



**REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO COOPERATIVA DE TRANSPORTADORES DEL SUR DE TOLIMA -
COINTRASUR LTDA.
PRÉAMBULO**

El presente es el Reglamento Interno de Trabajo de la **COOPERATIVA DE TRANSPORTADORES DEL SUR DEL TOLIMA - COINTRASUR LTDA** (en adelante "COINTRASUR"), con domicilio principal en la Carrera 8 N.º 7-35 de Chaparral, Tolima, es de obligatorio cumplimiento para todos los trabajadores y trabajadoras vinculados a COINTRASUR, cualquiera que sea su modalidad contractual o cargo.

Este Reglamento regula las condiciones a las cuales deben sujetarse COINTRASUR, como empleador, y sus trabajadores, y forma parte integral de los contratos individuales de trabajo, escritos o verbales, celebrados o que se celebren, salvo estipulación en contrario que sea más favorable al trabajador.

Su aplicación se extiende a todas las sedes, puntos de operación y dependencias de COINTRASUR, y tendrá vigencia indefinida, sin perjuicio de las modificaciones que se introduzcan conforme a la ley y previa aprobación de la Gerencia.

**CAPÍTULO I
CONDICIONES DE ADMISIÓN Y SELECCIÓN DEL PERSONAL**

ARTÍCULO 1. REQUISITOS DE ADMISIÓN. Toda persona que aspire a ocupar un cargo en COINTRASUR deberá presentar solicitud escrita de ingreso y acompañarla con los siguientes documentos.

- A. Hoja de vida debidamente diligenciada en el formato institucional de COINTRASUR, con los soportes académicos y laborales, según cada cargo.
- B. Fotocopia de la Cédula y Certificados de antecedentes disciplinarios (Procuraduría General de la Nación), fiscales (Contraloría General de la República) y judiciales (Policía Nacional), vigentes al momento de la vinculación.
- C. Licencia de conducción, según el tipo de vehículo a manejar; y paz y salvo y/o acuerdo de infracciones y comparendos registradas en el SIMIT, cuando el cargo así lo requiera.
- D. Certificados laborales anteriores con cargos, tiempos y funciones.
- E. Fotocopia de la tarjeta profesional, cuando el cargo así lo requiera.
- F. Certificado de personas honorables sobre su conducta y capacidad y en su caso del plantel de educación donde hubiere estudiado.
- G. Certificación de afiliación al Sistema de Seguridad Social.
- H. Declaración escrita de conocimiento y aceptación voluntaria y libre del presente Reglamento Interno de Trabajo.
- I. Dos fotografías recientes.
- J. Certificado médico de ingreso.

PARÁGRAFO 1. TRABAJADORES MENORES DE EDAD. Solo podrán ser admitidos para laborar los adolescentes mayores de quince (15) años, siempre que cuenten con autorización escrita del Inspector de Trabajo, o en su defecto, del Defensor de Familia, conforme a la Ley 1098 de 2006.


Deberán aportar además su tarjeta de identidad, certificado médico de aptitud laboral, constancia de afiliación al sistema de seguridad social y certificado directamente en el colegio donde se encuentra matriculado.

El horario de trabajo de los adolescentes será determinado conforme a la ley y nunca podrá exceder los límites establecidos ni interferir con su proceso educativo.

PARÁGRAFO 2. COINTRASUR no vincular trabajadores menores de dieciocho (18) años en actividades relacionadas con la operación del transporte, conducción de vehículos o labores que impliquen riesgos para la seguridad vial.

PARÁGRAFO 3. TRABAJADORES EXTRANJEROS. Los aspirantes de Los extranjeros de nacionalidad extranjera deberán acreditar los permisos laborales y migratorios expedidos por el Ministerio

 Carrera 16 No. 12 Sur- Barrio Beltrán

 3138865897

 cointrasur@hotmail.com

 www.cointrasur.com



de Relaciones Exteriores y el Ministerio del Trabajo.

PARÁGRAFO 4. COINTRASUR se abstendrá de solicitar información prohibida por normas de igualdad y no discriminación, tales como estado civil, número de hijos, religión, afiliación política, embarazo o condición de salud, conforme a la Ley 1581 de 2012 y el Convenio OIT 111.

