

	COOPERATIVA DE TRABAJADORES DE BAVARIA DIRECCIÓN Y VENTAS LTDA., - BADIVENCOOP.	Revisión 3
		Fecha: junio 2026
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Código: REG-TRB-01
		Página 1 de 59

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

COOPERATIVA DE TRABAJADORES DE BAVARIA, DIRECCIÓN Y VENTAS LTDA - BAVIDENCOOP-

CAPÍTULO I

ARTÍCULO 1.- El presente es el Reglamento de Trabajo prescrito por la **COOPERATIVA DE TRABAJADORES DE BAVARIA DIRECCIÓN Y VENTAS LTDA. — BADIVENCOOP LTDA.**, persona jurídica identificada con NIT. 8.000.777.62-7, domiciliada en la Carrera 37 No. 25 A – 70 de Bogotá, D.C., y a sus disposiciones quedan sometidas tanto BADIVENCOOP LTDA., como sus trabajadores.

BADIVENCOOP tiene como pilares: una Misión sustentada en el fomento del desarrollo humano e integral de sus asociados a través de la captación de recursos y el ofrecimiento de servicios. Así mismo, nuestra Visión se consolida como uno de nuestros objetivos principales, ser una cooperativa de servicios financieros y beneficios sociales que, por su calidad, crecimiento, solidez y responsabilidad social sea reconocida por nuestros grupos de interés.

Finalmente, este Reglamento hace parte de los contratos individuales de trabajo, celebrados o que a futuro se celebren con todos los trabajadores, salvo estipulaciones en contrario, las que sin embargo solo pueden ser favorables al trabajador.

Las disposiciones legales que en el futuro deroguen, modifiquen o reglamenten las prescripciones del presente Reglamento, se consideran incorporadas a este.

CAPÍTULO II CONDICIONES DE ADMISIÓN

ARTÍCULO 2.- Quien aspire a desempeñar un cargo en BADIVENCOOP LTDA. deberá presentar solicitud escrita para su registro como aspirante, suministrar de manera completa, veraz y oportuna la información que le sea requerida, autorizar la

	COOPERATIVA DE TRABAJADORES DE BAVARIA DIRECCIÓN Y VENTAS LTDA., - BADIVENCOOP.	Revisión 3
		Fecha: junio 2026
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Código: REG-TRB-01
		Página 2 de 59

verificación de los datos aportados, aceptar la práctica de visita domiciliaria cuando la Cooperativa lo considere necesario, presentar las pruebas de conocimientos, psicotécnicas, técnicas o de competencias que permitan evaluar sus cualidades, aptitudes e idoneidad, y aportar los documentos que establezca la política interna de contratación.

- a) Hoja de vida actualizada.
- b) Fotocopia de la cédula de ciudadanía o tarjeta de identidad, según sea el caso.
- c) Autorización escrita del Ministerio de la Protección Social o, en su defecto, la primera autoridad local, a solicitud de los padres y a falta de estos, el Defensor de Familia, cuando el aspirante sea menor de dieciocho (18) años.
- d) Certificados que acrediten los estudios que requiera el cargo a desempeñar (constancias, certificados de estudios, títulos de educación media, universitaria, etc.).
- e) Fotocopia de la tarjeta profesional, si es del caso.
- f) Certificación de afiliación de la EPS, AFP.
- g) Certificaciones de experiencia laboral, cuando el cargo lo exija, indicando cargo desempeñado, funciones, tiempo de servicio y datos de contacto del empleador o contratante.
- h) Soportes de formación académica, tales como diplomas, actas de grado, certificados de estudio, cursos, seminarios o capacitaciones relacionadas con el cargo.
- i) Referencias personales y familiares.
- j) Autorización expresa para el tratamiento de datos personales, la consulta y verificación de información, antecedentes, referencias y demás datos necesarios para el proceso de selección.
- k) Autorización para visita domiciliaria, cuando esta sea necesaria de acuerdo con la naturaleza del cargo y la política interna de contratación.
- l) Las demás que específicamente requiera la Coordinación Administrativa (Gestión Humana) en cada caso.

PARÁGRAFO PRIMERO.- BADIVENCOOP LTDA. podrá establecer en sus políticas, además de los documentos mencionados, todos aquellos que considere necesarios para admitir o no admitir al aspirante, tales como consulta a centrales de información del sistema financiero, tratamiento de datos personales y demás que considere necesarios para la adecuada selección de su personal.

PARÁGRAFO SEGUNDO.- BADIVENCOOP LTDA. no solicitará documentos, certificaciones o datos prohibidos expresamente por las normas jurídicas. En consecuencia, BADIVENCOOP LTDA. no exigirá a los aspirantes documentos o datos de los expresamente prohibidos por las disposiciones legales, tales como: prueba o examen de VIH, la religión que profesan, el partido político al cual pertenezcan, o prueba de gravidez para las mujeres. En este caso, podrá solicitarla

	COOPERATIVA DE TRABAJADORES DE BAVARIA DIRECCIÓN Y VENTAS LTDA., - BADIVENCOOP.	Revisión 3
		Fecha: junio 2026
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Código: REG-TRB-01
		Página 3 de 59

si se trata de actividades catalogadas como de alto riesgo. No obstante, cuando resulte necesario, se realizarán exámenes médicos según profesigramas, de conformidad con la Resolución 1843 de 2025 del Ministerio del Trabajo, que regula las evaluaciones médicas ocupacionales.

PARÁGRAFO TERCERO.- La presentación de la solicitud y de los documentos exigidos no genera, por sí sola, obligación para BADIVENCOOP LTDA. de vincular laboral o contractualmente al aspirante. La Cooperativa se reserva la facultad de verificar la información suministrada y de continuar o no con el proceso de selección, de acuerdo con sus necesidades institucionales, el perfil del cargo, los resultados de las pruebas practicadas y el cumplimiento de los requisitos establecidos en la política interna de contratación

PARÁGRAFO CUARTO.- La información entregada por el aspirante será utilizada exclusivamente para fines relacionados con el proceso de selección, verificación de requisitos, evaluación de idoneidad y eventual vinculación. BADIVENCOOP LTDA. deberá conservar, usar y proteger dicha información conforme a su política de tratamiento de datos personales y a las normas vigentes sobre la materia. La Ley 1581 de 2012 reconoce derechos del titular como conocer, actualizar, rectificar sus datos, solicitar prueba de la autorización otorgada y revocar la autorización o solicitar la supresión del dato en los casos previstos por la ley.

ACTUALIZACIÓN NORMATIVA: Resolución 1843 de 2025 (vigente desde el 29 de octubre de 2025): Regula la práctica de evaluaciones médicas ocupacionales. Deroga las Resoluciones 2346 de 2007, 1918 de 2009, 1075 de 1992 y 4050 de 1994.

CAPÍTULO III CONTRATO DE APRENDIZAJE

ARTÍCULO 3.- El contrato de aprendizaje, de conformidad con la Ley 2466 de 2025, es un contrato laboral especial y a término fijo, que se rige por las normas sustantivas del Código Sustantivo del Trabajo, mediante la cual una persona natural desarrolla formación teórica práctica en una entidad autorizada a cambio de que una empresa patrocinadora proporcione los medios para adquirir formación profesional metódica y completa requerida en el oficio, actividad, ocupación o profesión y esto le implique desempeñarse dentro del manejo administrativo, operativo, comercial o financiero propios del giro ordinario de las actividades de la empresa, por cualquier tiempo determinado no superior a tres (3) años, y por esto reciba un apoyo de sostenimiento mensual.

ACTUALIZACIÓN NORMATIVA: Ley 2466 de 2025, Art. 3 y ss.: El contrato de aprendizaje pasa a ser un contrato de trabajo especial. El aprendiz tiene derecho

	COOPERATIVA DE TRABAJADORES DE BAVARIA DIRECCIÓN Y VENTAS LTDA., - BADIVENCOOP.	Revisión 3
		Fecha: junio 2026
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Código: REG-TRB-01
		Página 4 de 59

a prestaciones sociales, vacaciones e indemnizaciones conforme al Código Sustantivo del Trabajo.

ARTÍCULO 4.- Formalidades del Contrato de Aprendizaje. El Contrato de Aprendizaje deberá constar por escrito y contener como mínimo la siguiente información:

- a) Razón social de la empresa patrocinadora, número de identificación tributaria (NIT.), nombre de su representante legal y el número de su cédula de ciudadanía.
- b) Nombre, apellido, fecha de nacimiento, tipo y número del documento de identidad del aprendiz.
- c) Estudios o clase de capacitación académica que recibe o recibirá el aprendiz.
- d) Oficio, actividad u ocupación objeto de la relación del aprendizaje, programa y duración del contrato.
- e) Duración prevista de la relación del aprendizaje, especificando las fases lectiva y práctica.
- f) Fecha prevista para la iniciación y terminación de cada fase.
- g) Monto de la remuneración mensual en moneda colombiana (75% SMMLV fase lectiva; 100% SMMLV fase práctica), conforme a la Ley 2466 de 2025.
- h) La obligación de afiliación a los sistemas de riesgos laborales, salud, pensión y Caja de Compensación Familiar, según la fase correspondiente.
- i) Derechos y obligaciones del patrocinador y el aprendiz.
- j) Causales de terminación de la relación de aprendizaje.
- k) Fecha de suscripción del contrato.
- l) Firmas de las partes.

ARTÍCULO 5.- Edad mínima para el Contrato de Aprendizaje. El Contrato de Aprendizaje podrá ser celebrado por personas mayores de 14 años que hayan completado sus estudios primarios o demuestren poseer conocimientos equivalentes a ellos, es decir, leer y escribir sin que exista otro límite de edad diferente al mencionado, como lo señala el Artículo 2 de la Ley 188 de 1959.

ARTÍCULO 6.- Durante la vigencia del contrato, el aprendiz recibirá un apoyo de sostenimiento mensual, así:

- a) **En formación tradicional:**
 - o En la fase lectiva, recibirá como mínimo el equivalente al setenta y cinco por ciento (75%) de un salario mínimo legal mensual vigente.
 - o En la fase práctica, recibirá como mínimo el equivalente al cien por ciento (100%) de un salario mínimo legal mensual vigente.
- b) **En formación dual:**

	COOPERATIVA DE TRABAJADORES DE BAVARIA DIRECCIÓN Y VENTAS LTDA., - BADIVENCOOP.	Revisión 3
		Fecha: junio 2026
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Código: REG-TRB-01
		Página 5 de 59

- Durante el primer año, recibirá como mínimo el equivalente al setenta y cinco por ciento (75%) de un salario mínimo legal mensual vigente.
- Durante el segundo año, recibirá como mínimo el equivalente al cien por ciento (100%) de un salario mínimo legal mensual vigente.

c) Cuando el aprendiz sea estudiante universitario:

El apoyo de sostenimiento mensual no podrá ser inferior a un (1) salario mínimo legal mensual vigente, sin importar si la formación es dual, tradicional, lectiva o práctica.

Durante la fase lectiva, el aprendiz estará cubierto por el sistema de seguridad social en salud y riesgos laborales, cuyo pago estará a cargo de la empresa patrocinadora. Durante la fase práctica, o durante toda la formación dual, el aprendiz deberá estar afiliado al sistema de seguridad social en salud, pensión y riesgos laborales, conforme al régimen de trabajadores dependientes, y tendrá derecho al reconocimiento y pago de las prestaciones, auxilios y demás derechos propios del contrato laboral.

Esta modalidad podrá aplicarse a aprendices del SENA, estudiantes de programas técnicos, tecnológicos, de formación para el trabajo y estudiantes universitarios que desarrollen actividades de práctica o formación relacionadas con su programa académico, siempre que se cumplan los requisitos legales y reglamentarios aplicables.

ARTÍCULO 7.- Afiliación al Sistema de Seguridad Social Integral. La afiliación de los aprendices alumnos y el pago de aportes se cumplirán plenamente por parte del patrocinador así:

- a) Durante la fase lectiva el aprendiz estará cubierto por el Sistema de Seguridad Social en Salud y el Sistema de Riesgos Laborales, cuya cotización será cubierta plenamente por la empresa patrocinadora, sobre la base del setenta y cinco por ciento (75%) del SMMLV.
- b) Durante la fase práctica el aprendiz estará afiliado al Sistema de Seguridad Social Integral completo: salud, pensión, riesgos laborales y Caja de Compensación Familiar, a cargo de la empresa patrocinadora, sobre la base del cien por ciento (100%) del SMMLV. El aprendiz tendrá derecho a prestaciones sociales, vacaciones e indemnizaciones en los términos del Código Sustantivo del Trabajo, conforme a la Ley 2466 de 2025.

	COOPERATIVA DE TRABAJADORES DE BAVARIA DIRECCIÓN Y VENTAS LTDA., - BADIVENCOOP.	Revisión 3
		Fecha: junio 2026
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Código: REG-TRB-01
		Página 6 de 59

ARTÍCULO 8.- Prácticas y/o Programas que no constituyen Contratos de Aprendizaje. No constituyen Contratos de Aprendizaje las siguientes prácticas educativas o de programas sociales o comunitarios:

- a) Las actividades desarrolladas por los estudiantes universitarios a través de convenios suscritos con las instituciones de Educación Superior en calidad de pasantías que sean prerequisite para la obtención del título correspondiente.
- b) Las prácticas asistenciales y de servicio social obligatorio de las áreas de salud y aquellas otras que determine el Ministerio de Trabajo.
- c) Las prácticas que sean parte del servicio social obligatorio, realizadas por los jóvenes que se encuentran cursando los dos (2) últimos grados de educación lectiva secundaria, en instituciones aprobadas por el Estado.
- d) Las prácticas que se realicen en el marco de Programas o Proyectos de protección social adelantados por el Estado o por el sector privado, de conformidad con los criterios que establezca el Ministerio de Trabajo.

ARTÍCULO 9.- Terminación del Contrato de Aprendizaje. Terminada la relación de aprendizaje por cualquier causa, la empresa patrocinadora deberá reemplazar al aprendiz para conservar la proporcionalidad e informar de inmediato a la Regional del Servicio Nacional de Aprendizaje —SENA— donde funcione el domicilio principal de aquella, pudiendo este verificarla en cualquier momento.

ARTÍCULO 10.- Incumplimiento de la relación de aprendizaje por parte del aprendiz. El Servicio Nacional de Aprendizaje —SENA—, la institución de formación debidamente reconocida por el Estado y la empresa patrocinadora no gestionarán una nueva relación de aprendizaje para el aprendiz que incumpla injustificadamente con la relación de aprendizaje.

ARTÍCULO 11.- Cuota de Aprendizaje. La cuota mínima de aprendices en los términos de la Ley será determinada a partir de la vigencia del presente Decreto por la Regional del Servicio Nacional de Aprendizaje —SENA— del domicilio principal de la empresa, de conformidad con el procedimiento establecido en el Artículo 33 de la Ley 789 de 2002 y las modificaciones introducidas por la Ley 2466 de 2025.

PARÁGRAFO PRIMERO.- Los patrocinadores que cuenten con un número de trabajadores entre diez (10) y quince (15) o menos de diez (10), podrán tener voluntariamente un (1) aprendiz de los alumnos que estén recibiendo o puedan llegar a recibir formación en el Servicio Nacional de Aprendizaje —SENA—

PARÁGRAFO SEGUNDO.- El patrocinador podrá aumentar la cuota de aprendices sin exceder el doble de esta, siempre y cuando mantenga el número de empleados que venían vinculados y que sirvieron como base para el cálculo de su cuota mínima

	COOPERATIVA DE TRABAJADORES DE BAVARIA DIRECCIÓN Y VENTAS LTDA., - BADIVENCOOP.	Revisión 3
		Fecha: junio 2026
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Código: REG-TRB-01
		Página 7 de 59

de aprendices, debiendo informar este incremento a la Regional del SENA donde funcione su domicilio principal.

CAPÍTULO IV PERÍODO DE PRUEBA

ARTÍCULO 12.- BADIVENCOOP LTDA., una vez admitido el aspirante, podrá estipular con él un período inicial de prueba que tendrá por objeto apreciar por parte de BADIVENCOOP LTDA. las aptitudes del trabajador y por parte de este, las conveniencias de las condiciones de trabajo.

ARTÍCULO 13.- El período de prueba debe ser estipulado por escrito y, en caso contrario, los servicios se entienden regulados por las normas generales del contrato de trabajo.

ARTÍCULO 14.- 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 entre un mismo empleador y trabajador se celebren contratos de trabajo sucesivos, no es válida la estipulación del período de prueba, salvo para el primer contrato.

ARTÍCULO 15.- Durante el período de prueba, el contrato puede darse por terminado unilateralmente en cualquier momento y sin previo aviso, pero, si expirado el período de prueba y el trabajador continuare al servicio del empleador, con consentimiento expreso o tácito, por ese solo hecho, los servicios prestados por aquel a este se considerarán regulados por las normas del contrato de trabajo desde la iniciación de dicho período de prueba. Los trabajadores en período de prueba gozan de todas las prestaciones.

CAPÍTULO V CONTRATOS DE TRABAJO — REGLAS GENERALES (Ley 2466 de 2025)

ACTUALIZACIÓN NORMATIVA: La Ley 2466 de 2025 establece el contrato a término indefinido como la forma general de vinculación laboral. Los contratos a término fijo tienen límite máximo de cuatro (4) años; los contratos a término fijo inferiores a un año podrán renovarse hasta cuatro (4) veces y la siguiente

	COOPERATIVA DE TRABAJADORES DE BAVARIA DIRECCIÓN Y VENTAS LTDA., - BADIVENCOOP.	Revisión 3
		Fecha: junio 2026
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Código: REG-TRB-01
		Página 8 de 59

prórroga deberá ser por mínimo un (1) año. Los contratos por obra o labor deberán cumplir requisitos estrictos o serán considerados a término indefinido.

