

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE JFK COOPERATIVA FINANCIERA ANEXO: RÉGIMEN DISCIPLINARIO

El Consejo de Administración de JFK COOPERATIVA FINANCIERA, en ejercicio de la atribución descrita en el literal B) del artículo 69° del Estatuto General de la entidad,

CONSIDERANDO

A.- Que de acuerdo con lo previsto en el artículo 69°, literal K), del Estatuto de la Cooperativa, corresponde a este Consejo de Administración *“Establecer las políticas de gestión del talento humano y de seguridad social para directivos y empleados”*;

B.- Que, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 76°, literal H, del mismo Estatuto, corresponde al Gerente de la Cooperativa formular y gestionar ante este Consejo de Administración, entre otros, las *“normas y políticas de personal”*.

C.- Que el Estatuto de JFK Cooperativa Financiera incorpora en su artículo 91° un compromiso *“permanente con una política empresarial seria y transparente, guiada por principios de rectitud, honestidad, equidad, responsabilidad social, transparencia, integridad, buena fe, participación y democracia, bajo un estricto respeto por la ley” (...)*.

D.- Que, por otra parte, en relación con la definición, alcance y gestión de los conflictos de interés, el artículo 94°, inciso segundo, establece que, para prevenir tales conflictos, entre otros, respecto de los empleados y administradores de la Cooperativa, las *“operaciones que éstos realicen con la Cooperativa deben guiarse por los principios de buena fe, honestidad, sinceridad, equidad, respeto, integridad y transparencia”*.

E.- Que, dentro de la atribución señalada en el literal B), del artículo 69°, del Estatuto de la Cooperativa, se encuentra la consistente en aprobar las reglamentaciones que estatutaria y legalmente le correspondan, siendo una de tales reglamentaciones la relativa a la fijación de principios, reglas, políticas y procedimientos que deben regir la conducta de los empleados de la entidad, mediante un régimen disciplinario acorde a la naturaleza de la Cooperativa como entidad financiera sometida a estrictos controles relacionados, entre otros aspectos, con el Sistema de Administración de



Riesgo de Lavado de Activos y de la Financiación del Terrorismo -SARLAF- y con el derecho de hábeas data de los grupos de interés de la Cooperativa.

F.- Que la Ley 2466 de 2025, mediante la cual se reformó el Código Sustantivo del Trabajo, estableció en su artículo 7° una modificación al artículo 115 de dicho código sustantivo, en relación con las garantías inherentes al debido proceso disciplinario, incluyendo un procedimiento mínimo que se debe seguir para la aplicación de sanciones disciplinarias en el ámbito laboral.

G.- Que se hace necesario adoptar un régimen disciplinario que tenga por finalidad, cuando no se trate de una de las causales previstas en el artículo 62 del CST como justa causa para la terminación del contrato de trabajo, sancionar las faltas en que pueda incurrir el trabajador, por incumplimiento de sus deberes, incursión en prohibiciones o realización de actos y/u omisiones que deberán preverse en el régimen disciplinario como faltas leves, graves o gravísimas.

H.- Que el mencionado régimen disciplinario, por su importancia, complejidad y facilidad de manejo, debe ser codificado en un documento jurídico anexo al Reglamento Interno de Trabajo, para que forme parte de éste y sea, asimismo, parte integrante del contrato de trabajo, debiendo publicarse conforme la normativa laboral y socializarlo entre todo el personal de la Cooperativa.

En mérito de lo expuesto,

ACUERDA:

CAPITULO I DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1°. – **Objeto.** El Objeto del presente Acuerdo del Consejo de Administración es establecer los principios, las reglas, las políticas y procedimientos para investigar y sancionar las conductas de los trabajadores de **JFK COOPERATIVA FINANCIERA** que contravengan la ley, los estatutos, los reglamentos internos y los principios del cooperativismo en relación o con ocasión del vínculo laboral con la entidad. Este reglamento se incorporará como Anexo al Reglamento Interno de Trabajo, del cual formará parte para todos los efectos legales.