PARÁGRAFO 5. FALSEDAD DOCUMENTAL. La falsedad en los documentos suministrados o la omisión dolosa de información será considerada falta grave y causal de terminación del contrato de trabajo, según el artículo 62 numeral 1 del Código Sustantivo del Trabajo, sin perjuicio de las acciones penales a que haya lugar.

PARÁGRAFO 6. COINTRASUR podrá solicitar documentos adicionales que considere necesarios para el proceso de admisión, siempre que no contravengan las disposiciones legales sobre igualdad, privacidad y no discriminación.

PARÁGRAFO 7: La entrega de la documentación por sí sola, no implica compromiso especial para ninguna de las partes.

ARTÍCULO 2. PROCEDIMIENTO DE SELECCIÓN DEL PERSONAL. El proceso de selección del personal en COINTRASUR se realizará de manera objetiva, transparente y conforme a los principios de igualdad de oportunidades y no discriminación.

El procedimiento comprenderá, entre otras, las siguientes etapas:

1. **Revisión de la hoja de vida y documentos soporte**, verificando experiencia, formación académica y cumplimiento de los requisitos del cargo.
2. **Verificación de antecedentes y estudio de seguridad**, incluyendo antecedentes judiciales, disciplinarios y fiscales cuando sea pertinente.
3. **Aplicación de pruebas psicotécnicas o técnicas**, según el cargo a desempeñar.
4. **Entrevista personal** con la Gerencia General o con el funcionario delegado para tal efecto.
5. **Examen médico ocupacional de ingreso**, conforme a las normas del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).
6. **Verificación de licencias, certificaciones y antecedentes de tránsito**, cuando el cargo implique conducción de vehículos.
7. **Prueba práctica y teórica de conducción**, cuando se trate de cargos operativos relacionados con transporte.
8. **Decisión de vinculación**, celebración del contrato de trabajo e inducción al cargo, incluyendo capacitación en seguridad vial, reglamento interno de trabajo, SG-SST y demás políticas institucionales.

PARÁGRAFO 1. La participación en el proceso de selección no genera obligación para COINTRASUR de vincular al aspirante.

CAPÍTULO II

DEL CONTRATO Y SU CLASIFICACIÓN

ARTÍCULO 3. CONTRATO DE TRABAJO. El contrato de trabajo es el acuerdo mediante el cual una persona natural se obliga a prestar un servicio personal a COINTRASUR bajo la continua subordinación o dependencia de esta, mediante el pago de una remuneración.

La vinculación laboral en la empresa se realizará preferentemente mediante **contrato de trabajo a término indefinido**, de conformidad con la legislación laboral vigente.

No obstante, podrán celebrarse contratos:

1. A término fijo.
2. Por la duración de una obra o labor determinada.
3. Para trabajo ocasional, accidental o transitorio.

Los contratos de trabajo podrán celebrarse **verbalmente o por escrito**, sin perjuicio de que para determinados cargos o modalidades contractuales se exija la forma escrita conforme a la ley.


En todo caso el contrato deberá contener como mínimo:

- Identificación de las partes.
- Lugar de prestación del servicio.
- Naturaleza de las labores o funciones.
- Salario y forma de pago.
- Duración del contrato cuando sea a término fijo o por obra o labor.

PARÁGRAFO 1. Los contratos a término fijo deberán constar siempre por escrito y cumplir las condiciones y límites establecidos en la legislación laboral vigente.

PARÁGRAFO 2. Los contratos por obra o labor determinada deberán indicar de manera clara la actividad o proyecto específico que justifica su celebración.

 Carrera 16 No. 12 Sur- Barrio Beltrán

 3138865897

 cointrasur@hotmail.com

 www.cointrasur.com



ARTÍCULO 4. MODALIDADES CONTRACTUALES. COINTRASUR podrá celebrar contratos de trabajo conforme a las modalidades previstas en el Código Sustantivo del Trabajo y la legislación laboral vigente.

La vinculación laboral en la empresa se realizará preferentemente mediante **contrato a término indefinido**, sin perjuicio de que puedan celebrarse otras modalidades contractuales cuando la naturaleza del servicio lo justifique.

Podrán celebrarse las siguientes modalidades de contrato:

1. Contrato a término indefinido. Es aquel que no tiene una fecha de terminación previamente establecida y se mantendrá vigente mientras subsistan las causas que le dieron origen.