ARTÍCULO 15A.- Modalidades de contratación. De conformidad con la Ley 2466 de 2025, se reconocen las siguientes reglas generales:

- a) El contrato a término indefinido es la modalidad principal de vinculación laboral.
- b) Los contratos a término fijo no podrán superar los cuatro (4) años en total. Al vencerse este plazo sin interrupción, el contrato se convierte automáticamente en indefinido.
- c) Los contratos a término fijo inferiores a un (1) año podrán renovarse hasta cuatro (4) veces; la siguiente prórroga deberá ser por mínimo un (1) año.
- d) Los contratos por obra o labor deberán indicar la obra o labor específica y su duración estimada; de no cumplirse estas condiciones, o cuando el trabajador continúe prestando servicios una vez finalizada la obra, el contrato se entenderá celebrado a término indefinido desde el inicio de la relación laboral.

CAPÍTULO VI TRABAJADORES ACCIDENTALES O TRANSITORIOS

ARTÍCULO 16.- Se consideran trabajadores accidentales o transitorios los que se ocupen en labores de corta duración no mayor de un mes y de índole distinta a las actividades normales de BADIVENCOOP LTDA. Estos trabajadores tienen derecho, además del salario, al descanso remunerado en dominicales y festivos y todas las prestaciones de Ley.

CAPÍTULO VII TELETRABAJO

ARTÍCULO 17.- El presente apartado tiene por objeto regular la modalidad de teletrabajo en BADIVENCOOP LTDA., como una forma de organización laboral que permite el desarrollo de actividades remuneradas mediante el uso de tecnologías de la información y las comunicaciones, sin que sea necesaria la presencia física permanente del trabajador en las instalaciones de la Cooperativa.

BADIVENCOOP LTDA., de conformidad con la Ley 1221 de 2008, sus decretos reglamentarios y las modificaciones introducidas por la Ley 2466 de 2025, podrá implementar el teletrabajo con algunos de sus trabajadores, siempre que la naturaleza del cargo, las funciones asignadas, las necesidades del servicio y las condiciones tecnológicas y operativas lo permitan. La Ley 1221 de 2008 establece que el teletrabajo es una modalidad laboral desarrollada en el marco de un contrato de trabajo o relación laboral dependiente, mediante el uso de tecnologías de la

	COOPERATIVA DE TRABAJADORES DE BAVARIA DIRECCIÓN Y VENTAS LTDA., - BADIVENCOOP.	Revisión 3
		Fecha: junio 2026
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Código: REG-TRB-01
		Página 9 de 59

información y las comunicaciones, sin requerir la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo.

El teletrabajo en BADIVENCOOP LTDA. podrá ser autorizado de manera individual, expresa y por escrito, mediante contrato, otrosí, acuerdo interno o documento equivalente, en el cual se indiquen como mínimo las condiciones de prestación del servicio, jornada, funciones, medios tecnológicos, canales de comunicación, lugar o lugares desde donde se desarrollará la labor, mecanismos de seguimiento y obligaciones de las partes.

De acuerdo con la regulación vigente, el teletrabajo podrá adoptar, entre otras, las siguientes modalidades:

- a) Teletrabajo autónomo: cuando el trabajador escoge el lugar desde el cual desarrollará sus funciones, por fuera de la sede física del empleador, y solo acude a las instalaciones de la Cooperativa cuando sea requerido.
- b) Teletrabajo móvil: cuando el trabajador no tiene un lugar fijo de trabajo y desarrolla sus funciones mediante el uso de herramientas tecnológicas.
- c) Teletrabajo híbrido: cuando el trabajador alterna la prestación del servicio entre el trabajo remoto y la asistencia presencial a las instalaciones de BADIVENCOOP LTDA., de acuerdo con la jornada y condiciones previamente definidas. La Ley 1221, modificada, describe esta modalidad como aquella en la que se labora unos días en casa y otros en las instalaciones del empleador, alternando trabajo presencial y virtual dentro de la jornada semanal.
- d) Teletrabajo transnacional: cuando la relación laboral se celebra en Colombia, pero el trabajador desarrolla sus funciones desde otro país, caso en el cual deberán observarse las condiciones legales aplicables, incluida la situación migratoria regular del trabajador cuando corresponda. La norma señala, además, que en esta modalidad el empleador debe contar con un seguro que cubra al menos las prestaciones asistenciales en salud en caso de accidente o enfermedad.
- e) Teletrabajo temporal o emergente: cuando, por situaciones especiales, excepcionales o de emergencia, se autoriza temporalmente la prestación del servicio bajo esta modalidad, sin que ello implique una modificación definitiva de las condiciones ordinarias de trabajo.

BADIVENCOOP LTDA. garantizará que los teletrabajadores conserven los mismos derechos laborales de los trabajadores presenciales, de acuerdo con la ley, el contrato de trabajo, el reglamento interno de trabajo y las políticas internas de la Cooperativa. Así mismo, deberá adoptar las medidas necesarias para proteger la seguridad y salud en el trabajo, la confidencialidad de la información, la protección de datos personales, el uso adecuado de herramientas tecnológicas y el respeto por la jornada laboral y los tiempos de descanso.

	COOPERATIVA DE TRABAJADORES DE BAVARIA DIRECCIÓN Y VENTAS LTDA., - BADIVENCOOP.	Revisión 3
		Fecha: junio 2026
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Código: REG-TRB-01
		Página 10 de 59

PARÁGRAFO PRIMERO. La autorización para prestar servicios bajo la modalidad de teletrabajo no implica, por sí sola, modificación de la naturaleza del contrato de trabajo, del cargo, del salario ni de las obligaciones esenciales del trabajador, salvo pacto expreso y escrito entre las partes.

PARÁGRAFO SEGUNDO. BADIVENCOOP LTDA. podrá modificar, suspender o terminar la autorización de teletrabajo cuando existan razones objetivas relacionadas con las necesidades del servicio, la naturaleza de las funciones, el desempeño del trabajador, la seguridad de la información, la protección de datos, la seguridad y salud en el trabajo o el incumplimiento de las condiciones pactadas.

PARÁGRAFO TERCERO. El teletrabajador deberá cumplir las funciones asignadas con la misma diligencia, responsabilidad, confidencialidad y oportunidad exigidas a los trabajadores que laboran de manera presencial, así como atender los canales institucionales de comunicación definidos por BADIVENCOOP LTDA.

PARÁGRAFO CUARTO. La implementación del teletrabajo deberá respetar las normas sobre jornada laboral, descansos, seguridad social, riesgos laborales, protección de datos personales, confidencialidad de la información y desconexión laboral, cuando esta resulte aplicable.

ARTÍCULO 18.- Todo programa de Teletrabajo en BADIVENCOOP LTDA. se guiará por los siguientes objetivos: a) Conciliar la vida personal y familiar de los trabajadores a través de la flexibilidad para realizar el trabajo desde el domicilio u estación de Teletrabajo. b) Potenciar el trabajo en términos del cumplimiento de objetivos y no de tiempo presencial. c) Aumentar el compromiso, identidad y nivel de motivación del personal. d) Disminuir el ausentismo laboral. e) Mejorar los procesos laborales. f) Facilitar el acceso al Teletrabajo a las personas discapacitadas, con cargas familiares, problemas de movilidad, o en general, con problemas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

ARTÍCULO 19.- Los trabajadores de BADIVENCOOP LTDA. podrán solicitar su participación en el programa de Teletrabajo si cumplen con las siguientes disposiciones: a) La permanencia mínima de un (1) año en la empresa como trabajador para ser admitido como Teletrabajador. b) Realizar la solicitud por escrito a la Gerencia y jefe inmediato. c) Haber superado el proceso de evaluación de la solicitud y de definición de las características específicas en las cuales se va a desarrollar el Teletrabajo. d) Haber superado la inspección de la estación de Teletrabajo propuesta por el Teletrabajador. e) Cumplir con los requisitos estipulados en el presente Reglamento.

	COOPERATIVA DE TRABAJADORES DE BAVARIA DIRECCIÓN Y VENTAS LTDA., - BADIVENCOOP.	Revisión 3
		Fecha: junio 2026
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Código: REG-TRB-01
		Página 11 de 59

ARTÍCULO 20.- Además de los requisitos del contrato de trabajo escrito establecidos en el Artículo 39 del Código Sustantivo del Trabajo, el contrato mediante el cual se vincule un Teletrabajador especialmente deberá indicar:

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

PARÁGRAFO.- En caso de contratar por primera vez a un Teletrabajador, este no podrá exigir posteriormente realizar sus actividades en las instalaciones del empleador, a no ser que las partes de común acuerdo modifiquen lo inicialmente pactado y, en dado caso, dejaría de ser Teletrabajador. Si previamente existe un contrato de trabajo o vinculación laboral y las partes de común acuerdo optan por el Teletrabajo, el acuerdo que firmen deberá contener los elementos descritos en el presente Artículo y será anexado al contrato de trabajo o a la hoja de vida del empleado.

ARTÍCULO 21.- Los trabajadores y Teletrabajadores de **BADIVENCOOP LTDA.** tendrán los mismos derechos, obligaciones y garantías. El Teletrabajador no perderá ningún derecho por ostentar tal condición. La igualdad de trato abarca:

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

	COOPERATIVA DE TRABAJADORES DE BAVARIA DIRECCIÓN Y VENTAS LTDA., - BADIVENCOOP.	Revisión 3
		Fecha: junio 2026
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Código: REG-TRB-01
		Página 12 de 59

ARTÍCULO 22.- Para la selección de los Teletrabajadores que ingresen por primera vez o para autorizar la solicitud del trabajador presencial que desea optar por la modalidad del Teletrabajo, se tendrán en cuenta los siguientes criterios:

- En lo laboral:
 - a) Que se trate de labores susceptibles de ser realizadas fuera de las instalaciones de la organización.
 - b) Destreza en el manejo de Tecnologías de Información y Comunicación por parte del aspirante.
 - c) Capacidad demostrada para trabajar sin supervisión directa e independencia en el desempeño de sus funciones.
 - d) Haber tenido un buen desempeño en sus funciones como trabajador presencial
- Competencias personales:
 - a) Compromiso.
 - b) Orientación a resultados.
 - c) Calidad del trabajo.
 - d) Adaptabilidad al cambio.
 - e) Perseverancia.
 - f) Integridad.
 - g) Iniciativa.
 - h) Responsabilidad personal.
 - i) Autogestión del tiempo.

ARTÍCULO 23.- Las necesidades técnicas del Teletrabajador estarán dadas en función de las necesidades del trabajo encomendado, siendo requisitos mínimos los siguientes:

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

ARTÍCULO 24.- A continuación, se listan los compromisos de las partes referente a los equipos, aplicaciones, documentación y suministros entregados por la empresa:

	COOPERATIVA DE TRABAJADORES DE BAVARIA DIRECCIÓN Y VENTAS LTDA., - BADIVENCOOP.	Revisión 3
		Fecha: junio 2026
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Código: REG-TRB-01
		Página 13 de 59

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

ARTÍCULO 25.- Los Teletrabajadores deben estar afiliados al Sistema de Seguridad Social Integral. El pago de los aportes se debe efectuar a través de la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes —PILA—.

Los Teletrabajadores en relación de dependencia, durante la vigencia de la relación laboral, serán afiliados por parte la empresa al sistema de seguridad social, salud, pensiones y riesgos laborales, de conformidad con lo establecido en la Ley 100 de 1993 y las normas que la modifiquen, adicionen o sustituyan, o las disposiciones que regulen los regímenes especiales, así como a las Cajas de Compensación Familiar en los términos y condiciones de la normatividad que regula dicha materia.

ARTÍCULO 26.- Serán obligaciones de las partes en materia de riesgos laborales en el Teletrabajo:

Del empleador:

- a) El empleador debe realizar la verificación de las condiciones del centro destinado al Teletrabajo, para el cumplimiento de las condiciones de

	COOPERATIVA DE TRABAJADORES DE BAVARIA DIRECCIÓN Y VENTAS LTDA., - BADIVENCOOP.	Revisión 3
		Fecha: junio 2026
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Código: REG-TRB-01
		Página 14 de 59

seguridad y salud en el trabajo con la asesoría de su Administradora de Riesgos Laborales.

- b) Incorporar en el Reglamento Interno de Trabajo o mediante resolución, las condiciones especiales para que opere el Teletrabajo en la empresa.
- c) Para el sector público, las entidades deberán adaptar los manuales de funciones y competencias laborales, dándoles alcance a dichos centros de trabajo.
- d) Realizar y firmar acuerdo de Teletrabajo o, dependiendo del caso, contrato de trabajo en la modalidad de Teletrabajo, incorporando las condiciones establecidas en el Artículo 3° del Decreto 884 de 2012.
- e) Contar con una red de atención de urgencias en caso de presentarse un accidente o enfermedad del Teletrabajador cuando esté trabajando.
- f) Establecer las horas del día y los días de la semana en que el Teletrabajador debe estar accesible y disponible para la empresa en el marco de la Jornada Laboral.
- g) Implementar los correctivos necesarios con la asesoría de la Administradora de Riesgos Laborales que se presenten en el lugar de trabajo del Teletrabajador.
- h) Las obligaciones en Riesgos Laborales y en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo —SGSST—, definidas en la normatividad vigente, de conformidad con el Parágrafo 2°, Artículo 26, Ley 1562 de 2012.
- i) Suministrar a los Teletrabajadores equipos de trabajo seguros y medios de protección adecuados para la tarea a realizar y garantizar que los trabajadores reciban una formación e información adecuadas sobre los riesgos derivados de la utilización de los equipos informáticos y su prevención.
- j) Informar y dar una copia al Teletrabajador de la política de la empresa en materia de salud y seguridad en el Teletrabajo.
- k) Verificar que las condiciones locativas e higiénicas del lugar en que se va a desarrollar el Teletrabajo cumplan con los requisitos mínimos establecidos por la Ley.

Del Teletrabajador:

- a) Diligenciar el formato de Autor reporte de Condiciones de Trabajo con el fin de determinar los peligros presentes en el lugar de trabajo, sobre los cuales el empleador implementará los correctivos necesarios, con la asesoría de su Administradora de Riesgos Laborales.
- b) Cumplir las normas, reglamentos e instrucciones de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo —SGSST— de la empresa y asistir periódicamente a los programas de promoción y prevención adelantados por la Administradora de Riesgos Laborales.

	COOPERATIVA DE TRABAJADORES DE BAVARIA DIRECCIÓN Y VENTAS LTDA., - BADIVENCOOP.	Revisión 3
		Fecha: junio 2026
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Código: REG-TRB-01
		Página 15 de 59

- c) Referente al Teletrabajo, las obligaciones del Teletrabajador en Riesgos Laborales y en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo —SGSST— son las definidas por la normatividad vigente, de conformidad con el Artículo 27 de la Ley 1562 de 2012.
- d) Suministrar información clara, veraz y completa sobre su estado de salud.
- e) Colaborar y velar por el cumplimiento de las obligaciones contraídas por los empleadores.
- f) Participar en la prevención de los riesgos laborales a través de los Comités Paritarios de Seguridad y Salud en el Trabajo, o como vigías ocupacionales.
- g) Reportar los accidentes de trabajo, de acuerdo con la legislación vigente.
- h) Utilizar los equipos y herramientas suministrados en forma adecuada y participar en los programas y actividades de promoción y prevención.
- i) En general, cumplir con todas las obligaciones establecidas en el Artículo 22 del Decreto 1295 de 1994.

ARTÍCULO 27.- Se prohíbe a los Teletrabajadores:

- a) Permitir el uso de los equipos y el acceso al sistema de otras personas.
- b) Comunicar a terceros, salvo autorización expresa y escrita de BADIVENCOOP LTDA. o por orden de las autoridades competentes, la información que tenga sobre su trabajo, cuyo origen provenga del uso de tecnologías de la información que le haya suministrado BADIVENCOOP LTDA., especialmente sobre los asuntos que sean de naturaleza reservada y/o cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios a la organización o a las personas a quienes se les presta el servicio.
- c) Compartir los usuarios y/o contraseñas personales de la organización que le hayan sido entregados con ocasión del Teletrabajo contratado.
- d) Modificar, adicionar o suprimir el software o hardware que le haya sido entregado por BADIVENCOOP LTDA. sin autorización previa y escrita de su jefe inmediato o funcionario competente.

ARTÍCULO 28.- Tanto **BADIVENCOOP LTDA.** como el Teletrabajador que, habiendo sido trabajador presencial, optó por la modalidad de Teletrabajo, podrán dar por finalizada esta mediante comunicación escrita a la otra parte con una anticipación previa no inferior a un (1) mes, debiendo el trabajador en la fecha prevista incorporarse nuevamente a su sitio de trabajo en el horario habitual y devolver los equipos y elementos que le hubiere suministrado **BADIVENCOOP LTDA.**

ARTÍCULO 29.- Cuando fuere necesario, **BADIVENCOOP LTDA.** facilitará al Teletrabajador el *hardware* y *software* requeridos para la ejecución de las tareas asignadas, implementando las correspondientes medidas de seguridad, control y

	COOPERATIVA DE TRABAJADORES DE BAVARIA DIRECCIÓN Y VENTAS LTDA., - BADIVENCOOP.	Revisión 3
		Fecha: junio 2026
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Código: REG-TRB-01
		Página 16 de 59

acceso, con el fin de garantizar la protección de datos, de los equipos y de las aplicaciones entregadas.

ARTÍCULO 30.- En el respectivo contrato o acuerdo de Teletrabajo, se establecerán los días y el horario en que el Teletrabajador deberá realizar sus labores, procurando que coincidan con los señalados en el presente reglamento para los demás trabajadores, respetando la jornada máxima legal a quienes les cobije.

Si el Teletrabajador no recibe la información para que realice sus labores, o los programas para desempeñar su función, o no son arreglados estos o los equipos a pesar de haberlo advertido, ello no impide el pago del salario acordado.

ARTÍCULO 31.- Cuando las actividades laborales no demanden gastos de movilidad al Teletrabajador, no habrá lugar al auxilio de transporte. Sin embargo, este se pagará al Teletrabajador proporcionalmente si le corresponde, cuando deba desplazarse a las instalaciones de **BADIVENCOOP LTDA.** Igualmente, **BADIVENCOOP LTDA.** reconocerá al Teletrabajador el valor de los desplazamientos dispuestos por ella.