Artículo 2°. – **Ámbito de aplicación.** El presente reglamento, como parte integral del Reglamento Interno de Trabajo de la Cooperativa, será de obligatorio cumplimiento para todos los colaboradores de **JFK COOPERATIVA FINANCIERA**, vinculados mediante contrato de trabajo, con independencia de la modalidad de contrato laboral.

Este reglamento no será aplicable cuando se presente alguna de las causales previstas en el artículo 62 del CST, como justa causa de terminación del contrato de trabajo. En tales casos, se aplicará el procedimiento previsto en el parágrafo del artículo 78 del Reglamento Interno de Trabajo.

Artículo 3°. – **Principios rectores.** El régimen disciplinario de **JFK COOPERATIVA FINANCIERA** se regirá por los siguientes principios:

1. **Dignidad:** Todas las personas serán tratadas con respeto y consideración bajo el entendido de que la dignidad humana es pilar fundamental de la Cooperativa.
2. **Legalidad:** Nadie podrá ser investigado ni sancionado por conductas que no estén previamente definidas como falta disciplinaria en las normas internas o externas vigentes.
3. **Debido Proceso:** Toda persona investigada tendrá derecho a conocer los cargos, a presentar descargos, a aportar pruebas y a ser asistida por un apoderado, si lo desea;
4. **Derecho de defensa:** En toda actuación disciplinaria se garantizará a la persona su derecho de presentar y controvertir pruebas y, en general, ejercer su derecho a la defensa;
5. **Presunción de Inocencia:** Toda persona se presume inocente hasta que se demuestre su responsabilidad mediante una decisión en firme;
6. **In dubio pro disciplinado.** En caso de duda sobre la comisión de la falta, sobre la participación del disciplinado en su comisión o sobre su responsabilidad, ésta se resolverá a favor del disciplinado.
7. **Proporcionalidad:** La sanción impuesta será proporcional a la gravedad de la falta cometida;
8. **Derecho a la intimidad:** Se respetará el derecho a la intimidad del disciplinado y, en consecuencia, se mantendrán bajo reserva las pruebas que pudieran afectar este derecho fundamental;
9. **Lealtad y buena fe:** Desde el inicio de la actuación disciplinaria hasta su culminación, se obrará tanto por parte del operador disciplinario como del disciplinable, con lealtad y bajo el principio de la buena fe.
10. **Imparcialidad:** Los órganos disciplinarios actuarán con objetividad y sin ningún tipo de discriminación;



11. **Celeridad:** Los procesos disciplinarios se adelantarán con diligencia y sin dilaciones injustificadas;
12. **Non bis in ídem:** Nadie será sancionado dos veces por la misma falta;
13. **Respeto al buen nombre y a la honra:** A lo largo del procedimiento disciplinario se respetará el derecho del disciplinable al buen nombre y a la honra.

CAPÍTULO II FALTAS DISCIPLINARIAS

Artículo 4°. – Clasificación de las faltas disciplinarias. Las faltas disciplinarias se clasifican en:

1.- Faltas leves: Incumplimiento de deberes generales o especiales, incursión en prohibiciones o negligencia que no cause un perjuicio significativo a la Cooperativa.

2.- Faltas graves: Incumplimiento de deberes generales o especiales, incursión en prohibiciones que causan perjuicio económico, moral o social a la Cooperativa, a sus asociados, colaboradores o terceros, o que violen de manera significativa las normas internas de la entidad.

3.- Faltas gravísimas: Incumplimiento de deberes generales o especiales, incursión en prohibiciones o actos de corrupción, fraude, apropiación indebida, lavado de activos, financiación al terrorismo, o cualquiera otra conducta que atente gravemente contra la existencia, la estabilidad, la reputación o la imagen de la Cooperativa.