2. Contrato a término fijo. Deberá constar siempre por escrito y su duración no podrá ser superior a cuatro (4) años. Su renovación y duración se regirán por lo dispuesto en la legislación laboral vigente.

3. Contrato por obra o labor determinada. Es aquel que se celebra para la ejecución de una actividad o proyecto específico y su duración estará determinada por la finalización de la obra o labor contratada.

4. Contrato ocasional, accidental o transitorio. Es aquel que se celebra para atender labores distintas a las actividades normales de la empresa y cuya duración no exceda de un mes.

PARÁGRAFO 1. En todos los casos los contratos deberán cumplir los requisitos establecidos en la ley y podrán formalizarse por escrito cuando así lo exija la normativa laboral o la naturaleza del cargo.

ARTÍCULO 5. CONTRATO DE APRENDIZAJE Y PRÁCTICAS LABORALES.

El contrato de aprendizaje deberá constar por escrito e incluir:

- Nombre y documento de las partes.
- Programa o área objeto de formación.
- Duración y fases (lectiva y práctica).
- Obligaciones y derechos del aprendiz y del patrocinador.
- Monto del apoyo de sostenimiento mensual.

Durante la vigencia de este contrato, el aprendiz recibirá un apoyo de sostenimiento mensual que no constituye salario ni base para prestaciones sociales, salvo en los casos expresamente previstos por la ley. Durante la fase lectiva recibirá como mínimo el setenta y cinco por ciento (75%) de un (1) salario mínimo legal mensual vigente (SMLMV) y durante la fase práctica el cien por ciento (100%) de un (1) SMLMV, o el porcentaje que establezca la normativa vigente según las condiciones económicas del país. El aprendiz estará afiliado al Sistema de Seguridad Social conforme a las disposiciones legales vigentes.

PARÁGRAFO 1. RÉGIMEN DISCIPLINARIO DEL APRENDIZ. El aprendiz, en especial durante la fase práctica, estará sujeto al Reglamento Interno de Trabajo de COINTRASUR, incluyendo el régimen disciplinario, en lo relacionado con el cumplimiento de sus obligaciones, normas de conducta, seguridad y convivencia laboral, sin perjuicio de la naturaleza formativa del contrato.

PARÁGRAFO 2. PRÁCTICAS LABORALES Y VINCULACIÓN FORMATIVA. Las prácticas laborales desarrolladas mediante vinculación formativa no constituyen relación laboral. En consecuencia, los practicantes no estarán sujetos al régimen disciplinario previsto en este Reglamento Interno de Trabajo.

Su comportamiento, obligaciones y eventuales incumplimientos se regirán por:

- a) El reglamento o estatuto de la institución educativa.
- b) El plan de práctica laboral aprobado.
- c) Los acuerdos suscritos entre la institución educativa, el estudiante y COINTRASUR.

PARÁGRAFO 3. REGLAMENTO DE PRÁCTICAS. COINTRASUR podrá adoptar un reglamento interno de prácticas laborales, en el cual se establecerán las condiciones de desarrollo de las actividades formativas, normas de comportamiento, deberes, prohibiciones y procedimientos aplicables a los practicantes, en armonía con la normativa vigente.

PARÁGRAFO 4. CUOTA DE APRENDICES. La determinación del número mínimo obligatorio de aprendices para cada empresa será fijada por el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA), conforme a la normatividad vigente.

La cuota señalada deberá notificarse previamente al representante legal de la empresa, quien contará con el término de cinco (5) días hábiles para objetarla en caso de no corresponder a las necesidades de la organización. Contra el acto administrativo procederán los recursos de ley.


COINTRASUR podrá solicitar al SENA la determinación o ajuste de su cuota de aprendices conforme al número de trabajadores vinculados y las necesidades del servicio.

PARÁGRAFO 5. PLAN Y SUPERVISIÓN DE LA PRÁCTICA. Toda práctica laboral deberá desarrollarse conforme a un plan de práctica previamente definido, que incluya actividades, objetivos formativos y mecanismos de seguimiento. COINTRASUR designará un responsable o tutor encargado de orientar, supervisar y evaluar el desarrollo de la práctica.