Si el Teletrabajo es ejecutado donde sea verificable el tiempo laborado y el Teletrabajador con autorización de **BADIVENCOOP LTDA.** sobrepasa la jornada ordinaria diaria o trabaja domingos o festivos, tendrá derecho al pago de horas extras y al recargo por dominicales y festivos como si se tratara de un trabajador presencial.

ACTUALIZACIÓN NORMATIVA: Ley 2466 de 2025: Flexibiliza y moderniza las modalidades de teletrabajo y trabajo remoto, reconociendo nuevas formas de prestación del servicio con tecnologías de la información.

CAPÍTULO VIII TRABAJO EN CASA

ARTÍCULO 32.- El presente apartado tiene como objeto la regulación de la modalidad de trabajo en casa, de acuerdo con lo establecido en la Ley 2088 del 12 de mayo de 2021 y las disposiciones complementarias de la Ley 2466 de 2025, la cual tiene por objeto regular esta modalidad de trabajo como una forma de prestación del servicio en situaciones ocasionales, excepcionales o especiales, que se presenten en el marco de una relación laboral, legal y reglamentaria, sin que conlleve variación de las condiciones laborales establecidas o pactadas al inicio de la relación laboral.

ARTÍCULO 33.- Según la normatividad colombiana vigente con respecto al trabajo en casa, se tienen en cuenta las siguientes definiciones:

	COOPERATIVA DE TRABAJADORES DE BAVARIA DIRECCIÓN Y VENTAS LTDA., - BADIVENCOOP.	Revisión 3
		Fecha: junio 2026
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Código: REG-TRB-01
		Página 17 de 59

Trabajo en casa: se entiende como trabajo en casa la habilitación al servidor público o trabajador del sector privado para desempeñar transitoriamente sus funciones o actividades laborales por fuera del sitio donde habitualmente las realiza, sin modificar la naturaleza del contrato o relación laboral, o legal y reglamentaria respectiva, ni tampoco desmejorar las condiciones del contrato laboral cuando se presenten circunstancias ocasionales, excepcionales o especiales que impidan que el trabajador pueda realizar sus funciones en su lugar de trabajo, privilegiando el uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones. Este no se limita al trabajo que puede ser realizado mediante tecnologías de la información y las comunicaciones, medios informáticos o análogos, sino que se extiende a cualquier tipo de trabajo o labor que no requiera la presencia física del trabajador o funcionario en las instalaciones de la empresa o entidad.

ARTÍCULO 34.- Todo programa de trabajo en casa en **BADIVENCOOP LTDA.** se guiará por los siguientes objetivos:

- a) Salvaguardar la seguridad y salud de cada trabajador cuando, por circunstancias ocasionales, se presente en el entorno de trabajo un riesgo para su vida.
- b) Asegurar la continuidad de la operación y prestación del servicio cuando, por circunstancias de fuerza mayor, el trabajador o la cooperativa deba funcionar de forma remota (desde la casa de cada trabajador).

ARTÍCULO 35.- Para la aplicación de esta modalidad de trabajo se deberá garantizar lo siguiente:

- a) La satisfacción de los principios de igualdad, moralidad, eficacia, seguridad jurídica, economía, celeridad, imparcialidad y publicidad.
- b) La salvaguarda de las prerrogativas laborales y sociales de los trabajadores.
- c) El respeto de los principios esenciales del Estado Social de Derecho y de los derechos fundamentales de las personas.

ARTÍCULO 36.- Para la aplicación de esta modalidad de trabajo, se tendrán en cuenta los siguientes criterios:

- a) **Coordinación:** las funciones, servicios y actividades laborales deberán desarrollarse de manera armónica y complementaria entre el empleador y el trabajador para alcanzar los objetivos y logros fijados. La coordinación deberá darse desde el momento mismo de la asignación de tareas o actividades, para lo cual se deberán fijar los medios y herramientas que permitan el reporte, seguimiento y evaluación, así como la comunicación constante y recíproca.

	COOPERATIVA DE TRABAJADORES DE BAVARIA DIRECCIÓN Y VENTAS LTDA., - BADIVENCOOP.	Revisión 3
		Fecha: junio 2026
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Código: REG-TRB-01
		Página 18 de 59

- b) **Desconexión laboral:** es la garantía y el derecho que tiene todo trabajador a disfrutar de su tiempo de descanso, permisos, vacaciones, feriados y licencias con el fin de conciliar su vida personal, familiar y laboral. Por su parte, el empleador se abstendrá de formular órdenes u otros requerimientos al trabajador por fuera de la jornada laboral.
- c) **Evaluación y seguimiento:** El empleador determinará los instrumentos, la frecuencia y el modelo de evaluación del desempeño, cumplimiento de metas, así como el mecanismo para el reporte y/o resultados de éstas, por el tiempo que dure el trabajo en casa. Para **BADIVENCOOP LTDA.** cada trabajador que realice esta modalidad de trabajo deberá reportarse con su jefe directo y posteriormente con Gestión Humana mediante correo electrónico; de igual manera, deberá realizar un informe diario de las actividades desarrolladas durante la jornada laboral y deberá enviarlo al finalizar la jornada.

ARTÍCULO 37.- Elementos del trabajo en casa. Para el desarrollo del trabajo en casa y el cumplimiento de sus funciones, el trabajador podrá disponer de sus propios equipos y demás herramientas, siempre que medie acuerdo con **BADIVENCOOP LTDA.** Si no se llega al mencionado acuerdo, **BADIVENCOOP LTDA.** suministrará los equipos, sistemas de información, *software* o materiales necesarios para el desarrollo de la función o labor contratada, de acuerdo con los recursos disponibles para tal efecto. En este caso, **BADIVENCOOP LTDA.** suministrará el equipo de cómputo y suministros adicionales tales como papelería e impresora para los cargos que así lo requieran. Así mismo, facilitará el acceso a los programas y *software* implementados en la organización para el desarrollo de la operación.

ARTÍCULO 38.- Procedimientos necesarios para la implementación del Trabajo en Casa. **BADIVENCOOP LTDA.** deberá garantizar que se cumplan los siguientes requisitos, los cuales estarán enmarcados dentro un programa encaminado a preservar el bienestar de sus trabajadores y la adecuada prestación de sus servicios.

- a) Previo a la implementación del trabajo en casa, **BADIVENCOOP LTDA.** deberá notificar por escrito a sus trabajadores acerca de la habilitación de trabajo en casa, y en dicha comunicación, se indicará el PERÍODO de tiempo que el trabajador estará laborando bajo esta habilitación.
- b) Cuando sea el trabajador quien requiera, por temas de salud o fuerza mayor, realizar trabajo en casa, deberá notificar de inmediato al jefe inmediato y presentar los soportes a los que haya lugar un día antes o a más tardar el mismo día en que requiera iniciar trabajo en casa.
- c) El trabajador deberá reintegrarse a la oficina al día siguiente a la terminación del tiempo otorgado para laborar desde casa. Si por alguna razón se requiere la prorrogación del tiempo otorgado inicialmente, el trabajador deberá notificar el día anterior a su jefe inmediato y este deberá darle respuesta a su

	COOPERATIVA DE TRABAJADORES DE BAVARIA DIRECCIÓN Y VENTAS LTDA., - BADIVENCOOP.	Revisión 3
		Fecha: junio 2026
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Código: REG-TRB-01
		Página 19 de 59

solicitud el mismo día.

ARTÍCULO 39.- Garantías laborales, sindicales y de seguridad social. Durante el tiempo que el trabajador preste sus servicios o desarrolle sus actividades bajo la habilitación de trabajo en casa, tendrá derecho a percibir los salarios y prestaciones sociales derivadas de su relación laboral. A los trabajadores que devenguen hasta dos salarios mínimos legales mensuales vigentes y que se les reconozca el auxilio de transporte en los términos de las normas vigentes sobre el particular, durante el tiempo que presten sus servicios bajo la habilitación de trabajo en casa se les reconocerá este pago a título de auxilio de conectividad digital. El auxilio de conectividad y el auxilio de transporte no son acumulables.

PARÁGRAFO. Durante el tiempo que se presten los servicios o actividades bajo la habilitación del trabajo en casa, **BADIVENCOOP LTDA.** garantizará el amparo del trabajador en las acciones de promoción y prevención, así como de las prestaciones económicas y asistenciales, en materia de riesgos laborales.

ARTÍCULO 40.- Canales oficiales de comunicación para ciudadanos y usuarios. **BADIVENCOOP LTDA.** adoptará las directrices necesarias para el desarrollo del trabajo en la habilitación del trabajo en casa, y en especial dará a conocer a los asociados —en su página web y redes sociales— los canales oficiales de comunicación e información mediante los cuales prestarán sus servicios de manera virtual, así como los mecanismos tecnológicos y/o virtuales que emplearán para el registro y respuesta de sus solicitudes.

PARÁGRAFO 1.- La habilitación de trabajo en casa no implicará retroceso, demoras o falta de calidad en la atención y en el desempeño de funciones y prestación de servicios.

PARÁGRAFO 2.- Los trabajadores que realicen trabajo en casa podrán notificar las novedades que puedan presentarse en el ejercicio de su labor como, por ejemplo: ampliación del PERÍODO de trabajo en casa, enfermedad, accidente de trabajo, fallas tecnológicas entre otros, a los siguientes correos:

Gestión Humana: gestionhumana@badivencoop.coop

Dirección Financiera: direccionfinanciera@badivencoop.coop

Gerencia: gerencia@badivencoop.coop

Sistemas: sistemas@badivencoop.coop

ACTUALIZACIÓN NORMATIVA: El derecho a la desconexión laboral en trabajo en casa está garantizado por la Ley 2191 de 2022.

CAPÍTULO IX TRABAJO A DOMICILIO

	COOPERATIVA DE TRABAJADORES DE BAVARIA DIRECCIÓN Y VENTAS LTDA., - BADIVENCOOP.	Revisión 3
		Fecha: junio 2026
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Código: REG-TRB-01
		Página 20 de 59

ARTÍCULO 41.- El presente apartado tiene como objeto la regulación de la modalidad de trabajo a domicilio en **BADIVENCOOP LTDA.**, de acuerdo con lo establecido en el Artículo 89 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual tiene por objeto permitir que una empresa pueda contratar a una persona para que desde su casa y con el apoyo de su familia, si es necesario, realice las labores encomendadas.

ARTÍCULO 42.- Según la normatividad colombiana vigente con respecto al trabajo en casa, se tienen en cuenta las siguientes definiciones:

Trabajo a domicilio: se entiende que existe contrato de trabajo al tenor de lo dispuesto en el Artículo 89 del Código Sustantivo y para los efectos del presente decreto, cuando aparezca plenamente establecido que el trabajador o trabajadores a domicilio reciben del patrono materias primas o elementos destinados a ser manufacturados y expendidos por cuenta de este último.

ARTÍCULO 43.- Para que se pacte un contrato de trabajo a domicilio, se deben tener en cuenta las siguientes condiciones:

- a) **BADIVENCOOP LTDA.** deberá suministrar al trabajador las materias primas y demás elementos necesarios para que el trabajador pueda desarrollar su trabajo.
- b) Datos identificativos del trabajador como: nombre, número de identificación, dirección, etc.
- c) Las tareas que realizará durante su desarrollo laboral.
- d) Los horarios y jornadas que se estipulan entre la empresa y el trabajador.
- e) Material de la empresa que utilizará en el caso de que sea necesario para desarrollar su labor.
- f) Lo que cobrará por sus servicios, así como pagos de horas extras, vacaciones, y cualquier cláusula adicional que sea necesaria poner de manifiesto para el correcto desarrollo y comunicación entre el trabajador y la empresa.

CAPÍTULO X HORARIO DE TRABAJO

ARTÍCULO 44.- La jornada ordinaria de trabajo de todas las dependencias de **BADIVENCOOP LTDA.** se rige por la Ley 2101 de 2021 y la Ley 2466 de 2025. Los días laborables y el horario de los trabajadores son los que a continuación se indican:

De lunes a jueves de 8:00 a.m. a 5:30 p.m.
Viernes de 8:00 a.m. a 5:00 p.m.

	COOPERATIVA DE TRABAJADORES DE BAVARIA DIRECCIÓN Y VENTAS LTDA., - BADIVENCOOP.	Revisión 3
		Fecha: junio 2026
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Código: REG-TRB-01
		Página 21 de 59

Según el Artículo 162 del Código Sustantivo de Trabajo, los trabajadores de manejo y confianza quedan excluidos de la jornada máxima legal de trabajo.

ACTUALIZACIÓN NORMATIVA: Ley 2101 de 2021 y Ley 2466 de 2025: La jornada máxima semanal se reduce gradualmente: 47 horas desde julio de 2023; 46 horas desde julio de 2024; 44 horas desde julio de 2025; 42 horas desde julio de 2026. BADIVENCOOP LTDA. notificará por escrito a sus trabajadores los cambios de jornada conforme se vayan implementando. La jornada diurna es de 6:00 a.m. a 7:00 p.m. y la jornada nocturna de 7:00 p.m. a 6:00 a.m. (vigente desde el 25 de diciembre de 2025, conforme a la Ley 2466 de 2025).

Períodos de descanso:

- Los períodos de descanso serán de 10 minutos en la mañana y en la tarde, los cuales se deberán tomar dentro de la Cooperativa y se deberán implementar para la realización de pausas activas.
- Los trabajadores de la Cooperativa dispondrán de sesenta (60) minutos de almuerzo, entre las 12:00 m. y 1:00 p.m. o 1:00 p.m. y 2:00 p.m., horario que no hace parte de la jornada de trabajo y se tomará en turnos garantizando que se cubra el servicio presencial entre las áreas.
- Es responsabilidad de cada Dirección garantizar la efectiva y continua prestación del servicio en BADIVENCOOP LTDA.
- Cada área de BADIVENCOOP LTDA. deberá garantizar que el personal de su equipo se rote en horario de almuerzo con el fin de mantener la atención constante al público.

PARÁGRAFO PRIMERO.- BADIVENCOOP LTDA. garantizará la desconexión laboral de sus trabajadores siempre y cuando no se presenten situaciones de fuerza mayor o caso fortuito, conforme a la Ley 2191 de 2022.

PARÁGRAFO SEGUNDO.- BADIVENCOOP LTDA. dispondrá del correo comitedeconvivencia@badivencoop.coop y de un buzón digital que se podrá usar escaneando el código QR publicado en la cartelera informativa de trabajadores en donde los trabajadores podrán reportar ya sea a nombre propio o de forma anónima, cualquier situación que viole el derecho a la desconexión laboral.

CAPÍTULO XI JORNADA MÁXIMA

ARTÍCULO 45.- La duración de la jornada ordinaria de trabajo será la que establece la Ley 2101 de 2021, modificada y ratificada por la Ley 2466 de 2025, esto es, cuarenta y dos (42) horas a la semana al completarse la implementación gradual, distribuidas de común acuerdo entre empleador y trabajador en 5 días a la semana.

	COOPERATIVA DE TRABAJADORES DE BAVARIA DIRECCIÓN Y VENTAS LTDA., - BADIVENCOOP.	Revisión 3
		Fecha: junio 2026
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Código: REG-TRB-01
		Página 22 de 59

La jornada diaria no podrá exceder de nueve (9) horas, con tope semanal. El empleador no podrá, aún con el consentimiento del trabajador, contratarle para la ejecución de dos turnos en el mismo día, salvo en labores de supervisión, dirección, confianza o manejo.

PARÁGRAFO .- Implementación gradual de la reducción de jornada (Ley 2101 de 2021 y Ley 2466 de 2025):

- a) Desde el 16 de julio de 2023: 47 horas semanales.
- b) Desde el 16 de julio de 2024: 46 horas semanales.
- c) Desde el 15 de julio de 2025: 44 horas semanales.
- d) Desde el 15 de julio de 2026: 42 horas semanales (jornada final).

ACTUALIZACIÓN NORMATIVA: La jornada máxima legal en Colombia es actualmente de 44 horas semanales (desde julio 2025), con la reducción final a 42 horas en julio de 2026.

ARTÍCULO 46.- Trabajo suplementario o de horas extras es el que se excede de la jornada ordinaria y en todo caso el que excede la máxima legal (Artículo 159, C.S.T.). BADIVENCOOP LTDA. 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, conforme al Artículo 12 de la Ley 2466 de 2025.

ARTÍCULO 47.- El trabajo suplementario o de horas extras, a excepción de los casos señalados en el Artículo 163 del C.S.T., solo podrá efectuarse en dos (2) horas diarias y mediante autorización expresa del Ministerio de Trabajo. El trabajador deberá laborar horas extras cuando BADIVENCOOP LTDA. lo estime necesario, siempre que se le dé aviso por escrito con una anticipación no menor a un día o el mismo día de la fecha de la ejecución de la labor. La formalización de las horas extra deberá quedar legalizada con la firma del jefe de área y la Gerencia.

ARTÍCULO 48.- TASAS Y LIQUIDACIÓN DE RECARGOS:

- a) El trabajo nocturno (comprendido entre las 7:00 p.m. y las 6:00 a.m., conforme a la Ley 2466 de 2025, vigente desde el 25 de diciembre de 2025) se remunera con un recargo del treinta y cinco por ciento (35%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.
- b) El trabajo extra diurno se remunera con un recargo del veinticinco por ciento (25%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.

	COOPERATIVA DE TRABAJADORES DE BAVARIA DIRECCIÓN Y VENTAS LTDA., - BADIVENCOOP.	Revisión 3
		Fecha: junio 2026
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Código: REG-TRB-01
		Página 23 de 59

- c) El trabajo extra nocturno se remunera con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.
- d) Cada uno de los recargos antedichos se produce de manera exclusiva, es decir, sin acumularlo con algún otro (Artículo 24, Ley 50 de 1990).

ACTUALIZACIÓN NORMATIVA: Ley 2466 de 2025: El horario nocturno inicia desde las 7:00 p.m. (antes las 9:00 p.m.), vigente desde el 25 de diciembre de 2025.