Artículo 5°. – Faltas leves. Adicional al incumplimiento de deberes o incursión en prohibiciones previstas en el Reglamento Interno de Trabajo, acorde a lo señalado en el numeral 1, del artículo anterior, son faltas leves las siguientes conductas:

1.- Impuntualidad reiterada (leves retrasos): Llegadas tarde al puesto de trabajo por periodos cortos y sin justificación, siempre que no sean excesivas ni sistemáticas hasta convertirse en una falta grave.

2.- Ausencias injustificadas esporádicas: Una o dos ausencias cortas al trabajo sin previo aviso o justificación adecuada, siempre que no afecten gravemente la operación.

3.- Descuidos menores en el cumplimiento de tareas: Pequeños errores o negligencias en el desarrollo de sus funciones que no generen un impacto significativo ni económico para la cooperativa o sus asociados.

4.- Uso indebido y ocasional de recursos de la empresa: Utilizar el teléfono de la cooperativa para llamadas personales no urgentes, o usar el internet para fines recreativos de forma esporádica y mínima, sin que afecte el desempeño laboral o la seguridad de la red.

5.- Incumplimiento de normas de vestuario o presentación personal: No adherirse a los códigos de vestimenta de la cooperativa de manera ocasional, siempre que no sea extrema o reiterada.

6.- Faltas aisladas de cortesía o trato inadecuado: Un incidente aislado de trato poco cortés con un compañero o asociado, sin llegar a ser acoso o maltrato.

7.- No mantener el orden y la limpieza del puesto de trabajo: Desorden o falta de aseo personal de forma ocasional en el área asignada.

8.- No reportar oportunamente incidencias menores: Retrasarse en la notificación de alguna situación que, si bien no es crítica, debería ser informada.

9.- Incumplimiento leve de procedimientos internos: Saltarse algún paso menor en un protocolo que no tenga repercusiones graves para la operación o seguridad.

10.- Faltas relacionadas con la atención al cliente: Demoras menores en la atención, falta de empatía esporádica, sin llegar a ser un trato irrespetuoso o que genere quejas formales masivas.

11.- Errores operativos en el manejo de caja: Errores que no impliquen perjuicio económico directo, pero que generen reprocesos, demoras o afectación menor en los procedimientos administrativos o de atención al cliente.

Artículo 6°. – Faltas graves. Adicional al incumplimiento de deberes o incursión en prohibiciones previstas en el Reglamento Interno de Trabajo, acorde a lo señalado en el numeral 2, del artículo 4º de este Estatuto, son faltas graves las siguientes conductas:

1.- Incumplimiento Grave de Deberes y Obligaciones:

A.- Ausentismo injustificado y reiterado: Faltar al trabajo sin justificación por varios días consecutivos o de manera recurrente, afectando la operación.

B.- Desobediencia grave y reiterada: Negarse de forma sistemática a cumplir órdenes o instrucciones legítimas de sus superiores, siempre que no atenten contra su dignidad o que sean contrarias a la ley o a las normas internas.

C.- Negligencia grave en el cumplimiento de funciones: Errores o descuidos que generen un perjuicio económico significativo para la Cooperativa, sus asociados o terceros, o que pongan en riesgo la seguridad de las operaciones.

D.- Incumplimiento de capacitaciones obligatorias: No asistir a una capacitación obligatoria sobre SARLAFT u otros sistemas de control que debe tener la Cooperativa, o sobre temas de cooperativismo, y, en general, sobre las capacitaciones ofrecidas por la Cooperativa con carácter obligatorio para todos los empleados.

E.- Faltas graves relacionadas con la atención al asociado o al cliente interno o externo: Demoras injustificadas en la atención, falta de empatía, trato discriminatorio o irrespetuoso hacia cualquier persona de los grupos de interés de la Cooperativa.