PARÁGRAFO 6. ALCANCE DE LAS FUNCIONES. Los practicantes no podrán desarrollar actividades ajenas a su proceso formativo ni asumir responsabilidades propias de trabajadores vinculados laboralmente, debiendo limitarse a las actividades establecidas en el plan de práctica.

PARÁGRAFO 7. TERMINACIÓN DE LA PRÁCTICA. La práctica podrá darse por terminada por el cumplimiento del término pactado, por decisión de la institución educativa, por incumplimiento del plan de práctica o por situaciones que afecten el desarrollo formativo, conforme a los acuerdos suscritos.

 Carrera 16 No. 12 Sur- Barrio Beltrán

 3138865897

 cointrasur@hotmail.com

 www.cointrasur.com



CAPÍTULO III PERÍODO DE PRUEBA

ARTÍCULO 6. El período de prueba es la etapa inicial del contrato de trabajo que tiene por finalidad permitir al empleador apreciar las aptitudes del trabajador para el cargo y a esté evaluar las condiciones del trabajo.

El período de prueba deberá pactarse siempre por escrito y su duración no podrá 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 exceder de la quinta parte (1/5) del término inicialmente pactado, sin que en ningún caso supere los dos (2) meses

PARÁGRAFO 1. Cuando entre las mismas partes se celebren contratos sucesivos, el período de prueba sólo podrá pactarse en el primer contrato, salvo que el trabajador asuma un cargo diferente que justifique una nueva evaluación.

ARTÍCULO 7. Durante el período de prueba, el contrato podrá darse por terminado unilateralmente por cualquiera de las partes, sin previo aviso y sin indemnización, conforme al artículo 80 del CST. No obstante, deberá dejarse constancia escrita del motivo de terminación, especialmente en cargos que impliquen conducción o manejo de bienes de COINTRASUR.

En ningún caso podrá darse por terminado el contrato durante el período de prueba por motivos de embarazo, discapacidad, afiliación sindical o cualquier circunstancia que implique discriminación o violación de derechos fundamentales, conforme a la Ley 2466 de 2025 y la jurisprudencia constitucional.

CAPÍTULO IV JORNADA LABORAL Y HORARIOS DE TRABAJO

ARTÍCULO 8. La jornada ordinaria de trabajo en COINTRASUR. Se desarrollará conforme a la Ley 2101 de 2021, que redujo progresivamente la jornada laboral máxima semanal a 42 horas sin disminución salarial.

para el 2026, distribuidas en máximo seis (6) días a la semana con un día obligatorio de descanso. El trabajo ordinario podrá realizarse entre las 6:00 a.m. y las 7:00 p.m.

El número de horas diarias podrá ser variable, conforme a las necesidades del servicio, sin exceder de diez (10) horas diarias, siempre que el promedio semanal no supere las 42 horas.

En todo caso, la jornada ordinaria se regirá por lo dispuesto en los artículos 158 y 161 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por la Ley 2101 de 2021 y reglamentado por la Ley 2466 de 2025.

ARTÍCULO 9. La distribución general será la siguiente:

A. Personal administrativo:

- De Lunes a Viernes: 7:00 a.m. a 12:00 p.m. y 2:00 p.m. a 5:00 p.m.

B. Personal operativo: En Turnos rotativos.


- De Lunes a Sábado:
 - 1º Turno: Hora Entrada 06:00 a.m. a Hora Salida 02:00 p.m.
 - 2º Turno: Hora Entrada 02:00 p.m. a Hora Salida 10:00 p.m.
 - 3º Turno: Hora Entrada 10:00 p.m. a Hora Salida 06:00 a.m.

PARÁGRAFO 1. COINTRASUR, por cada domingo o festivo trabajado se reconocerá un día compensatorio remunerado a la semana siguiente.

PARÁGRAFO 2. Los horarios podrán modificar de acuerdo con las condiciones del servicio, los niveles de demanda y el cumplimiento del Plan Estratégico de Seguridad Vial (PESV), priorizando el descanso efectivo entre jornadas.

PARÁGRAFO 3. Cuando COINTRASUR. tenga más de cincuenta (50) trabajadores que laboren la jornada máxima legal (42

 Carrera 16 No. 12 Sur- Barrio Beltrán

 3138865897

 cointrasur@hotmail.com

 www.cointrasur.com



horas semanales), éstos tendrán derecho a que dos (2) horas semanales, dentro de la jornada ordinaria, para actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación, conforme al artículo 21 de la Ley 50 de 1990.