ARTÍCULO 49.- BADIVENCOOP LTDA. no reconocerá trabajo suplementario o de horas extras sino cuando expresamente lo autorice a sus trabajadores. El pago de trabajo suplementario o de horas extras y de recargo por trabajo nocturno, en su caso, se efectuará junto con el salario del período siguiente.

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

PARÁGRAFO SEGUNDO.- Quedan excluidos de la regulación sobre jornada máxima legal de trabajo los empleados de Dirección, Confianza y Manejo.

CAPÍTULO XII DÍAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIOS

ARTÍCULO 50.- Serán de descanso obligatorio remunerado los domingos y días de fiesta que sean reconocidos como tales en nuestra legislación laboral.

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

PARÁGRAFO SEGUNDO — TRABAJO DOMINICAL Y FESTIVO.- a) El trabajo en domingos y festivos se remunerará con recargo progresivo sobre el salario ordinario, en proporción a las horas laboradas, conforme al siguiente cronograma establecido por la Ley 2466 de 2025: el ochenta por ciento (80%) desde el 1 de julio de 2025; el noventa por ciento (90%) desde el 1 de julio de 2026; el cien por ciento (100%) desde el 1 de julio de 2027. b) Si el domingo coincide con otro día de descanso remunerado, solo tendrá derecho el trabajador, si trabaja, al recargo establecido en el numeral anterior. c) 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 1990.

	COOPERATIVA DE TRABAJADORES DE BAVARIA DIRECCIÓN Y VENTAS LTDA., - BADIVENCOOP.	Revisión 3
		Fecha: junio 2026
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Código: REG-TRB-01
		Página 24 de 59

ACTUALIZACIÓN NORMATIVA: Ley 2466 de 2025: El recargo dominical y festivo se incrementa gradualmente del 75% al 100%. Actualmente aplica el 80% desde el 1 de julio de 2025.

ARTÍCULO 51.- El descanso en los domingos y los demás expresados en este reglamento, tiene una duración mínima de 24 horas, salvo la excepción consagrada en el literal c) del Artículo 20 de la Ley 50 de 1990.

ARTÍCULO 52.- Cuando por motivo de fiesta no determinada en la Ley 51 del 22 de diciembre de 1983, BADIVENCOOP LTDA. suspendiere el trabajo, está obligada a pagarlo como si se hubiere realizado. No está obligada a pagarlo cuando hubiere mediado convenio expreso para la suspensión o compensación o estuviere prevista en el reglamento, pacto, convención colectiva o fallo arbitral. Este trabajo compensatorio se remunerará sin que se entienda como trabajo suplementario o de horas extras.

VACACIONES REMUNERADAS

ARTÍCULO 53.- Los trabajadores que hubieren prestado sus servicios durante un (1) año tienen derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas.

ARTÍCULO 54.- La época de las vacaciones debe ser señalada por BADIVENCOOP LTDA. a más tardar dentro del año subsiguiente y ellas deben ser concedidas oficiosamente o a petición del trabajador, sin perjudicar el servicio y la efectividad del descanso. El empleado deberá hacer la solicitud con un mes de anticipación y el empleador deberá dar a conocer al trabajador con quince (15) días de anticipación la fecha en que le concederán las vacaciones.

ARTÍCULO 55.- Si se presenta interrupción justificada en el disfrute de las vacaciones, el trabajador no pierde el derecho a reanudarlas.

ARTÍCULO 56.- El empleador y el trabajador podrán acordar por escrito, previa solicitud del trabajador, que se pague en dinero hasta la mitad de las vacaciones. Cuando el contrato termine sin que el trabajador hubiere disfrutado de vacaciones, la compensación de estas en dinero procederá por un año cumplido de servicios y proporcionalmente por fracción de año. En todo caso, para la compensación de vacaciones, se tendrá como base el último salario devengado por el trabajador.

ARTÍCULO 57.- En todo caso, el trabajador gozará anualmente, por lo menos de seis (6) días hábiles continuos de vacaciones, los que no son acumulables. Las

	COOPERATIVA DE TRABAJADORES DE BAVARIA DIRECCIÓN Y VENTAS LTDA., - BADIVENCOOP.	Revisión 3
		Fecha: junio 2026
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Código: REG-TRB-01
		Página 25 de 59

partes pueden convenir en acumular los días restantes de vacaciones hasta por dos (2) años. La acumulación puede ser hasta por cuatro (4) años, cuando se trate de trabajadores técnicos, especializados, manejo de confianza o de extranjeros que presten sus servicios en lugares distintos a los de la residencia de sus familiares.

ARTÍCULO 58.- 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 concedan.

ARTÍCULO 59.- Todo empleador llevará un registro de vacaciones en el que se anotará la fecha de ingreso de cada trabajador, fecha en que toma sus vacaciones, en que las termina y la remuneración de 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.

PERMISOS Y LICENCIAS REMUNERADAS

ARTÍCULO 60.- BADIVENCOOP LTDA. concederá a sus trabajadores los siguientes permisos y licencias remuneradas, de conformidad con el Código Sustantivo del Trabajo, la Ley 2466 de 2025 y demás normas aplicables:

- a) Para el ejercicio del derecho al sufragio (Ley 403 de 1997 y Ley 2466 de 2025).
- b) Para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación.
- c) En caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada.
- d) Para concurrir al servicio médico correspondiente.
- e) Para desempeñar comisiones sindicales inherentes a la organización.
- f) Para asistir al entierro de sus compañeros de trabajo.
- g) En caso de fallecimiento de cónyuge, compañero o compañera permanente o de un familiar hasta el grado segundo de consanguinidad, primero de afinidad y primero civil, licencia remunerada por luto de cinco (5) días hábiles, cualquiera sea la modalidad de contratación. Este hecho deberá demostrarse mediante documento expedido por la autoridad competente, dentro de los treinta (30) días siguientes a su ocurrencia.
- h) Por contraer matrimonio: licencia de dos (2) días laborales.
- i) Para cuidar a padres, hijos(as), cónyuge y/o compañero(a) en caso de enfermedad de extrema gravedad, siempre que dicho cuidado no pueda ser

	COOPERATIVA DE TRABAJADORES DE BAVARIA DIRECCIÓN Y VENTAS LTDA., - BADIVENCOOP.	Revisión 3
		Fecha: junio 2026
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Código: REG-TRB-01
		Página 26 de 59

proporcionado por otra persona, con una duración máxima de diez (10) días calendario, previa certificación médica.

- j) Para atender citaciones de autoridades judiciales o administrativas, en los términos y condiciones establecidos en la Ley 2466 de 2025.
- k) Para citas médicas relacionadas con el diagnóstico y tratamiento de la endometriosis, conforme a la Ley 2338 de 2023 y la Ley 2466 de 2025. La trabajadora deberá presentar certificación médica que acredite la necesidad de la cita.
- l) Para cumplir con obligaciones escolares como acudiente de un menor de edad, cuando la asistencia sea requerida de manera obligatoria por la institución educativa, conforme a la Ley 2466 de 2025. El trabajador deberá presentar el requerimiento de la institución educativa.
- m) Un (1) día de descanso remunerado por semestre para los trabajadores que certifiquen el uso de la bicicleta como medio de transporte habitual al lugar de trabajo, conforme a la Ley 2466 de 2025. El acuerdo sobre la fecha del día libre se realizará de común acuerdo entre las partes.

ACTUALIZACIÓN NORMATIVA: Ley 2466 de 2025 (Art. 15): Amplía el catálogo de licencias remuneradas. Son nuevas obligaciones del empleador: licencia para citaciones de autoridades, licencia por endometriosis (Ley 2338 de 2023), licencia por obligaciones escolares como acudiente, y día libre semestral para usuarios de bicicleta. El Reglamento Interno de Trabajo debe incluir el procedimiento de solicitud, justificación y otorgamiento de estas licencias.

PARÁGRAFO PRIMERO.- Todo permiso y/o licencia estará sujeta a la aprobación previa de la Gerencia y Direcciones, conforme con la política interna establecida en dicha materia. Todo permiso de tipo personal deberá ser solicitado por el trabajador a su jefe inmediato quedando este registrado en el formato destinado para tal fin, especificando el tiempo o duración del permiso y la forma de compensación del tiempo destinado para dicho permiso.

PARÁGRAFO SEGUNDO.- Toda compensación de tiempo como consecuencia de un permiso otorgado deberá quedar registrado en el respectivo formato y deberá ser entregado a Gestión Humana tan pronto como se compense el tiempo sin que este exceda un mes a partir del inicio de la reposición del tiempo.

CAPÍTULO XIII

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

ARTÍCULO 61.- Formas y libertad de estipulación:

	COOPERATIVA DE TRABAJADORES DE BAVARIA DIRECCIÓN Y VENTAS LTDA., - BADIVENCOOP.	Revisión 3
		Fecha: junio 2026
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Código: REG-TRB-01
		Página 27 de 59

- a) El empleador y el trabajador pueden convenir libremente el salario en sus diversas modalidades como por unidad de tiempo, por obra o a destajo y por tarea, etc., pero siempre respetando el salario mínimo legal o el fijado en los pactos, convenciones colectivas y fallos arbitrales. ~~Para 2025, el salario mínimo nominal es de \$1.423.500 más auxilio de transporte de \$200.000, para un total de \$1.623.500, conforme al Decreto 1572 de 2024. Para 2026, el salario mínimo es de \$1.750.905 más auxilio de transporte de \$249.095, para un total de \$2.000.000, conforme a los Decretos 1469 y 1470 de diciembre de 2025.~~
- b) No obstante lo dispuesto en los Artículos 13, 14, 16, 21 y 340 del Código Sustantivo del Trabajo, cuando el trabajador devengue un salario ordinario superior a diez (10) salarios mínimos legales mensuales, valdrá la estipulación escrita de un salario integral que además de retribuir el trabajo ordinario, compense de antemano el valor de prestaciones, recargos y beneficios, excepto las vacaciones. En ningún caso el salario integral podrá ser inferior al monto de diez (10) salarios mínimos legales mensuales, más el factor prestacional correspondiente a BADIVENCOOP LTDA. que no podrá ser inferior al treinta por ciento (30%) de dicha cuantía.
- c) Este salario no estará exento de las cotizaciones a la seguridad social, ni de los aportes al SENA, ICBF y Cajas de Compensación Familiar, pero la base para efectuar los aportes parafiscales es el setenta por ciento (70%).
- d) El trabajador que desee acogerse a esta estipulación recibirá la liquidación definitiva de su auxilio de cesantía y demás prestaciones sociales causadas hasta esa fecha, sin que por ello se entienda terminado su contrato de trabajo.

ARTÍCULO 62.- Se denomina jornal el salario estipulado por días y sueldo, el estipulado por períodos mayores.

ARTÍCULO 63.- Salvo convenio por escrito, el pago de los salarios se efectuará en el lugar en donde el trabajador presta sus servicios, durante el trabajo o inmediatamente después que este cese. PERÍODOS DE PAGO: El pago de los salarios se hará por QUINCENAS VENCIDAS.

ARTÍCULO 64.- El salario se pagará al trabajador directamente o a través de la cuenta bancaria abierta para tal fin o a la persona que él autorice por escrito.

CAPÍTULO XIV

SERVICIO MÉDICO, MEDIDAS DE SEGURIDAD, RIESGOS PROFESIONALES, PRIMEROS AUXILIOS EN CASO DE ACCIDENTES DE TRABAJO, NORMAS SOBRE LABORES EN ORDEN A LA MAYOR HIGIENE, REGULARIDAD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

ARTÍCULO 65.- Es obligación de BADIVENCOOP LTDA. velar por la salud, seguridad e higiene de los trabajadores a su cargo. Igualmente, es su obligación

	COOPERATIVA DE TRABAJADORES DE BAVARIA DIRECCIÓN Y VENTAS LTDA., - BADIVENCOOP.	Revisión 3
		Fecha: junio 2026
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Código: REG-TRB-01
		Página 28 de 59

garantizar los recursos necesarios para implementar y ejecutar actividades permanentes en medicina preventiva y del trabajo, y en higiene y seguridad industrial, de conformidad con el programa de Seguridad y Salud en el Trabajo, en concordancia con la Resolución 2607 de 2024 (identificación de peligros y evaluación de riesgos) y la Resolución 1843 de 2025 (evaluaciones médicas ocupacionales).

ACTUALIZACIÓN NORMATIVA: Resolución 2607 de 2024: Rige las disposiciones sobre identificación de peligros y evaluación de riesgos en todos los sectores. Resolución 1843 de 2025: Regula las evaluaciones médicas ocupacionales (vigente desde el 29 de octubre de 2025), derogando las Resoluciones 2346/2007, 1918/2009, 1075/1992 y 4050/1994.

ARTÍCULO 66.- Los servicios médicos que requieran los trabajadores se prestarán por la **E.P.S.**, a través de la **I.P.S.**, a la cual estén asignados. En caso de no afiliación estará a cargo del empleador, sin perjuicio de las acciones legales pertinentes.

ARTÍCULO 67.- Todo trabajador, desde el mismo día en que se sienta enfermo, deberá comunicarlo al jefe inmediato y deberá acudir a su EPS, a fin de que certifique si puede continuar o no en el trabajo y determine la incapacidad y el tratamiento a que el trabajador debe someterse, informando el mismo día a Gestión Humana.

Si este no diere aviso dentro del término indicado, o no se sometiere al examen médico que se haya ordenado, su inasistencia al trabajo se tendrá como injustificada para los efectos a que haya lugar, a menos que demuestre que estuvo en absoluta imposibilidad para dar el aviso y someterse al examen en la oportunidad debida.

ARTÍCULO 68.- Los trabajadores deben someterse a las instrucciones y tratamiento que ordena el médico que los haya examinado, así como a los exámenes o tratamientos preventivos que, para todos o algunos de ellos, ordena **BADIVENCOOP LTDA.** en determinados casos. El trabajador que sin justa causa se negare a someterse a los exámenes, instrucciones o tratamientos antes indicados, perderá el derecho a la prestación en dinero por la incapacidad que sobrevenga a consecuencia de esa negativa.

ARTÍCULO 69.- Los trabajadores deberán someterse a todas las medidas de higiene y seguridad industrial que prescriben las autoridades del ramo en general y en particular a las que ordene **BADIVENCOOP LTDA.** para prevención de las enfermedades y de los riesgos en el manejo de las máquinas, y demás elementos de trabajo especialmente para evitar los accidentes de trabajo; incluyendo la

	COOPERATIVA DE TRABAJADORES DE BAVARIA DIRECCIÓN Y VENTAS LTDA., - BADIVENCOOP.	Revisión 3
		Fecha: junio 2026
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Código: REG-TRB-01
		Página 29 de 59

asistencia o realización de capacitaciones programadas por el encargado del sistema de seguridad y salud en el trabajo, como parte de la prevención y promoción de la salud y seguridad del trabajo en la ejecución de su labor.

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 Programa del Sistema de Gestión y Seguridad en el Trabajo de la respectiva empresa, que le hayan comunicado por escrito, facultan al empleador para la terminación del vínculo o relación laboral por justa causa, tanto para los trabajadores privados como los servidores públicos, previa autorización del Ministerio de la Protección Social, respetando el derecho de defensa (**Artículo 91 Decreto 1295 de 1994**).

ARTÍCULO 70.- En caso de accidente de trabajo, el Jefe de la respectiva dependencia, o su representante notificará al encargado del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo o al Copasst en caso de que el primero se encuentre ausente, quienes ordenarán inmediatamente la prestación de los primeros auxilios, la remisión al médico y tomará todas las medidas que se consideren necesarias y suficientes para reducir al mínimo, las consecuencias del accidente, reportando el mismo en los términos establecidos en el Decreto 1295 de 1994 ante la E.P.S. y la A.R.L.

ARTÍCULO 71.- En caso de accidente no mortal, aún el más leve o de apariencia insignificante el trabajador lo comunicará inmediatamente a BADIVENCOOP LTDA., o en su defecto al encargado del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo para que se provea la asistencia médica y tratamiento oportuno según las disposiciones legales vigentes, indicará, las consecuencias del accidente y la fecha en que cese la incapacidad.

PARÁGRAFO: BADIVENCOOP LTDA. no será responsable por los accidentes causados o provocados por falta grave o negligencia por parte del empleado y sin aviso oportuno a la cooperativa.

ARTÍCULO 72.- BADIVENCOOP LTDA. ~~Todas las empresas y las entidades administradoras de riesgos profesionales~~ deberá llevar estadísticas de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales, para lo cual deberán, en cada caso, determinar la gravedad y la frecuencia de los accidentes de trabajo o de las enfermedades profesionales, de conformidad con el reglamento que se expida.

Todo accidente de trabajo o enfermedad profesional que ocurra en **BADIVENCOOP LTDA.** deberá ser informado por el empleador a la entidad

	COOPERATIVA DE TRABAJADORES DE BAVARIA DIRECCIÓN Y VENTAS LTDA., - BADIVENCOOP.	Revisión 3
		Fecha: junio 2026
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Código: REG-TRB-01
		Página 30 de 59

administradora de riesgos profesionales y a la entidad promotora de salud, en forma simultánea, dentro de los dos días hábiles siguientes de ocurrido el accidente o diagnosticada la enfermedad.