F.- Incurrir en errores en el diligenciamiento de formularios o registros: Incurrir en errores que no impliquen dolo y no generaron para la Cooperativa, para un asociado o para un cliente un perjuicio económico u operativo sustancial.

G.- Manejo inadecuado, negligente o reiterado de caja: Cuando se genere perjuicio económico, errores contables significativos, pérdidas temporales de fondos; o cuando se afecte la disponibilidad del servicio.

H.- Incumplimiento reiterado y no justificado de metas o resultados comerciales establecidos: Cuando se afecta el desempeño del área, se compromete el cumplimiento de objetivos estratégicos y no se evidencian acciones de mejora o justificaciones razonables; sin que se configure la causal prevista en el artículo 78º, literal A, numeral 9), de este Reglamento, como justa causa de terminación del contrato de trabajo.

2.- Violación de Políticas y Procedimientos Cruciales:

A.- Violación de protocolos de seguridad de la información: Compartir contraseñas, acceder sin autorización a sistemas o información confidencial, divulgar datos de

asociados, o cualquier acción que comprometa la seguridad de los datos de la cooperativa o sus clientes.

B.- Incumplimiento de políticas de prevención de lavado de activos y financiación del terrorismo (SARLAFT): No reportar operaciones sospechosas, incumplir con el debido conocimiento del cliente, manipular información para evadir controles.

C.- Uso indebido y reiterado de activos y recursos de la cooperativa: Utilización constante de equipos, sistemas o fondos de la cooperativa para fines personales o de terceros, sin autorización y causando un perjuicio.

D.- Incumplimiento grave del Reglamento Interno de Trabajo: Violaciones a disposiciones específicas del RIT que son fundamentales para la convivencia y el buen funcionamiento de la cooperativa.

3.- Conductas que Afectan la Confianza y la Buena Fe:

A.- Hurto o apropiación indebida: Tomar dinero, bienes o activos de la cooperativa, de asociados o de compañeros.

B.- Fraude, engaño o falsedad: Presentar información falsa (ej. documentos, excusas médicas fraudulentas), manipular registros, o cometer cualquier acto de engaño en perjuicio de la cooperativa o sus asociados. Esto incluye el fraude en el uso de los productos y servicios de la misma cooperativa por parte del trabajador.

C.- Acoso laboral o sexual: Conductas reiteradas y sistemáticas de maltrato, descalificación u hostigamiento hacia compañeros o superiores, o cualquier forma de acoso sexual.

D.- Divulgación de información confidencial o privilegiada: Revelar secretos comerciales, financieros, operativos o de asociados que puedan causar un daño a la cooperativa, sus directivos, sus asociados o sus clientes.

E.- Conflicto de intereses: Realizar negocios o tener intereses personales que entren en conflicto con los de la Cooperativa, especialmente si implican un beneficio personal o el uso de información privilegiada.

F.- Recibir o solicitar sobornos o dádivas: Aceptar beneficios a cambio de favores o tratamiento preferencial en las operaciones de la Cooperativa.

4.- Daños Materiales y Seguridad:

A.- Ocasionar daños graves a las instalaciones o bienes de la cooperativa: De forma intencional o por negligencia grave.

B.- Poner en riesgo la seguridad de las personas o las operaciones: Incumplir gravemente las normas de seguridad y salud en el trabajo, o realizar acciones que pongan en peligro a directivos, compañeros, asociados, clientes o la infraestructura de la Cooperativa.

C.- La violación, así sea leve, de protocolos de seguridad de la información: Dejar a la vista documentos sensibles y de alto valor o confidencialidad, no bloquear o apagar el computador al ausentarse del puesto de trabajo a la hora del almuerzo o al final de la jornada laboral.

5.- Conductas que Implican Violación de la Ley:

A.- Cometer actos delictivos en el lugar de trabajo o relacionados con el trabajo: Realizar conductas o incurrir en omisiones graves que, allá del ámbito disciplinario, constituyan un delito de conformidad con la legislación penal colombiana.

B.- Consumo o tráfico de sustancias psicoactivas o alcohol en el lugar de trabajo: O presentarse al trabajo bajo sus efectos, afectando el desempeño y la seguridad, cuando se trate de personas que no corresponden a las que se indican en el numeral 2, literal D, del artículo 7º de este Estatuto.

Artículo 7º. – Faltas gravísimas. Adicional al incumplimiento de deberes o incursión en prohibiciones previstas en el Reglamento Interno de Trabajo, acorde a lo señalado en el numeral 3, del artículo 4º de este Estatuto, son faltas gravísimas aquellas conductas del trabajador que revisten la máxima gravedad, al punto de fracturar de manera irremediable la confianza con el empleador y ponen en serio riesgo la operación, la reputación, el patrimonio o la legalidad de la entidad. Se consideran faltas gravísimas:

1.- Conductas Ilícitas en el Ejercicio de sus Funciones o Relacionadas con la Cooperativa:

A.- Hurto, fraude o estafa: Apropiación de dinero o bienes de la Cooperativa, de los asociados o de terceros, mediante engaño o cualquier otra manipulación.

B.- Lavado de activos o financiación al terrorismo: Participar, facilitar o no reportar a sabiendas operaciones sospechosas o transacciones que se encuadren en estas actividades ilícitas. Esto incluye la alteración de registros para ocultar el origen o destino de fondos.

C.- Falsedad en documento público o privado: Elaborar, alterar o usar documentos falsos para obtener un beneficio para sí o para un tercero o, incluso, para la Cooperativa, de manera ilícita (ej. falsificación de firmas, alteración de balances, documentos de crédito).

D.- Soborno o cohecho: Ofrecer, solicitar o recibir dinero, favores o cualquier tipo de beneficio indebido a cambio de realizar u omitir un acto relacionado con sus funciones.

E.- Acceso o uso no autorizado de información privilegiada para beneficio propio o de terceros: Usar información confidencial de la Cooperativa o de sus asociados (ej. datos de clientes, estrategias de inversión, resultados financieros, etc.) para obtener ganancias ilícitas o cualquier otro tipo de provecho.

F.- Malversación de fondos o activos: Desviar fondos o activos de la Cooperativa para fines personales o ajenos a la entidad.

2.- Violación Flagrante de la Confianza y Deberes funcionales:

A.- Incumplimiento grave de las políticas SARLAFT: No solo no reportar, sino activamente obstruir o evadir los controles de prevención de lavado de activos y financiación del terrorismo, manipulando sistemas o información.

B.- Revelación intencional y grave de secretos empresariales o información confidencial: Divulgar información estratégica, tecnológica, financiera o de asociados a la competencia o a terceros, causando un daño sustancial a la Cooperativa.

C.- Conflicto de intereses grave y no declarado: Participar en transacciones o decisiones donde el trabajador tiene un interés personal o familiar significativo que beneficia a sí

mismo o a terceros a expensas de la Cooperativa, y que no fue debidamente declarado y gestionado.

D.- Competencia desleal: Realizar actividades que compitan directamente con la Cooperativa, usando información o recursos obtenidos en su puesto de trabajo.

E.- Abuso de autoridad o de la posición: Utilizar su cargo o influencia para coaccionar, extorsionar o manipular a subalternos, compañeros, asociados o clientes.

3.- Daños Catastróficos o Puesta en Riesgo de la Cooperativa:

A.- Daño intencional y grave a los sistemas de información, infraestructura o activos: Sabotaje de sistemas informáticos, destrucción de equipos, o cualquier acción que paralice o afecte gravemente la operación.

B.- Poner en peligro la seguridad de las personas o de los activos por negligencia extrema como dejar abiertos accesos de alta seguridad, manipular sistemas de alarma o cámaras de forma indebida, o cualquier acción que genere un riesgo inminente y grave.