ARTÍCULO 73.- En todo caso, en lo referente a los puntos de que trata este capítulo, tanto **BADIVENCOOP LTDA.** como los trabajadores, se someterán a las normas de riesgos profesionales del Código Sustantivo del Trabajo, la Resolución No. 1016 de 1989, expedida por el Ministerio de la Protección Social y las demás que con tal fin se establezcan. De la misma manera, ambas partes están obligadas a sujetarse al Decreto Ley 1295 de 1994, y la Ley 776 del 17 de diciembre de 2002, del Sistema General de Riesgos Profesionales, de conformidad a los términos estipulados en los preceptos legales pertinentes y demás normas concordantes y reglamentarias antes mencionadas

CAPÍTULO XV PRESCRIPCIONES DE ORDEN

ARTÍCULO 74.- Los trabajadores tienen como deberes los siguientes:

- a) Respeto y subordinación a los superiores.
- b) Respeto a sus compañeros de trabajo.
- c) Procurar completa armonía con sus superiores y compañeros de trabajo en las relaciones personales y en la ejecución de labores.
- d) Guardar buena conducta en todo sentido y obrar con espíritu de leal colaboración en el orden moral y disciplina general de BADIVENCOOP LTDA.
- e) Ejecutar los trabajos que le 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) Recibir y aceptar las órdenes, instrucciones y correcciones relacionadas con el trabajo, con su verdadera intención que es en todo caso la de encaminar y perfeccionar los esfuerzos en provecho propio y de BADIVENCOOP LTDA. en general.
- h) Observar rigurosamente las medidas y precauciones que le indique su respectivo jefe para el manejo de las máquinas o instrumentos de trabajo.
- i) Permanecer durante la jornada de trabajo dentro de las instalaciones de la oficina salvo horario de almuerzo u órdenes de orden superior.
- j) Cumplir con el Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial.
- k) Cumplir con la normatividad del SARLAFT.
- l) Cumplir con el Reglamento de Trabajo, políticas y los manuales de Procedimientos de BADIVENCOOP LTDA.
- m) Asistir a cursos, seminarios, talleres y demás actividades de formación a la cual BADIVENCOOP LTDA. envíe en comisión o capacitación.

	COOPERATIVA DE TRABAJADORES DE BAVARIA DIRECCIÓN Y VENTAS LTDA., - BADIVENCOOP.	Revisión 3
		Fecha: junio 2026
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Código: REG-TRB-01
		Página 31 de 59

CAPÍTULO XVI ORDEN JERÁRQUICO

ARTÍCULO 75.- El orden Jerárquico, de acuerdo con los cargos existentes en BADIVENCOOP LTDA., es el siguiente:

- a) GERENTE GENERAL
- b) DIRECTOR FINANCIERO, DIRECTOR COMERCIAL y DIRECTOR DE RIESGOS
- c) GESTIÓN HUMANA
- d) CONTADOR
- e) ANALISTA
- f) ASESOR
- g) AUXILIAR

PARÁGRAFO .- De los cargos mencionados, tienen facultades para realizar las diligencias de descargos solicitadas GESTIÓN HUMANA y de imponer sanciones disciplinarias a los trabajadores de BADIVENCOOP LTDA. únicamente el GERENTE GENERAL.

CAPÍTULO XVII LABORES PROHIBIDAS PARA MUJERES Y MENORES DE 18 AÑOS

ARTÍCULO 76.- Queda prohibido emplear a los menores de dieciocho (18) años y a las mujeres en trabajo de pintura industrial, que entrañen el empleo de la cerusa, del sulfato de plomo o de cualquier otro producto que contenga dichos pigmentos. Los menores de dieciocho (18) años no pueden ser empleados en trabajos subterráneos de las minas o que requieran grandes esfuerzos. La duración máxima de la jornada laboral de los adolescentes autorizados para trabajar se sujetará a las siguientes reglas (Artículo 217 de la Ley 1098 de 2006):

- a) El menor entre doce (12) y catorce (14) años sólo podrá trabajar en una jornada máxima de cuatro (4) horas diarias, en trabajos ligeros.
- b) Los mayores de catorce (14) y menores de dieciséis (16) años sólo podrán trabajar en una jornada máxima de seis (6) horas diarias.
- c) La jornada de trabajo del menor entre dieciséis (16) y dieciocho (18) años no podrá exceder de ocho (8) horas diarias.

ACTUALIZACIÓN NORMATIVA: Ley 2466 de 2025: Refuerza la protección laboral de mujeres y personas con identidades de género diversas. Prohíbe exigir a mujeres embarazadas ejecutar tareas que requieran esfuerzo físico contraindicado para su estado. Prohíbe la discriminación por razón de orientación sexual, identidad de género o nombres identitarios. Se establece el derecho

	COOPERATIVA DE TRABAJADORES DE BAVARIA DIRECCIÓN Y VENTAS LTDA., - BADIVENCOOP.	Revisión 3
		Fecha: junio 2026
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Código: REG-TRB-01
		Página 32 de 59

preferente de reubicación para trabajadoras víctimas de violencia de pareja o intrafamiliar.

ARTÍCULO 77.- Los menores no podrán ser empleados en los trabajos que suponen exposición severa a riesgos para su salud o integridad física.

CAPÍTULO XVIII **OBLIGACIONES ESPECIALES PARA BADIVENCOOP LTDA. Y LOS** **TRABAJADORES**

ARTÍCULO 78.- Son obligaciones especiales de **BADIVENCOOP LTDA.**

- a) Poner a disposición de los trabajadores, salvo estipulación en contrario, los instrumentos adecuados y las materias primas necesarias para la realización de las labores.
- b) Procurar a los trabajadores locales apropiados y elementos adecuados de protección contra accidentes y enfermedades profesionales en forma que se garantice razonablemente la seguridad y la salud.
- c) Prestar de inmediato los primeros auxilios en caso de accidentes o enfermedad. Para este efecto, el establecimiento mantendrá lo necesario según reglamentación de las autoridades sanitarias.
- d) Pagar la remuneración pactada en las condiciones, períodos y lugares convenidos.
- e) Guardar absoluto respeto a la dignidad personal del trabajador, a sus creencias y sentimientos.
- f) Conceder al trabajador las licencias necesarias para los fines y en los términos indicados en el Artículo 62 de este Reglamento.
- g) 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.
- h) Pagar al trabajador los gastos razonables de venida y regreso, si para prestar su servicio lo hizo cambiar de residencia, salvo si la terminación del contrato se origina por culpa o voluntad del trabajador.
- i) Conceder a las trabajadoras que estén en período de lactancia los descansos ordenados por el Artículo 238 del Código Sustantivo del Trabajo.
- j) Conservar el puesto a los trabajadores que estén disfrutando de los descansos remunerados, o de licencia motivada por el embarazo o parto.
- k) Llevar un registro de inscripción de todas las personas menores de edad que emplee.
- l) Cumplir este Reglamento y mantener el orden, la moralidad y el respeto a las leyes.
- m) Llevar al día los registros de horas extras.
- n) Garantizar el acceso del trabajador menor de edad a la capacitación laboral.

	COOPERATIVA DE TRABAJADORES DE BAVARIA DIRECCIÓN Y VENTAS LTDA., - BADIVENCOOP.	Revisión 3
		Fecha: junio 2026
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Código: REG-TRB-01
		Página 33 de 59

- o) Implementar el protocolo de prevención, atención y seguimiento de casos de acoso sexual laboral, conforme a la Ley 2365 de 2024 y el Decreto 405 de 2025, integrado al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).
- p) Garantizar una cuota de contratación de personas con discapacidad: las empresas con hasta 500 trabajadores deberán contratar o mantener contratados al menos dos (2) trabajadores con discapacidad por cada cien (100) trabajadores; a partir de 501 trabajadores, al menos un (1) trabajador con discapacidad adicional por cada tramo de cien (100) trabajadores, conforme a la Ley 2466 de 2025 (obligatorio a partir del segundo año de vigencia de la Ley).
- q) Establecer el procedimiento para recibir quejas de presunto acoso sexual o violencia por razones de género, y las medidas de atención, prevención y protección, conforme a la Ley 2365 de 2024.

ACTUALIZACIÓN NORMATIVA: Ley 2365 de 2024 y Decreto 405 de 2025: Obligan a todos los empleadores (sin importar tamaño) a implementar un protocolo interno contra el acoso sexual laboral, integrado al SG-SST. Ley 2466 de 2025: Establece cuota de contratación de personas con discapacidad.

ARTÍCULO 79.- Son obligaciones especiales del trabajador:

- a) Realizar personalmente la labor en los términos estipulados; Observar los preceptos de este reglamento, acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de manera particular le imparta BADIVENCOOP LTDA. o sus representantes según el orden jerárquico establecido.
- b) No comunicar a terceros, salvo autorización expresa, las informaciones que sean de naturaleza reservada y cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios a BADIVENCOOP LTDA., lo que no obsta para denunciar delitos comunes o violaciones del contrato o de las normas legales de trabajo ante las autoridades competentes.
- c) Conservar y restituir en buen estado, salvo deterioro natural, los instrumentos y útiles que les hayan facilitado y las materias primas sobrantes.
- d) Guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores y compañeros.
- e) Comunicar oportunamente a BADIVENCOOP LTDA. las observaciones que estime conducentes a evitarle daños y perjuicios o conduzcan a una forma más eficiente y productiva de ejecutar las tareas asignadas.
- f) Prestar la colaboración posible en caso de siniestro o riesgo inminente que afecten o amenacen las personas o las cosas de BADIVENCOOP LTDA.

	COOPERATIVA DE TRABAJADORES DE BAVARIA DIRECCIÓN Y VENTAS LTDA., - BADIVENCOOP.	Revisión 3
		Fecha: junio 2026
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Código: REG-TRB-01
		Página 34 de 59

- g) Observar las medidas preventivas higiénicas prescritas por el médico de BADIVENCOOP LTDA., o por las autoridades del ramo y observar con suma diligencia y cuidado las instrucciones y órdenes preventivas de accidentes o de enfermedades profesionales.
- h) Registrar en las oficinas de BADIVENCOOP LTDA., su domicilio y dirección y dar aviso oportuno de cualquier cambio que ocurra.
- i) Conforme al orden jerárquico establecido por BADIVENCOOP LTDA., observar estrictamente el conducto regular en sus peticiones, observaciones, sugerencias, peticiones, quejas y/o reclamos.
- j) Responder a BADIVENCOOP LTDA., por los daños que le llegare a causar con dolo o grave negligencia en bienes de su propiedad o sobre aquellos que por algún motivo o razón estén en custodia de ésta.
- k) Comunicar inmediatamente al superior jerárquico o a quien sea el responsable del pago de la nómina en BADIVENCOOP LTDA., el evento de un mayor valor del salario liquidado.
- l) Mantener ordenado su sitio de trabajo.
- m) Llegar oportunamente al trabajo, cumplir el horario establecido y abstenerse de faltar sin justa causa o impedimento de fuerza mayor o caso fortuito o sin permiso del superior inmediato o funcionario competente.
- n) Recibir y tratar con la mayor diligencia, cortesía, atención e interés a los asociados y demás personas que requieran un servicio de BADIVENCOOP LTDA., o del área en donde se desempeñe el trabajador.
- o) Legalizar oportunamente los dineros que haya recibido como anticipo para viáticos y demás gastos relacionados con el desempeño de su cargo, e igualmente justificarlos.
- p) Tomar las medidas preventivas para salvaguardar la seguridad de las operaciones e información que deba realizar en los equipos de cómputo y utilizar únicamente para asuntos laborales el correo electrónico que le haya sido asignado por BADIVENCOOP LTDA.
- q) Mantener en reserva la clave personal asignada por BADIVENCOOP LTDA., para el manejo de equipos de cómputo u otros equipos y hacer uso discreto de la misma.
- r) Cuidar de su apariencia personal, de un adecuado aseo y que su vestuario sea pulcro y apropiado y cuando fuere el caso, usar completa y en forma adecuada la dotación y los elementos de protección personal que se le hayan suministrado.
- s) Asistir puntualmente a los cursos de capacitación, charlas, conferencias o reuniones a las que sea convocado por BADIVENCOOP LTDA., o a las que sea enviado externamente.

	COOPERATIVA DE TRABAJADORES DE BAVARIA DIRECCIÓN Y VENTAS LTDA., - BADIVENCOOP.	Revisión 3
		Fecha: junio 2026
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Código: REG-TRB-01
		Página 35 de 59

- t) Cumplir las demás obligaciones que resulten de la ley, de la naturaleza del contrato de trabajo y de otros reglamentos y manuales de funciones y procedimientos, políticas, circulares y comunicaciones emitidas por BADIVENCOOP LTDA., que le hayan sido notificadas y que no sean contrarias a las disposiciones legales.
- u) Respetar a las autoridades y atender sus requerimientos, órdenes y/o solicitudes de información en forma veraz, respetuosa, completa, y oportuna.
- v) Velar por el cuidado integral de su salud, e informar al jefe inmediato o responsable de Seguridad y Salud en el Trabajo, cuando presente una afectación física ya sea por enfermedad o accidente de trabajo
- w) Colaborar con las autoridades en las actuaciones que éstas deban adelantar ante BADIVENCOOP en ejercicio de sus funciones, en especial con la administración de justicia, atendiendo de manera oportuna los requerimientos expresos de las autoridades competentes y auxiliándolas en la lucha contra los delitos de lavado de activos y financiación del terrorismo (LA/FT).
- x) Abstenerse de omitir o dilatar injustificadamente el cumplimiento de una orden de autoridad competente, o de informar a los interesados de la iniciación de actuaciones en su contra por parte de ésta.
- y) Acatar las disposiciones del Sistema de Administración del Riesgo de Lavado de Activos y de la Financiación del Terrorismo - SARLAFT.
- z) Anteponer la observancia de los principios éticos y el cumplimiento de normas en materia de prevención y control de actividades delictivas de Lavado de Activos y Financiación del Terrorismo (LA/FT) al logro de las metas comerciales.
- aa) Observar un diligente y adecuado ejercicio de las funciones encomendadas, lo cual significa cumplir acuciosamente y con apego a la normatividad interna y externa que reglamenta todo lo correspondiente al Sistema de Administración del Riesgo de lavado de activos y de la Financiación del Terrorismo, SARLAFT, con prescindencia de consideraciones personales o subjetivas.
- bb) Abstenerse de autorizar operaciones o servicios a favor de asociados y/o terceros cuando con éstos o aquellas se puedan violar las normas o regulaciones sobre prevención de lavado de activos y financiación del terrorismo.
- cc) Guardar absoluta reserva de la información que llegaren a conocer sobre los reportes enviados a la UIAF u otro organismo de similar competencia.
- dd) Ejecutar todos los procedimientos necesarios para lograr la adecuada identificación del asociado y/o BADIVENCOOP LTDA., o final, especialmente cuando se trate de personas recomendadas, personas públicamente expuestas y en general, de aquellas personas, naturales o jurídicas, nacionales o extranjeras, que por su perfil pueden exponer en mayor grado a la Cooperativa al riesgo de Lavado de Activos y Financiación del Terrorismo.

	COOPERATIVA DE TRABAJADORES DE BAVARIA DIRECCIÓN Y VENTAS LTDA., - BADIVENCOOP.	Revisión 3
		Fecha: junio 2026
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Código: REG-TRB-01
		Página 36 de 59

- ee) Evitar que, por omisión o comisión, los servicios de ahorro y crédito que presta BADIVENCOOP, sean utilizados para encubrir la naturaleza, fuente, control o propiedad de fondos que provienen o están destinados a actividades ilícitas y especialmente lavado de activos y financiación del terrorismo.
- ff) Observar con especial rigor, lo establecido en los procedimientos y programas de administración del riesgo de lavado de activos y financiación del terrorismo, incluyendo lo contemplado en el presente Código de Ética y Conducta y el Manual de Procedimientos del SARLAFT de BADIVENCOOP.

ARTÍCULO 80.- Se prohíbe a BADIVENCOOP LTDA.:

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

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

Las cooperativas pueden ordenar retenciones hasta de 50% cincuenta por ciento de salarios y prestaciones, para cubrir sus créditos en la forma y en los casos en que la ley los autorice (Art 59 del Código Sustantivo del Trabajo)

En cuanto a las cesantías y las pensiones de jubilación, la empresa puede retener el valor respectivo en los casos del artículo 250 del Código Sustantivo de Trabajo.

- b) Obligar en cualquier forma a los trabajadores a comprar mercancías o víveres en almacenes que establezca BADIVENCOOP LTDA.
- c) Exigir o aceptar dinero del trabajador como gratificación para que se admita en el trabajo o por otro motivo cualquiera que se refiera a las condiciones de éste.
- d) Limitar o presionar en cualquier forma a los trabajadores en el ejercicio de su derecho de asociación.
- e) Imponer a los trabajadores obligaciones de carácter religioso o político o dificultarles o impedirles el ejercicio del derecho al sufragio.
- f) Hacer o autorizar propaganda política en los sitios de trabajo.
- g) Hacer o permitir todo género de rifas, colectas o suscripciones en los mismos sitios.
- h) Emplear en las certificaciones de que trata el ordinal 7º del artículo 57 del Código Sustantivo de Trabajo signos convencionales que tienden a perjudicar a los interesados o adoptar el sistema de "lista negra", cualquiera que sea la

	COOPERATIVA DE TRABAJADORES DE BAVARIA DIRECCIÓN Y VENTAS LTDA., - BADIVENCOOP.	Revisión 3
		Fecha: junio 2026
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Código: REG-TRB-01
		Página 37 de 59

modalidad que se utilice para que no se ocupe en otras empresas a los trabajadores que se separen o sean separados del servicio.

- i) Cerrar intempestivamente BADIVENCOOP LTDA., Si lo hiciera además de incurrir en sanciones legales deberá pagar a los trabajadores los salarios, prestaciones e indemnizaciones por el lapso que dure cerrada BADIVENCOOP LTDA. Así mismo cuando se compruebe que el empleador en forma ilegal ha retenido o disminuido colectivamente los salarios a los trabajadores, la cesación de actividades de éstos será imputable a aquel y les dará derecho a reclamar los salarios correspondientes al tiempo de suspensión de labores.
- j) Despedir sin justa causa comprobada a los trabajadores que les hubieren presentado pliego de peticiones desde la fecha de presentación del pliego y durante los términos legales de las etapas establecidas para el arreglo del conflicto.
- k) Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los trabajadores o que ofenda su dignidad (artículo 59, C.S.T.).

ARTÍCULO 81.- Se prohíbe a los trabajadores:

- a) Sustraer de la fábrica, taller o establecimiento los útiles de trabajo, las materias primas o productos elaborados sin permiso de **BADIVENCOOP LTDA.**
- b) Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcótico o de drogas enervantes.
- c) Conservar armas de cualquier clase en el sitio de trabajo a excepción de las que con autorización legal puedan llevar los celadores.
- d) Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso de BADIVENCOOP LTDA., excepto en los casos de huelga, en los cuales deben abandonar el lugar de trabajo.
- e) Disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución del trabajo, suspender labores, promover suspensiones intempestivas del trabajo e incitar a su declaración o mantenimiento, sea que se participe o no en ellas.
- f) Hacer colectas, rifas o suscripciones o cualquier otra clase de propaganda en los lugares de trabajo.
- g) Coartar la libertad para trabajar o no trabajar o para afiliarse o no a un sindicato o permanecer en él o retirarse.
- h) Usar los útiles o herramientas suministradas por **BADIVENCOOP LTDA.**, en objetivos distintos del trabajo contratado.
- i) Ingresar familiares o personal ajeno a las dependencias administrativas de **BADIVENCOOP LTDA.**

	COOPERATIVA DE TRABAJADORES DE BAVARIA DIRECCIÓN Y VENTAS LTDA., - BADIVENCOOP.	Revisión 3
		Fecha: junio 2026
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Código: REG-TRB-01
		Página 38 de 59

- j) Fumar en las instalaciones de **BADIVENCOOP LTDA.**, o en las zonas de ingreso a las mismas.
- k) La ejecución de labores remuneradas al servicio de terceros sin autorización de **BADIVENCOOP LTDA.**
- l) La revelación de secretos y datos reservados de **BADIVENCOOP LTDA.**
- m) Las repetidas desavenencias con sus compañeros de trabajo.
- n) Abandonar su puesto de trabajo sin permiso de su superior inmediato.
- o) El hacer mal uso, o por más tiempo del concedido, de los permisos otorgados por **BADIVENCOOP LTDA.**
- p) Hacer préstamos de dinero con fines lucrativos dentro de las instalaciones y con dineros de **BADIVENCOOP LTDA.**
- q) Dormir y/o realizar actividades diferentes a aquellas para las cuales ha sido contratado el trabajador en los sitios de trabajo.
- r) Promover altercados o reñir en cualquier forma en las instalaciones o en eventos de **BADIVENCOOP LTDA.**, con sus compañeros o terceras personas.
- s) Permitir que terceros no vinculados con **BADIVENCOOP LTDA.**, utilicen el vestido, calzado de labor o carnet de identificación entregados por **BADIVENCOOP LTDA.**
- t) Hacer uso del teléfono celular cuando se realizan actividades que requieren concentración, cuando se está atendiendo clientes y/o en asuntos que requieren atención inmediata referente a **BADIVENCOOP LTDA.**
- u) Permanecer dentro de los lugares de trabajo en horas distintas a las de la Jornada, sin autorización de **BADIVENCOOP LTDA.**
- v) Trabajar horas extras sin autorización de **BADIVENCOOP LTDA.**
- w) Reproducir o divulgar en forma directa o indirecta en los lugares de trabajo, medios de transporte proporcionados por **BADIVENCOOP LTDA.**, o durante las actividades laborales, material de cualquier índole que se considere pornográfico o que ofenda a otras personas en razón a su género, edad, raza, orientación religiosa o credo, orientación sexual, y/o nacionalidad.
- x) Revelar o suministrar a terceras personas, sin autorización expresa de **BADIVENCOOP LTDA.**, datos relacionados con la organización o con cualquiera de los sistemas, servicios o procedimientos de la misma, así como demás asuntos de carácter reservado y confidencial, ya sea de manera verbal, escrita o electrónica.
- y) Ocuparse durante el horario de trabajo en asuntos personales o distintos de sus labores, sin previo permiso del superior respectivo.
- z) Causar cualquier daño en la labor confiada, o en las instalaciones, equipos, y elementos de **BADIVENCOOP LTDA.**

	COOPERATIVA DE TRABAJADORES DE BAVARIA DIRECCIÓN Y VENTAS LTDA., - BADIVENCOOP.	Revisión 3
		Fecha: junio 2026
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Código: REG-TRB-01
		Página 39 de 59

- aa) Destruir, dañar o retirar de los archivos cualquier documento de **BADIVENCOOP LTDA.**, sin autorización expresa de ésta.
- bb) Aprovecharse en beneficio propio o ajeno, de los estudios, procedimientos, descubrimientos, inventos, informaciones o mejoras obtenidos o conocidos por el trabajador, o con intervención de él, durante la vigencia del contrato de trabajo.
- cc) Disponer de dinero, cheques, letras de cambio y demás instrumentos negociables, artículos o valores que le sean entregados por cualquier concepto con destino a **BADIVENCOOP LTDA.**, con destino a sus asociados, acreedores o trabajadores.
- dd) Cobrar salario, trabajo extra, prestaciones, viáticos y gastos a los cuales no tenga derecho, o reclamar el valor de premios por negocios que no corresponden o no estén autorizados dentro de las políticas de suscripción de la entidad.
- ee) Crear o alterar documentos para su beneficio personal.
- ff) Usar medios de distracción o perturbación en el trabajo, tales como radio, televisión, equipos de sonido, equipos de video, libros, revistas, prensa, cualquier clase de juegos y todo aquello que afecte el desarrollo normal de su trabajo o el de sus compañeros o que alteren la tranquilidad y armonía del sitio de trabajo.
- gg) Mantener dentro de las instalaciones de la empresa, en cualquier cantidad, licores, tóxicos, explosivos, barbitúricos, estupefacientes, drogas enervantes y cualquier sustancia o producto semejante.
- hh) Fumar en las oficinas, salones, demás sitios de trabajo y lugares prohibidos de la empresa.
- ii) Privar, ocultar o inutilizar los documentos, útiles, información, correspondencia o mensajes electrónicos necesarios para la labor, o cualquier otra acción de entorpecimiento laboral que tienda a obstaculizar el cumplimiento del trabajo o hacerlo más gravoso o retardarlo con perjuicio para otros trabajadores.
- jj) Demorar o no entregar a la empresa o a cualquiera de sus dependencias, documentos, elementos o valores que hayan sido enviados por asociados, terceros u otras dependencias.
- kk) Actuar como autor, cómplice, auxiliador o encubridor de cualquier falta o delito en contra de la empresa, de sus superiores, subalternos, compañeros de trabajo, o clientes de **BADIVENCOOP LTDA.**
- ll) Hacer parecer como accidente de trabajo el ocurrido fuera del horario y sitio de trabajo o como enfermedad laboral una enfermedad común.
- mm) Utilizar en forma abusiva el servicio telefónico en asuntos personales por duración, frecuencia o destino.
- nn) Instalar en los computadores y demás equipos de informática de propiedad de la empresa o permitir que otros lo hagan, cualquier tipo de programa o software

	COOPERATIVA DE TRABAJADORES DE BAVARIA DIRECCIÓN Y VENTAS LTDA., - BADIVENCOOP.	Revisión 3
		Fecha: junio 2026
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Código: REG-TRB-01
		Página 40 de 59

y por cualquier medio, que no esté debidamente licenciado y previamente autorizado su uso por **BADIVENCOOP LTDA.**

- oo) Tomar copia de los programas del equipo de cómputo asignado o permitir que un tercero lo haga.
- pp) Presentar documentos o comprobantes falsos y hacer enmendaduras o adulteraciones en los documentos que por función de su cargo se deban tramitar.
- qq) Aceptar dinero o cualquiera otra dádiva de otros trabajadores, de asociados o de terceros en general, debido al cargo que ocupan, o exigir o recibir para sí o para un tercero pago o cualquier gratificación por servicios que directa o indirectamente sean prestados por **BADIVENCOOP LTDA.**

CAPÍTULO XIX ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS

ARTÍCULO 82.- BADIVENCOOP LTDA. no puede imponer a sus trabajadores sanciones no previstas en este reglamento, en pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales o en contrato de trabajo.

ARTÍCULO 83.- Se establecen las siguientes clases de faltas leves y sus sanciones disciplinarias, así:

- a) Diez (10) minutos en la hora de entrada sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración a BADIVENCOOP LTDA., implica por primera vez, multa de la décima parte del salario de un día; por la segunda vez, multa de la quinta parte del salario de un día; por la tercera vez, suspensión en el trabajo en la mañana o en la tarde según el turno en que ocurra y por cuarta vez suspensión en el trabajo hasta por TRES (3) DÍAS.
- b) El retardo de treinta (30) minutos en la hora de entrada al trabajo sin excusa suficiente, implica por primera vez, suspensión en el trabajo por UN (1) DÍA y por segunda vez suspensión en el trabajo hasta por OCHO (8) DÍAS.
- c) La falta en el trabajo en la mañana, en la tarde o en el turno correspondiente, sin excusa suficiente implica por primera vez, citación a descargos y suspensión en el trabajo hasta por OCHO (8) DÍAS y el descuento legal correspondiente, y por segunda vez, citación a descargos y suspensión en el trabajo hasta por QUINCE (15) DÍAS y el descuento legal correspondiente.
- d) La falta total al trabajo durante un día sin excusa suficiente implica por primera vez, citación a descargos y suspensión en el trabajo hasta por OCHO (8) DÍAS y el descuento legal, y por segunda vez, citación a descargos y suspensión en el trabajo hasta por UN (1) MES y el descuento legal correspondiente.
- e) La violación leve por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias establecidas en este reglamento implica por primera vez un

	COOPERATIVA DE TRABAJADORES DE BAVARIA DIRECCIÓN Y VENTAS LTDA., - BADIVENCOOP.	Revisión 3
		Fecha: junio 2026
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Código: REG-TRB-01
		Página 41 de 59

llamado de atención por escrito y con copia a la hoja de vida, por segunda vez, suspensión en el trabajo hasta por TRES (3) DÍAS y por tercera vez, suspensión en el trabajo hasta por OCHO (8) DÍAS.

La imposición de multas no impide que **BADIVENCOOP LTDA.**, prescinda del pago del salario correspondiente al tiempo dejado de trabajar. El valor de las multas se consignará en cuenta especial para dedicarse exclusivamente a premios o regalos para los trabajadores del establecimiento que más puntual y eficientemente, cumplan sus obligaciones.

ARTÍCULO 84.- Constituyen faltas graves:

- a) El retardo de UNA (1) HORA en el mes, en la hora de entrada sin excusa suficiente, por quinta vez.
- b) La falta total del trabajador en la mañana, en la tarde o en el turno correspondiente, sin excusa suficiente, por tercera vez.
- c) La falta total al trabajo durante un día sin excusa suficiente, por segunda vez.
- d) La falta total del trabajador a sus labores durante dos o más días, sin excusa suficiente.
- e) Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcóticos o de drogas enervantes.
- f) La violación grave por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias.
- g) Incurrir en cualquiera de las prohibiciones que contemplan los Artículos 62 y 63 del C.S.T.
- h) Atentar contra la integridad física o moral de los directivos y/o trabajadores de la Cooperativa.
- i) Incurrir en conductas de acoso sexual laboral conforme a la Ley 2365 de 2024.
- j) Incurrir en conductas de discriminación laboral por razón de orientación sexual, identidad de género, discapacidad u otras causales protegidas por la Ley 2466 de 2025.

Las anteriores faltas se consideran como causales de terminación del contrato justificadas unilateralmente por parte del empleador, debiendo liquidar conforme al C.S.T.

ACTUALIZACIÓN NORMATIVA: Ley 2466 de 2025: Los empleadores deben garantizar el debido proceso en cualquier sanción disciplinaria y actualizar sus Reglamentos Internos de Trabajo para incluirlo expresamente.

CAPÍTULO XX

PROCEDIMIENTOS PARA COMPROBACIÓN DE FALTAS Y FORMAS DE APLICACIÓN DE LAS SANCIONES DISCIPLINARIAS

	COOPERATIVA DE TRABAJADORES DE BAVARIA DIRECCIÓN Y VENTAS LTDA., - BADIVENCOOP.	Revisión 3
		Fecha: junio 2026
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Código: REG-TRB-01
		Página 42 de 59

ARTÍCULO 85.- Antes de imponerse cualquier sanción disciplinaria, el empleador deberá citar por escrito al trabajador presuntamente implicado a diligencia de descargos, indicando de manera clara los hechos objeto de investigación y las posibles disposiciones presuntamente incumplidas.

Durante el trámite disciplinario, el trabajador tendrá derecho a ser escuchado, conocer las pruebas existentes en su contra, presentar explicaciones, aportar pruebas, solicitar la práctica de aquellas que considere pertinentes y controvertir las que sean allegadas al proceso.

Si el trabajador pertenece a una organización sindical, podrá estar asistido por dos representantes de la organización sindical a la cual se encuentre afiliado. De todas las actuaciones se dejará constancia escrita. Una vez analizadas las pruebas y los descargos presentados, el empleador adoptará una decisión motivada dentro de los ocho (8) días hábiles siguientes a la recepción de los descargos o a la práctica de las pruebas solicitadas.

Toda sanción deberá observar los principios de legalidad, razonabilidad, proporcionalidad y debido proceso, teniendo en cuenta la naturaleza de la falta, los antecedentes disciplinarios del trabajador y las circunstancias particulares de cada caso.

ACTUALIZACIÓN NORMATIVA: Ley 2466 de 2025: Refuerza la obligación de garantizar el debido proceso disciplinario. El procedimiento disciplinario actualizado debe estar expresamente incluido en el Reglamento Interno de Trabajo.

ARTÍCULO 86.- El proceso disciplinario será el siguiente:

- 1. Apertura del proceso disciplinario:** El cual deberá comunicarse por escrito o vía electrónica al **TRABAJADOR**, que contendrá:
 - a) Comunicación formal de la apertura del proceso disciplinario al **TRABAJADOR**.
 - b) En la comunicación formal de apertura, que será la citación a la diligencia de descargos, se deberán relacionar de manera resumida los hechos objeto de investigación.
 - c) La indicación de la fecha, hora y lugar en la cual se realizará la respectiva diligencia de descargos al **TRABAJADOR**.
 - d) Esta deberá comunicación será notificada al **TRABAJADOR** previo a la diligencia de descargos.

	COOPERATIVA DE TRABAJADORES DE BAVARIA DIRECCIÓN Y VENTAS LTDA., - BADIVENCOOP.	Revisión 3
		Fecha: junio 2026
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Código: REG-TRB-01
		Página 43 de 59

2. **Realización diligencia de descargos:** La misma podrá realizarse mediante audiencia presencial, o mediante explicación escrita que deberá entregar el **TRABAJADOR** en el plazo señalado por **BADIVENCOOP LTDA.** Los descargos son la oportunidad para que **EL TRABAJADOR** pueda ejercer su derecho a la defensa, formular sus descargos, controvertir las pruebas en su contra y allegar las que considere pertinentes para sustentar sus descargos.

3. **Pronunciamiento definitivo del EMPLEADOR:**

Mediante acto motivado, **EL EMPLEADOR** notificará sobre la decisión disciplinaria del caso en primera instancia, la cual podrá ser impuesta por **GESTIÓN HUMANA**.

Segunda Instancia. Si **EL TRABAJADOR** no está de acuerdo con la medida disciplinaria impuesta, este podrá a más tardar al día siguiente hábil de haber recibido la comunicación, solicitar al **EMPLEADOR** a modo de recurso motivado, la revisión de la decisión notificada.

La decisión mantendrá vigencia hasta tanto se resuelva por el empleador si se ratifica, se revoca o se modifica la decisión inicialmente notificada. Para efectos de resolver el recurso presentado por **EL TRABAJADOR**, será competente la **GERENCIA GENERAL** de **BADIVENCOOP LTDA.**

ARTÍCULO 87.- El órgano competente para conocer, iniciar y desarrollar el procedimiento disciplinario interno descrito en el presente artículo será la Coordinación de Talento Humano, la cual iniciará, desarrollará y resolverá cada uno de los casos con justicia y equidad.

ARTÍCULO 88.- La Coordinación de Talento Humano, o quien haga sus veces, o quien se encuentre delegado para ello, podrá realizar la apertura del proceso investigativo y disciplinario, cuando se presenten conductas que puedan configurar incumplimientos legales y/o reglamentarios de los trabajadores, de la siguiente manera:

- Por comunicación (informe disciplinario) presentada por el jefe Inmediato o Superior Jerárquico dentro del organigrama de **BADIVENCOOP LTDA.**
- Por comunicación de cualquier trabajador de **BADIVENCOOP LTDA.** a la Coordinación de Talento Humano, o quien haga sus veces.
- Por comunicación que realice cualquier tercero a **BADIVENCOOP LTDA.**
- En forma oficiosa, cuando así lo considere pertinente.

	COOPERATIVA DE TRABAJADORES DE BAVARIA DIRECCIÓN Y VENTAS LTDA., - BADIVENCOOP.	Revisión 3
		Fecha: junio 2026
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Código: REG-TRB-01
		Página 44 de 59

ARTÍCULO 89.- La Coordinación de Talento Humano, o quien haga sus veces, deberá levantar un acta, por escrito o en medio magnético, de la diligencia de descargos que se desarrolle con el trabajador, la cual deberá ser suscrita por ambas partes y los respectivos testigos, en dos copias de igual tenor y valor.

La diligencia de descargos podrá adelantarse mediante explicaciones escritas solicitadas al trabajador, quien deberá entregarlas en el plazo indicado en la citación.

Cuando el trabajador o cualquiera de los testigos se rehúse a firmar el acta de la diligencia de descargo, se deberá dejar constancia escrita de la situación, la cual deberá ser suscrita por el encargado de la Coordinación de Talento Humano, o quien haga sus veces para la realización de la diligencia de descargos y un testigo.

En los casos que lo considere pertinente, la Coordinación de Talento Humano, o quien haga sus veces, podrá levantar un registro filmográfico o audio gráfico de la diligencia de descargos a la que haya lugar.

ARTÍCULO 90.- Dentro de la diligencia de descargos, el trabajador podrá controvertir las pruebas en su contra.

En el evento en que el trabajador quiera allegar pruebas que considere pertinentes para sustentar sus descargos, tendrá que hacerlo durante la diligencia de descargos.