C.- Incumplimiento reiterado y grave de las normas de seguridad informática: Se considera reiterado el incumplimiento de normas de seguridad informática cuando éste se ha repetido, por lo menos, una vez después del primer llamado de atención; y se estima grave cuando dicho incumplimiento pone en riesgo la operación o los sistemas informáticos de la Cooperativa.

D.- Obstrucción a las labores de auditoría, control o supervisión: Negarse a entregar información, destruir documentos, o cualquier acción para impedir o falsear los procesos de la auditoría interna, de la revisoría fiscal o de los entes de supervisión, tales como la Superintendencia Financiera de Colombia o la UIAF.

4.- Conducta Profesional de Extrema Gravedad:

A.- Acoso laboral o sexual grave y sistemático, o cualquier forma de violencia y discriminación: Actos que generen un ambiente de trabajo hostil o que atenten gravemente contra la integridad física o psicológica de los compañeros, asociados o clientes, especialmente si hay reincidencia o si se trata de un superior jerárquico.

B.- Consumo o tráfico de sustancias psicoactivas o alcohol en el lugar de trabajo, especialmente cuando el trabajador desempeña funciones relacionadas con manejo de efectivo, sistemas informáticos o atención al público.

C.- Insubordinación grave y sistemática con impacto en la operación: Negativa reiterada y consciente a cumplir órdenes fundamentales que paralizan o ponen en grave riesgo el funcionamiento de un área crítica de la Cooperativa.

CAPÍTULO III SANCIONES DISCIPLINARIAS

Artículo 8°. – **Tipos de sanciones.** Las sanciones disciplinarias que se podrán imponer, según la gravedad de la falta, son las siguientes:

1.- Amonestación escrita: En caso de faltas leves la sanción a imponer no podrá ser otra que la amonestación escrita, la cual se registrará en la hoja de vida del trabajador.

2.- Suspensión del contrato de trabajo sin remuneración: En caso de faltas graves, teniendo en cuenta las circunstancias de agravación o de atenuación previstas en este estatuto, se impondrá una sanción de suspensión que no podrá ser superior a ocho (8) días por la primera vez ni a sesenta (60) días calendario en caso de reincidencia. Dicha suspensión implica el correspondiente descuento de nómina, con las consecuencias legales para la liquidación y pago de las prestaciones legales y extralegales. (Art. 112 Código Sustantivo del Trabajo).

3.- Terminación del contrato de trabajo con justa causa: Esta será la sanción que se imponga para las faltas gravísimas que no correspondan a las causales previstas en el Reglamento Interno de Trabajo y en el CST para la terminación del contrato de trabajo por incumplimiento de las obligaciones bajo las hipótesis descritas en el artículo 78 del Reglamento Interno de Trabajo, en concordancia con el artículo 62 del CST.

Parágrafo: La terminación del contrato de trabajo por justa causa, conforme al artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, no requiere del adelantamiento de un proceso disciplinario previo y, en consecuencia, se rige por las normas generales previstas en el Reglamento Interno de Trabajo de **JFK COOPERATIVA FINANCIERA**, especialmente por el parágrafo de su artículo 78.

Artículo 9°. – Criterios para la imposición de sanciones: Para la imposición de sanciones se tendrán en cuenta los siguientes criterios:

- 1.- La gravedad de la falta.
- 2.- Los antecedentes del infractor.
- 3.- Las circunstancias de agravación o de atenuación.
- 4.- El daño causado a la Cooperativa o a terceros.
- 5.- El grado de participación del infractor.
- 6.- El haber reconocido la falta en la audiencia de descargos.

CAPITULO IV ÓRGANOS DISCIPLINARIOS Y PROCEDIMIENTO

Artículo 10°. – Órganos competentes. Los órganos competentes para adelantar los procesos disciplinarios e imponer las sanciones serán:

1.- Única o Primera instancia: Para adelantar el procedimiento sancionatorio y decidir en única o primera instancia, la competencia estará en cabeza de la subgerencia de Gestión Humana, salvo cuando la actuación se dirija contra un subgerente o contra el auditor interno, en cuyo caso la competencia, en única o primera instancia será del Gerente General.