Se deja expresa constancia que la diligencia de descargos será la etapa procesal indicada y exclusiva para controvertir y presentar las pruebas del caso.

PARÁGRAFO.- Para comprobar las faltas disciplinarias el **EMPLEADOR** podrá utilizar los medios probatorios que requiera para tal fin, como testimonios, documentos, pruebas de alcoholemia y demás pruebas especiales y/o periciales necesarias, de conformidad con el decreto 1108 de 1994 y la sentencia T- 183 de 1994, o las disposiciones legales que se encuentren vigentes.

ARTÍCULO 91.- Cuando **EL TRABAJADOR** previamente citado no se presente a la fecha y hora indicadas para llevar a cabo la diligencia de descargos, se entenderá que este no quiso ejercer su derecho a la defensa, agotándose así el proceso disciplinario y teniéndose como ciertos los hechos que constituyen faltas disciplinarias.

	COOPERATIVA DE TRABAJADORES DE BAVARIA DIRECCIÓN Y VENTAS LTDA., - BADIVENCOOP.	Revisión 3
		Fecha: junio 2026
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Código: REG-TRB-01
		Página 45 de 59

ARTÍCULO 92.- Toda decisión disciplinaria del empleador deberá realizarse mediante un acto motivado y congruente, el cual contendrá de manera clara y precisa la imposición de la sanción, la cual será proporcional a los hechos que la motivaron.

ARTÍCULO 93.- No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria impuesta con violación del trámite señalado en el anterior Artículo.

CAPÍTULO XXI

RECLAMOS — PERSONAS ANTE QUIENES DEBE PRESENTARSE Y SU TRAMITACIÓN

ARTÍCULO 94.- Los reclamos de los trabajadores se harán ante la persona que ocupe en BADIVENCOOP LTDA. el cargo de la Coordinación Administrativa (Gestión Humana) quien oír y transmitirá a la Gerencia General quien resolverá con justicia y equidad cada caso según corresponda.

ARTÍCULO 95.- Para los efectos relacionados con la búsqueda de soluciones de las conductas de acoso laboral, se establece el siguiente procedimiento interno. La Cooperativa conformará y mantendrá el "Comité de Convivencia Laboral", constituido y en funcionamiento conforme a la Resolución 3461 de 2025 del Ministerio del Trabajo, que deroga las Resoluciones 652 y 1356 de 2012 y establece un nuevo marco normativo.

ACTUALIZACIÓN NORMATIVA: Resolución 3461 de 2025 (Ministerio del Trabajo): Deroga las Resoluciones 652 y 1356 de 2012 y establece nuevas reglas para la conformación y funcionamiento de los Comités de Convivencia Laboral (CCL). El procedimiento preventivo para atender quejas no podrá exceder los 65 días calendario desde su recepción.

CAPÍTULO XXII

POLÍTICA DE CERO ALCOHOL Y DROGAS

ARTÍCULO 96.- En BADIVENCOOP LTDA. existe cero tolerancia al consumo o presencia de alcohol y drogas. Por lo anterior, dentro de su Política de salud de alcoholismo, tabaquismo y uso de sustancias psicoactivas se establecerá el procedimiento para determinar el incumplimiento del trabajador. El contenido de la política es de estricto cumplimiento y cualquier violación de esta será considerada falta grave.

CAPÍTULO XXIII

LEY 1010 DE 2006, LEY 2365 DE 2024 Y RESOLUCIÓN 3461 DE 2025

	COOPERATIVA DE TRABAJADORES DE BAVARIA DIRECCIÓN Y VENTAS LTDA., - BADIVENCOOP.	Revisión 3
		Fecha: junio 2026
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Código: REG-TRB-01
		Página 46 de 59

ACOSO LABORAL Y SEXUAL: DEFINICIÓN, MODALIDADES, MECANISMOS DE PREVENCIÓN Y PROCEDIMIENTOS INTERNOS

ARTÍCULO 97.- BADIVENCOOP LTDA., de conformidad con la Ley 1010 de 2006, la Ley 2365 de 2024 y la Resolución 3461 de 2025, prevendrá y corregirá las conductas de acoso laboral y sexual que puedan presentarse al interior de la entidad, propendiendo por generar una conciencia colectiva conviviente que promueva el trabajo en condiciones dignas y justas, la armonía entre quienes comparten vida laboral empresarial y el buen ambiente laboral, y proteja la intimidad, la honra, la salud mental y la libertad de las personas en el trabajo, para lo cual en el presente reglamento establece los mecanismos de prevención y el procedimiento interno para superar los conflictos que por dichas conductas se puedan generar, así como la constitución y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral.

ACTUALIZACIÓN NORMATIVA: Ley 2365 de 2024 (vigente desde junio 20 de 2024) y Decreto 405 de 2025: Obligan a todos los empleadores a implementar un protocolo de prevención, atención y seguimiento de casos de acoso sexual laboral. El acoso sexual NO es conciliable; el Comité de Convivencia NO es competente para estos casos. La alta dirección o el jefe de Talento Humano debe establecer el procedimiento específico para recibirlas y tramitarlas.

ARTÍCULO 98.- En desarrollo del propósito a que se refiere el Artículo anterior, BADIVENCOOP LTDA. ha previsto los siguientes mecanismos para prevenir conductas de acoso laboral y sexual:

- a) Información a los trabajadores sobre las disposiciones legales sobre acoso laboral y sexual (Ley 1010 de 2006 y Ley 2365 de 2024), que incluya campañas de divulgación preventiva y capacitaciones, sobre el contenido de dicha Ley, particularmente en relación con las conductas que constituyen dicho acoso, las que no, las circunstancias agravantes, las conductas atenuantes y el tratamiento sancionatorio.
- b) Espacios para el diálogo, círculos de participación o grupos de similar naturaleza para la evaluación periódica de la vida laboral.
- c) Implementación del protocolo de prevención, atención y seguimiento de casos de acoso sexual laboral, integrado al SG-SST, con canales formales de denuncia que garanticen confidencialidad, protección del denunciante y no revictimización (Ley 2365 de 2024, Decreto 405 de 2025).
- d) Diseño y aplicación de actividades con la participación de los trabajadores para establecer valores y hábitos que promuevan la vida laboral conviviente.
- e) Las demás actividades que en cualquier tiempo estableciere BADIVENCOOP LTDA. para el propósito previsto.

	COOPERATIVA DE TRABAJADORES DE BAVARIA DIRECCIÓN Y VENTAS LTDA., - BADIVENCOOP.	Revisión 3
		Fecha: junio 2026
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Código: REG-TRB-01
		Página 47 de 59

ARTÍCULO 99.- Para los efectos relacionados con la búsqueda de solución de conflictos surgidos por las conductas de acoso laboral, BADIVENCOOP LTDA. contará con un Comité de Convivencia Laboral (CCL), conforme a la Resolución 3461 de 2025, y se establece el siguiente procedimiento:

- a) Cuando se presenten situaciones que puedan configurar conductas de acoso laboral, el trabajador que presuntamente se sienta acosado o quien desempeñe el cargo de Coordinador de Talento Humano, solicitará al CCL su evaluación.
- b) El CCL es una instancia preventiva, orientadora, conciliadora y canalizadora. No determina si existió o no acoso laboral.
- c) El procedimiento preventivo no podrá exceder de sesenta y cinco (65) días calendario desde la recepción formal de la queja (Resolución 3461 de 2025). Cada etapa tiene plazos específicos entre cinco (5) y quince (15) días calendario.
- d) Si como resultado de la actuación del CCL este considerare prudente adoptar medidas disciplinarias, dará traslado de las recomendaciones a la Gerencia para que adelante los procedimientos correspondientes.
- e) En casos de acoso sexual laboral, el CCL NO es competente, pues estas conductas no son conciliables. La alta dirección o el jefe de Talento Humano recibirá directamente la queja y activará el protocolo establecido conforme a la Ley 2365 de 2024 y el Decreto 405 de 2025.

PARÁGRAFO .- En todo caso, el procedimiento preventivo interno no impide o afecta el derecho de quien se considere víctima de acoso laboral para adelantar las acciones administrativas y judiciales establecidas para el efecto en la Ley 1010 de 2006, ni el derecho de las víctimas de acoso sexual para acudir ante las autoridades competentes conforme a la Ley 2365 de 2024.

ARTÍCULO 100.- Conformación del Comité de Convivencia Laboral. De conformidad con la Resolución 3461 de 2025, la composición del CCL depende del tamaño del centro de trabajo:

- a) Centro de trabajo con menos de cinco (5) trabajadores: un (1) representante del empleador y uno (1) de los trabajadores.
- b) Centro de trabajo con más de cinco (5) y menos de veinte (20) trabajadores: un (1) representante del empleador y uno (1) de los trabajadores, con sus respectivos suplentes.
- c) Centro de trabajo con más de veinte (20) trabajadores: cuatro (4) miembros, dos (2) por cada parte (empleador y trabajadores), con sus respectivos suplentes.

Los representantes del empleador serán designados directamente por este. Los trabajadores elegirán a los suyos mediante votación secreta, libre y pública. Los miembros del CCL serán designados para un período de dos (2) años. No podrán

	COOPERATIVA DE TRABAJADORES DE BAVARIA DIRECCIÓN Y VENTAS LTDA., - BADIVENCOOP.	Revisión 3
		Fecha: junio 2026
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Código: REG-TRB-01
		Página 48 de 59

hacer parte del CCL trabajadores que hayan sido parte de una queja de acoso (como presuntas víctimas o presuntos acosadores) durante el año anterior a la conformación.

ACTUALIZACIÓN NORMATIVA: Resolución 3461 de 2025: Deroga las Resoluciones 652 y 1356 de 2012. Establece nueva composición del CCL por tamaño del centro de trabajo, nuevas funciones, plazos máximos de 65 días para resolver quejas y enfoque preventivo, orientador y conciliador del comité.

ARTÍCULO 101.- El Comité de Convivencia Laboral tendrá únicamente las siguientes funciones, conforme a la Resolución 3461 de 2025:

- a) Recibir y dar trámite a las quejas de acoso laboral presentadas en un máximo de cinco (5) días calendario.
- b) Examinar de manera confidencial los casos específicos de acoso laboral (máximo 5 días, ampliables a 15 días).
- c) Escuchar individualmente a las partes involucradas.
- d) Adelantar reuniones para crear espacios de diálogo entre las partes involucradas y promover compromisos mutuos para llegar a soluciones efectivas.
- e) Formular un plan de mejora concertado entre las partes, garantizando en todos los casos el principio de la confidencialidad.
- f) Hacer seguimiento a los compromisos adquiridos.
- g) En aquellos casos en que no se llegue a un acuerdo, o la conducta persista, el CCL informará a la Gerencia y cerrará el caso. El trabajador puede presentar la queja ante el inspector de trabajo o demandar ante el juez competente.
- h) Presentar a la Alta Dirección de BADIVENCOOP LTDA. las recomendaciones para el desarrollo efectivo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral, así como el informe anual de resultados.
- i) Elaborar informes trimestrales sobre la gestión del CCL, con estadísticas de quejas, seguimiento de casos y recomendaciones, para presentarlos a la Alta Dirección.
- j) Implementar la política de prevención del acoso laboral con perspectiva de género, mecanismos de denuncia y protocolos de manejo reservado de la información.

ARTÍCULO 102.- El Comité de Convivencia Laboral se reunirá ordinariamente cada tres (3) meses y extraordinariamente cuando se presenten casos que requieran su inmediata intervención. Las reuniones se efectuarán con un quórum de la mitad más uno de sus integrantes. BADIVENCOOP LTDA. garantizará un espacio físico para las reuniones y demás actividades del CCL, así como el manejo reservado de la documentación y la capacitación de sus miembros.

	COOPERATIVA DE TRABAJADORES DE BAVARIA DIRECCIÓN Y VENTAS LTDA., - BADIVENCOOP.	Revisión 3
		Fecha: junio 2026
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Código: REG-TRB-01
		Página 49 de 59

ARTÍCULO 103.- Conformado el CCL, por mutuo acuerdo de los miembros, se elegirá de su seno un presidente y un secretario, con las funciones establecidas en la Resolución 3461 de 2025: al presidente le corresponde convocar y presidir las reuniones, orientar su desarrollo, gestionar los recursos, garantizar la confidencialidad y supervisar las funciones; al secretario le corresponde la gestión documental y administrativa, recepción y trámite de quejas, elaboración de actas y órdenes del día, custodia de la información, comunicación de recomendaciones y seguimiento a compromisos.

ARTÍCULO 104.- Se consideran modalidades de Acoso Laboral, tal como se encuentran definidas en la Ley 1010 de 2006, las siguientes: el Maltrato Laboral, la Persecución Laboral, la Discriminación Laboral, el Entorpecimiento Laboral, la Inequidad Laboral y la Desprotección Laboral.

ARTÍCULO 105.- Se presumirá que hay acoso laboral si se acredita la ocurrencia repetida y pública de cualquiera de las siguientes conductas:

- a) Los actos de agresión física, independientemente de sus consecuencias.
- b) Las expresiones injuriosas o ultrajantes sobre la persona, con utilización de palabras soeces o con alusión a la raza, el género, el origen familiar o nacional, la preferencia política o el estatus social.
- c) Los comentarios hostiles y humillantes de descalificación profesional expresados en presencia de los compañeros de trabajo.
- d) Las injustificadas amenazas de despido expresadas en presencia de los compañeros de trabajo.
- e) Las múltiples denuncias disciplinarias de cualquiera de los sujetos activos del acoso, cuya temeridad quede demostrada por el resultado de los respectivos procesos disciplinarios.
- f) La descalificación humillante y en presencia de los compañeros de trabajo de las propuestas u opiniones de trabajo.
- g) Las burlas sobre la apariencia física o la forma de vestir, formuladas en público.
- h) La alusión pública a hechos pertenecientes a la intimidad de la persona.
- i) La imposición de deberes ostensiblemente extraños a las obligaciones laborales, las exigencias abiertamente desproporcionadas sobre el cumplimiento de la labor encomendada y el brusco cambio del lugar de trabajo o de la labor contratada sin ningún fundamento objetivo referente a la necesidad técnica de **BADIVENCOOP LTDA.**
- j) La exigencia de laborar en horarios excesivos respecto a la jornada laboral contratada o legalmente establecida, los cambios sorpresivos del turno laboral y la exigencia permanente de laborar en dominicales y días festivos sin ningún fundamento objetivo en las necesidades de **BADIVENCOOP LTDA.** o en forma discriminatoria respecto a los demás trabajadores o empleados.

	COOPERATIVA DE TRABAJADORES DE BAVARIA DIRECCIÓN Y VENTAS LTDA., - BADIVENCOOP.	Revisión 3
		Fecha: junio 2026
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Código: REG-TRB-01
		Página 50 de 59

- k) El trato notoriamente discriminatorio respecto a los demás empleados en cuanto al otorgamiento de derechos y prerrogativas laborales y la imposición de deberes laborales.
- l) La negativa a suministrar materiales e información absolutamente indispensables para el cumplimiento de la labor.
- m) La negativa claramente injustificada a otorgar permisos, licencias por enfermedad, licencias ordinarias y vacaciones, cuando se dan las condiciones legales, reglamentarias o convencionales para pedirlos.
- n) El envío de anónimos, llamadas telefónicas y mensajes virtuales con contenido injurioso, ofensivo o intimidatorio o el sometimiento a una situación de aislamiento social.

En los demás casos no enumerados en este Artículo, la autoridad competente valorará, según las circunstancias del caso y la gravedad de las conductas denunciadas, la ocurrencia del acoso laboral descrito en el Artículo 2°. Excepcionalmente un solo acto hostil bastará para acreditar el acoso laboral. La autoridad competente apreciará tal circunstancia, según la gravedad de la conducta denunciada y su capacidad de ofender por sí sola la dignidad humana, la vida e integridad física, la libertad sexual y demás derechos fundamentales.

Cuando las conductas descritas en este Artículo tengan ocurrencias en privado, deberán ser demostradas por los medios de prueba reconocidos en la Ley Procesal Civil.

ARTÍCULO 106- No constituyen acoso laboral bajo ninguna de sus modalidades:

- a) Las exigencias y órdenes necesarias para mantener la disciplina en los cuerpos que componen la Fuerza Pública, conforme al principio constitucional de obediencia debida.
- b) Los actos destinados a ejercer la potestad disciplinaria que legalmente corresponde a los superiores jerárquicos sobre sus subalternos.
- c) La formulación de exigencias razonables de fidelidad laboral o lealtad empresarial e institucional.
- d) La formulación de circulares o memorandos de servicio encaminados a solicitar exigencias técnicas o mejorar la eficiencia y la evaluación laborales de subalternos conforme a indicadores objetivos y generales de rendimiento.
- e) La solicitud de cumplir deberes extras de colaboración con **BADIVENCOOP LTDA.**, o la institución, cuando sean necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles en la operación de **BADIVENCOOP LTDA.**, o la institución.
- f) Las actuaciones administrativas o gestiones encaminadas a dar por terminado el contrato de trabajo, con base en una causa legal o una justa causa, prevista en el Código Sustantivo del Trabajo o en la legislación sobre la función pública.
- g) La solicitud de cumplir los deberes de la persona y el ciudadano, de que trata

	COOPERATIVA DE TRABAJADORES DE BAVARIA DIRECCIÓN Y VENTAS LTDA., - BADIVENCOOP.	Revisión 3
		Fecha: junio 2026
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Código: REG-TRB-01
		Página 51 de 59

el Artículo 95 de la Constitución.

- h) La exigencia de cumplir las obligaciones o deberes de que tratan los Artículos 55 a 57 del **C. S. T.**, así como de no incurrir en las prohibiciones de que tratan los Artículos 59 y 60 del mismo Código.
- i) Las exigencias de cumplir con las estipulaciones contenidas en los reglamentos y cláusulas de los contratos de trabajo.
- j) La exigencia de cumplir con las obligaciones, deberes y prohibiciones de que trata la legislación disciplinaria aplicable a los servidores públicos.