2.- Segunda instancia: Para resolver la impugnación que se presente contra decisiones adoptadas en primera instancia por la subgerencia de Gestión Humana, será competente la Gerencia General. Cuando la actuación se dirija contra un subgerente o el auditor interno, la segunda instancia será resuelta por el Consejo de Administración. En este caso, la sustanciación del asunto estará en cabeza del Presidente o, cuando éste no sea abogado, la sustanciación estará a cargo del consejero que sea abogado, designado por el presidente.

Parágrafo 1º: La actuación por la posible comisión de una falta leve será de única instancia; en los demás casos, la actuación será de doble instancia.

Parágrafo 2º.- Cuando no haya un abogado entre los miembros del consejo de administración, sustanciará el presidente del Consejo con el apoyo de la subgerencia jurídica. Si la actuación disciplinaria se sigue contra el subgerente jurídico, el apoyo al presidente del Consejo lo brindará otro abogado de la Cooperativa designado por el Gerente.

Artículo 11°. – Procedimiento disciplinario. El procedimiento disciplinario se adelantará de la siguiente manera:

1.- Iniciación de la actuación disciplinaria: La actuación se iniciará de oficio o por queja de un cliente, de un asociado, de un delegado o de un tercero; o por informe de cualquier empleado, directivo u órgano de control de la Cooperativa.

2.- Evaluación preliminar: Recibida la queja o el informe sobre el hecho que pudo configurar falta disciplinaria, el órgano competente hará una evaluación preliminar para determinar si hay mérito para dar inicio a la actuación disciplinaria, con la viabilidad de citar a la persona implicada a descargos.

3.- Citación a descargos: Evaluado el mérito de la queja para dar inicio a la actuación, se citará a la persona implicada a audiencia de descargos, la cual podrá ser presencial o virtual y se realizará en un plazo no superior a cinco (5) días hábiles. En la citación se le remitirá copia de la queja o del informe, se le indicará la falta o faltas en que pudo haber incurrido, la levedad o gravedad de la posible falta, la imputación provisional indicando si pudo actuar con culpa leve, culpa grave o dolo, y la sanción que se le podría imponer. En el mismo acto se le advertirá que tiene derecho a rendir versión libre, a aportar o solicitar pruebas, a controvertir las que se presenten en su contra, a confesar su participación en la comisión de la falta y, en definitiva, a ejercer su derecho de defensa.

4.- Práctica de pruebas y traslado para presentar alegaciones: En la misma audiencia se practicarán las pruebas pertinentes. De ser necesario, se suspenderá la audiencia hasta por un término de cinco (5) días hábiles para la práctica de pruebas. Practicadas éstas, se le concederá el uso de la palabra al implicado para que formule sus alegaciones finales.

5.- Terminación del proceso: Concluidas las alegaciones, en la misma audiencia, se resolverá si se absuelve o se sanciona al implicado. La decisión deberá ser debidamente sustentada en el análisis de los medios de prueba y de los argumentos defensivos. Si la decisión es sancionatoria, se indicará con precisión la falta o faltas cometidas, la participación del implicado en la comisión de la falta o falta, el grado de culpabilidad, las circunstancias de atenuación y de agravación y la sanción a imponer. La imposición de la sanción deberá ser proporcional a la falta o faltas cometidas, salvo que éstas tuvieran en el presente estatuto como sanción a imponer, la terminación con justa causa del contrato de trabajo.

6.- Notificación y oportunidad de impugnación. En la misma audiencia se notificará al implicado, informándole que puede impugnarla en el mismo acto y sustentar dentro de los dos (2) días hábiles siguientes. Si no se presenta impugnación, la sanción quedará en firme y se procederá por parte del área correspondiente a su ejecución inmediata. En caso de impugnación, se remitirá el expediente al órgano competente para resolverla, dentro de los dos (2) días hábiles siguientes.

7.- Segunda instancia: El órgano competente para decidir la impugnación presentada decidirá la misma con base en las pruebas obrantes en el expediente y los argumentos expuestos en la impugnación. De considerar necesaria la práctica de alguna prueba de oficio, la decretará y ordenará su práctica, garantizando los derechos de defensa y contradicción al disciplinable. Practicadas las pruebas de oficio, o si no fue necesaria su práctica, se procederá a expedir la resolución que ponga fin a la actuación disciplinara. Notificada ésta, se procederá de inmediato a la ejecución de la sanción, por el área que corresponda.

Artículo 12º.- Ejecución de la sanción. Una vez quede en firme la sanción disciplinaria, el área correspondiente procederá a su inmediata ejecución, así:

1.- Para la sanción de amonestación, se procederá a incorporar la resolución sancionatoria en firme a la hoja de vida del trabajador, con la constancia de su ejecutoria.

2.- Para la sanción de suspensión, se procederá a incorporar la resolución sancionatoria en firme a la hoja de vida del trabajador, con la constancia de ejecutoria y se informará de inmediato al área de nómina, para los fines pertinentes.

3.- Para la sanción de terminación del contrato de trabajo con justa causa, se procederá a incorporar la resolución sancionatoria en firme a la hoja de vida del trabajador, con la constancia de ejecutoria y se informará de inmediato al área de nómina, al área administrativa y demás áreas correspondientes, para los fines relacionados con liquidación y pago de prestaciones sociales, devolución de inventario, realización de exámenes de egreso, etc.

Parágrafo.- Cuando el trabajador sancionado con terminación del contrato de trabajo con justa causa se encuentre en alguna situación de estabilidad laboral conforme a la ley o a la jurisprudencia colombiana, una vez en firme la sanción se procederá de inmediato por parte de la Subgerencia Jurídica a gestionar la autorización del Ministerio del Trabajo, para lo cual remitirá la resolución sancionatoria, con la constancia de ejecutoria y

acompañada de una copia íntegra del expediente. Obtenida dicha autorización, se procederá en la forma indicada en este artículo.

V OTRAS DISPOSICIONES

Artículo 12°. – **Prescripción de la acción disciplinaria.** La acción disciplinaria prescribe si transcurridos tres (3) años para las faltas gravísimas o graves o pasado un (1) año para las faltas leves, desde la ocurrencia de los hechos o desde la fecha en que la Cooperativa tuvo conocimiento de los hechos, no se ha dado inicio a la actuación disciplinaria.

Artículo 13°. – **Causales de Exoneración de Responsabilidad:** Son causales de exoneración de responsabilidad disciplinaria la fuerza mayor, el caso fortuito, o la ocurrencia de situaciones que impidan el cumplimiento de las obligaciones sin culpa o dolo.

Artículo 14°.- **Vacíos normativos e interpretación de este Estatuto:** En los aspectos disciplinarios no previstos expresamente en este estatuto se aplicarán las normas concordantes y/o complementarias previstas en el Código Sustantivo del Trabajo.

Artículo 15°. – **Vigencia y derogatoria.** El presente reglamento, en tanto se trata de un Anexo al Reglamento Interno de Trabajo, rige a partir la entrada en vigor de dicho Reglamento Interno y en lo concerniente a la forma de publicación, divulgación y revisión periódica, seguirá el procedimiento allí previsto.

Este reglamento fue aprobado por el Consejo de Administración, en su sesión del 23 de agosto de 2025, según consta en el Acta N° 764



David Andrés Ospina Saldarriaga
Presidente de consejo de Admón.



Luis Gonzalo Puerta Jiménez
Secretar de consejo de Admón.