ARTÍCULO 107.- Acoso Sexual Laboral. De conformidad con la Ley 2365 de 2024 y el Decreto 405 de 2025, BADIVENCOOP LTDA. entiende 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. BADIVENCOOP LTDA. tiene la obligación de implementar un protocolo de prevención, atención y seguimiento de casos de acoso sexual laboral, integrado al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), con canales formales de denuncia que garanticen la confidencialidad y la no revictimización. Los casos de acoso sexual NO son conciliables y su trámite no corresponde al Comité de Convivencia Laboral.

PARÁGRAFO. BADIVENCOOP implementará y mantendrá actualizado un Protocolo de Prevención, Atención y Protección frente al Acoso Sexual Laboral, el cual hará parte integral del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) y de las políticas institucionales de convivencia laboral. Dicho protocolo será objeto de divulgación permanente, capacitación periódica y aplicación obligatoria para todos los trabajadores, directivos, contratistas, aprendices y demás personas que desarrollen actividades dentro de la organización.

ACTUALIZACIÓN NORMATIVA: Ley 2365 de 2024 (20 de junio de 2024) y Decreto 405 de 2025: Todos los empleadores, sin importar su tamaño, deben implementar un protocolo contra el acoso sexual laboral. Las personas investigadas por presunto acoso sexual tienen derecho al debido proceso, presunción de inocencia e imparcialidad.

CAPÍTULO XXIV DESCONEXIÓN LABORAL (Ley 2191 de 2022)

Artículo 108. Derecho a la Desconexión Laboral

BADIVENCOOP reconoce y garantiza el derecho de los trabajadores a la desconexión laboral, entendido como la facultad de no atender

	COOPERATIVA DE TRABAJADORES DE BAVARIA DIRECCIÓN Y VENTAS LTDA., - BADIVENCOOP.	Revisión 3
		Fecha: junio 2026
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Código: REG-TRB-01
		Página 52 de 59

comunicaciones, órdenes, requerimientos, mensajes, correos electrónicos, llamadas telefónicas o cualquier otro tipo de contacto relacionado con sus funciones laborales fuera de la jornada ordinaria de trabajo, durante los períodos de descanso, vacaciones, licencias, permisos y demás tiempos de descanso legalmente establecidos.

La organización promoverá el respeto por los tiempos de descanso y evitará la realización de requerimientos laborales fuera de la jornada de trabajo.

PARÁGRAFO PRIMERO.- Lo anterior no impedirá que, en situaciones excepcionales derivadas de fuerza mayor, caso fortuito, emergencias operativas, contingencias que afecten la continuidad del servicio, requerimientos de autoridades competentes o cualquier otra circunstancia autorizada por la legislación vigente, la organización pueda establecer contacto con el trabajador cuando resulte estrictamente necesario.

PARÁGRAFO SEGUNDO.- Las situaciones contempladas en el párrafo anterior deberán responder a criterios de necesidad, razonabilidad y proporcionalidad, procurando afectar en la menor medida posible el derecho a la desconexión laboral del trabajador.

PARÁGRAFO TERCERO. Los trabajadores que consideren vulnerado su derecho a la desconexión laboral podrán presentar la correspondiente queja o solicitud ante el área de Gestión Humana, la cual dará trámite conforme al procedimiento interno establecido por la organización para la atención de peticiones, quejas, reclamos, denuncias o situaciones relacionadas con el ambiente laboral, garantizando la confidencialidad, imparcialidad y oportunidad en la gestión del caso.

ACTUALIZACIÓN NORMATIVA: Ley 2191 de 2022: Regula el derecho a la desconexión laboral en Colombia. Aplica a trabajadores dependientes, contratistas y servidores públicos. Ley 2466 de 2025: Ratifica y refuerza este derecho.

CAPÍTULO XXV

PROTECCIÓN A LA MUJER Y GRUPOS VULNERABLES EN EL TRABAJO (Ley 2466 de 2025, Ley 2338 de 2023)

	COOPERATIVA DE TRABAJADORES DE BAVARIA DIRECCIÓN Y VENTAS LTDA., - BADIVENCOOP.	Revisión 3
		Fecha: junio 2026
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Código: REG-TRB-01
		Página 53 de 59

ARTÍCULO 109.- BADIVENCOOP LTDA., de conformidad con la Ley 2466 de 2025, garantizará los siguientes derechos y protecciones especiales:

- a) Prohíbe la discriminación por razón de orientación sexual, identidad de género o nombres identitarios en la contratación, el desempeño laboral y la terminación del contrato.
- b) Establece el derecho preferente de reubicación para trabajadoras víctimas de violencia de pareja o intrafamiliar, previo aviso y acreditación de la situación.
- c) Garantiza la licencia remunerada para citas médicas relacionadas con el diagnóstico y tratamiento de la endometriosis (Ley 2338 de 2023 y Ley 2466 de 2025), previa certificación médica.
- d) Reconoce la cuota de contratación de personas con discapacidad conforme a los parámetros establecidos en la Ley 2466 de 2025.
- e) Prohíbe exigir a mujeres embarazadas la ejecución de tareas que requieran esfuerzo físico contraindicado para su estado de gestación.
- f) Garantiza la igualdad salarial entre hombres y mujeres y demás personas con identidades de género diversas que desempeñen las mismas funciones o funciones de igual valor.

ACTUALIZACIÓN NORMATIVA: Ley 2338 de 2023: Declara la endometriosis como enfermedad crónica progresiva y debilitante, estableciendo el derecho a licencias remuneradas para su diagnóstico y tratamiento, integrado en la Ley 2466 de 2025.

CAPÍTULO XXVI ÉTICA, TRANSPARENCIA Y CONDUCTA ORGANIZACIONAL

ARTÍCULO 110. Conflictos de Interés

Los trabajadores deberán actuar con imparcialidad, transparencia, lealtad y objetividad en el ejercicio de sus funciones, evitando situaciones que puedan generar conflictos entre sus intereses personales, familiares, económicos o de terceros y los intereses de BADIVENCOOP.

Se entiende por conflicto de interés toda situación en la cual los intereses particulares del trabajador puedan influir, o aparentar influir, en el cumplimiento objetivo de sus responsabilidades laborales o en la toma de decisiones relacionadas con la organización.

Todo trabajador tendrá la obligación de informar de manera inmediata a su jefe inmediato o al área de Gestión Humana cualquier situación real, potencial o aparente de conflicto de interés que conozca o en la que se encuentre involucrado.

	COOPERATIVA DE TRABAJADORES DE BAVARIA DIRECCIÓN Y VENTAS LTDA., - BADIVENCOOP.	Revisión 3
		Fecha: junio 2026
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Código: REG-TRB-01
		Página 54 de 59

Una vez reportada la situación, el trabajador deberá abstenerse de participar en decisiones, procesos, autorizaciones, contrataciones, evaluaciones o actuaciones relacionadas con el conflicto identificado, hasta tanto la organización determine las medidas correspondientes.

El incumplimiento de esta obligación podrá dar lugar a las acciones disciplinarias previstas en el presente Reglamento Interno de Trabajo, sin perjuicio de las demás responsabilidades legales a que haya lugar.

ARTÍCULO 111. Confidencialidad y Protección de Datos Personales

Los trabajadores están obligados a guardar absoluta reserva y confidencialidad sobre toda la información a la que tengan acceso con ocasión de sus funciones, independientemente de su naturaleza, formato o medio de almacenamiento, incluyendo información relacionada con asociados, trabajadores, proveedores, contratistas, procesos internos, estrategias institucionales, estados financieros, bases de datos y demás información considerada reservada o confidencial por la organización.

De conformidad con la Ley 1581 de 2012, el Decreto 1377 de 2013 y las demás normas que regulen la protección de datos personales, los trabajadores deberán tratar la información personal a la que tengan acceso únicamente para el cumplimiento de sus funciones y conforme a las políticas y procedimientos establecidos por BADIVENCOOP.

En consecuencia, se prohíbe divulgar, copiar, reproducir, modificar, transferir, compartir, almacenar, utilizar o suministrar información confidencial o datos personales a personas no autorizadas, así como utilizar dicha información para fines distintos a los expresamente autorizados por la organización.

La obligación de confidencialidad subsistirá incluso después de terminada la relación laboral, cualquiera sea la causa de su terminación.

El incumplimiento de las disposiciones contenidas en el presente artículo podrá dar lugar a la aplicación de las medidas disciplinarias previstas en este Reglamento, sin perjuicio de las acciones civiles, administrativas o penales que resulten procedentes.

PARÁGRAFO.- Todos los trabajadores deberán conocer, cumplir y aplicar la Política de Tratamiento de Datos Personales adoptada por BADIVENCOOP, así como las actualizaciones que se realicen a la misma.

ARTÍCULO 112. Canal Ético y Reporte de Incumplimientos

	COOPERATIVA DE TRABAJADORES DE BAVARIA DIRECCIÓN Y VENTAS LTDA., - BADIVENCOOP.	Revisión 3
		Fecha: junio 2026
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Código: REG-TRB-01
		Página 55 de 59

BADIVENCOOP dispondrá de mecanismos institucionales que permitan a los trabajadores, asociados, contratistas y demás grupos de interés reportar de manera confidencial y de buena fe situaciones que puedan constituir incumplimientos legales, reglamentarios, éticos o corporativos.

A través de estos canales podrán reportarse, entre otros, hechos relacionados con fraude, corrupción, conflictos de interés, acoso laboral, acoso sexual, discriminación, incumplimientos normativos, vulneración de derechos, incumplimiento de políticas internas, irregularidades operativas, situaciones asociadas a los sistemas de administración de riesgos o cualquier conducta que pueda afectar a la organización o a sus grupos de interés.

La organización garantizará la confidencialidad de la información reportada, el tratamiento objetivo de los casos y la protección de quienes actúen de buena fe en el ejercicio de su deber de informar.

Toda denuncia o reporte será gestionado conforme a los procedimientos internos establecidos por la Cooperativa y a la normatividad vigente.

PARÁGRAFO.- Ningún trabajador podrá ser objeto de represalias, discriminación, intimidación o trato desfavorable por realizar de buena fe reportes, denuncias o solicitudes de verificación relacionadas con posibles incumplimientos legales, éticos o reglamentarios.

ARTÍCULO 113. Cumplimiento de los Sistemas de Administración de Riesgos

Los trabajadores deberán conocer, cumplir y apoyar la implementación de las políticas, procedimientos, controles y demás mecanismos establecidos por BADIVENCOOP para la identificación, prevención, mitigación, monitoreo y control de los riesgos a los cuales se encuentra expuesta la organización.

En cumplimiento de sus funciones, los trabajadores deberán actuar con diligencia, transparencia y responsabilidad frente a los sistemas de administración de riesgos adoptados por la Cooperativa, incluyendo aquellos relacionados con el riesgo de lavado de activos y financiación del terrorismo, riesgo operativo, riesgo de crédito, riesgo de fraude, riesgo de corrupción y demás riesgos que puedan afectar el cumplimiento de los objetivos institucionales.

Los trabajadores tendrán la obligación de reportar oportunamente a los responsables designados cualquier situación inusual, evento de riesgo, incumplimiento de controles, operación sospechosa, posible fraude, conflicto de

	COOPERATIVA DE TRABAJADORES DE BAVARIA DIRECCIÓN Y VENTAS LTDA., - BADIVENCOOP.	Revisión 3
		Fecha: junio 2026
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Código: REG-TRB-01
		Página 56 de 59

interés, acto de corrupción o cualquier hecho que pueda generar afectaciones económicas, legales, reputacionales u operativas para la organización.

Así mismo, deberán participar en las actividades de capacitación, sensibilización y fortalecimiento de la cultura de gestión de riesgos que programe la Cooperativa.

El incumplimiento de las obligaciones previstas en el presente artículo podrá dar lugar a la aplicación de las medidas disciplinarias establecidas en este Reglamento Interno de Trabajo, sin perjuicio de las demás responsabilidades legales que correspondan.

PARÁGRAFO.- Las disposiciones contenidas en el presente artículo serán aplicables a todos los sistemas de administración de riesgos implementados por BADIVENCOOP, incluyendo, entre otros, SARLAFT, SARO, SARC, riesgos de fraude, corrupción, seguridad de la información, continuidad del negocio y aquellos que sean adoptados en cumplimiento de la normatividad vigente.

ARTÍCULO 114. Remisión e Integración Normativa

El presente Reglamento Interno de Trabajo deberá interpretarse de conformidad con la Constitución Política, la legislación laboral, de seguridad social, seguridad y salud en el trabajo, protección de datos personales, gestión de riesgos, prevención del acoso laboral y sexual, así como las demás disposiciones legales y reglamentarias aplicables a BADIVENCOOP.

Cuando una disposición legal posterior establezca condiciones más favorables para los trabajadores o imponga obligaciones adicionales al empleador, estas se entenderán incorporadas al presente Reglamento en aquello que resulte procedente, sin perjuicio de las actualizaciones formales que realice la organización. Las referencias normativas contenidas en este Reglamento se entenderán realizadas a las normas que las modifiquen, adicionen, sustituyan o deroguen.

CAPÍTULO XXVII PUBLICACIONES Y VIGENCIA

ARTÍCULO 115.- El presente reglamento entrará en aplicación una vez fijado en cartelera junto con circular interna que lo indique y será publicado por BADIVENCOOP LTDA. en los lugares de trabajo, mediante la fijación de dos (2) copias en caracteres legibles, en dos (2) sitios distintos. Si hubiere varios lugares de trabajo separados, la fijación debe hacerse en cada uno de ellos. Para centros de trabajo adicionales será posible la publicación virtual, conforme a la Ley 2466 de 2025. Los trabajadores podrán solicitar a BADIVENCOOP LTDA., dentro de los quince (15) días hábiles siguientes, los ajustes que estimen necesarios cuando

	COOPERATIVA DE TRABAJADORES DE BAVARIA DIRECCIÓN Y VENTAS LTDA., - BADIVENCOOP.	Revisión 3
		Fecha: junio 2026
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Código: REG-TRB-01
		Página 57 de 59

consideren que sus cláusulas contravienen los Artículos 106, 108, 111, 112 o 113 del Código Sustantivo del Trabajo.

Las disposiciones del presente Reglamento se entenderán complementadas por las normas laborales, de seguridad social, seguridad y salud en el trabajo y demás disposiciones legales vigentes que resulten aplicables, así como por aquellas que las modifiquen, adicionen o sustituyan

ARTÍCULO 116.- Al ingreso de un nuevo trabajador a BADIVENCOOP LTDA. se le dará a conocer el contenido del presente reglamento.

CAPÍTULO XXVIII CLÁUSULAS INEFICACES

ARTÍCULO 117.- No producirán ningún efecto las cláusulas del reglamento que desmejoren las condiciones del trabajador en relación con lo establecido en las leyes, contratos individuales, pactos, convenciones colectivas o fallos arbitrales los cuales sustituyen las disposiciones del reglamento en cuanto fueren más favorables al trabajador.


JORGE ENRIQUE ACUÑA ACEVEDO
 GERENTE GENERAL

Fecha: 25 de junio de 2026

	COOPERATIVA DE TRABAJADORES DE BAVARIA DIRECCIÓN Y VENTAS LTDA., - BADIVENCOOP.	Revisión 3
		Fecha: junio 2026
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Código: REG-TRB-01
		Página 58 de 59

**ANEXO — RESUMEN DE ACTUALIZACIONES NORMATIVAS
INCORPORADAS
(Agosto 2022 – Mayo 2026)**

Norma	Tema	Impacto en el Reglamento
Ley 2101 de 2021 (implementación gradual)	Jornada laboral	Reducción de jornada: 47h (jul 2023), 46h (jul 2024), 44h (jul 2025), 42h (jul 2026). Caps. X y XI.
Ley 2191 de 2022	Desconexión laboral	Derecho a la desconexión fuera de jornada. Cap. X (parágrafo) y nuevo Cap. XXIV.
Ley 2338 de 2023	Endometriosis	Licencia remunerada para diagnóstico/tratamiento de endometriosis. Art. 62(k) y Cap. XXV.
Ley 2365 de 2024	Acoso sexual laboral	Protocolo obligatorio contra acoso sexual. Art. 80(o), Art. 86(i), Art. 108A, Cap. XXIII.
Decreto 405 de 2025	Acoso sexual laboral	Reglamentación del protocolo de acoso sexual, integrado al SG-SST.
Ley 2466 de 2025 (25 jun 2025) Reforma Laboral	Múltiples temas	Contrato indefinido como regla general; límite 4 años contratos fijos; recargo dominical 80% (jul 2025), 90% (jul 2026), 100% (jul 2027); jornada nocturna desde 7 pm (desde 25 dic 2025); nuevas licencias remuneradas; contrato aprendizaje como contrato laboral especial; cuota discapacidad; protección género; debido proceso disciplinario; publicación virtual reglamentos. Múltiples capítulos.
Resolución 1843 de 2025 (29 oct 2025)	Evaluaciones médicas ocupacionales	Deroga Res. 2346/2007, 1918/2009, 1075/1992 y 4050/1994. Nuevo marco para evaluaciones médicas de ingreso, periódicas y de egreso. Art. 2, Art. 67.
Resolución 2607 de 2024	Seguridad y salud en el trabajo	Identificación de peligros y evaluación de riesgos en todos los sectores. Art. 67.
Resolución 3461 de 2025	Comité de Convivencia Laboral	Deroga Res. 652 y 1356 de 2012. Nueva composición CCL por tamaño empresa; plazo máximo 65 días para quejas; carácter preventivo/orientador/conciliador; el CCL NO es competente en acoso sexual. Arts. 97, 101-105.



**COOPERATIVA DE TRABAJADORES DE BAVARIA DIRECCIÓN Y
VENTAS LTDA., - BADIVENCOOP.**

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

Revisión 3

Fecha: junio 2026

Código: REG-TRB-01

Página 59 de 59

Decretos 1469 y
1470
de diciembre 2025

Salario mínimo
2026

SMMLV 2026: \$1.750.905 + auxilio transporte
\$249.095 = \$2.000.000. Art. 63.