PARÁGRAFO 4. Cuando, por razones del servicio, se requiera exceder la jornada ordinaria o realizar turnos excepcionales, COINTRASUR solicitará la respectiva autorización al Ministerio del Trabajo, conforme al artículo 162 del CST y la normativa vigente.

PARÁGRAFO 5. La Gerencia podrá ajustar los horarios conforme a necesidades del servicio, siempre comunicándose con al menos cuarenta y ocho (48) horas de anticipación al trabajador afectado.

ARTÍCULO 10. JORNADA ESPECIAL DE CONDUCCIÓN. La jornada laboral de los conductores vinculados a COINTRASUR se regirá por las normas especiales que regulan la actividad de transporte terrestre y las disposiciones del presente reglamento, atendiendo a la naturaleza operativa y de riesgo del cargo.

PARÁGRAFO 1. El conductor no debe conducir más de diez (10) horas por día y un máximo de sesenta (60) horas a la semana. - Por cada dos (2) horas de conducción continuas, el conductor debe realizar descansos o pausas de quince (15) minutos, el cual no podrá ser compensado en dinero y en total no debe sobrepasar cuatro (4) horas de conducción continua en trayectos prolongados o de más de ocho (8) horas, COINTRASUR deberá programar relevos o pausas suficientes para garantizar la recuperación física y mental del conductor.

PARÁGRAFO 2. La jornada podrá organizarse por turnos rotativos, fraccionados o continuos, dependiendo de la necesidad del servicio y el tipo de operación (urbana, interveredal, intermunicipal o de carga). En ningún caso se autorizarán dos turnos completos en el mismo día, salvo para actividades de supervisión o emergencias operativas debidamente justificadas.

PARÁGRAFO 3. COINTRASUR llevará un registro físico o electrónico de las horas de inicio, fin y descansos de cada jornada de conducción, de conformidad con la Ley 2466 de 2025, garantizando el control y verificación del tiempo real de trabajo y descanso.

PARÁGRAFO 4. Cuando por razones de servicio el conductor deba laborar en días dominicales o festivos, se reconocerá el descanso compensatorio remunerado y los recargos legales establecidos en los artículos 179 y 180 del Código Sustantivo del Trabajo.

PARÁGRAFO 5. PROHIBICIONES. Ningún conductor podrá laborar bajo los efectos del alcohol, sustancias psicoactivas o medicamentos que alteren sus capacidades psicomotoras. El incumplimiento del protocolo de alcoholemia o las normas de seguridad vial constituirá falta grave disciplinaria, conforme a los capítulos **XVII Y XVIII** correspondiente del presente Reglamento.


ARTÍCULO 11. JORNADA LABORAL FLEXIBLE. En aplicación del artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por la Ley 2101 de 2021, y conforme al régimen de transición establecido por la Ley 2466 de 2025, COINTRASUR podrá establecer jornadas flexibles o diferenciales por mutuo acuerdo con los trabajadores, sin que se genere trabajo suplementario.

PARÁGRAFO 1. El empleador no podrá aún con el consentimiento del trabajador, contratarlo para la ejecución de dos turnos en el mismo día, salvo en labores de supervisión, dirección, confianza o manejo.

PARÁGRAFO 3. La flexibilidad podrá implementarse de manera temporal o permanente, previa autorización escrita del trabajador y registro ante el Ministerio del Trabajo cuando así lo exija la Ley 2466 de 2025.

ARTÍCULO 12. DESCONEXIÓN LABORAL. En cumplimiento de la Ley 2191 de 2022 y de la Ley 2466 de 2025, COINTRASUR garantiza a sus trabajadores el derecho a la desconexión laboral, entendido como el derecho a no atender comunicaciones, órdenes o requerimientos laborales fuera de la jornada ordinaria o durante sus descansos, licencias o

 Carrera 16 No. 12 Sur- Barrio Beltrán

 3138865897

 cointrasur@hotmail.com

 www.cointrasur.com



vacaciones.

COINTRASUR promoverá el uso responsable de medios tecnológicos (WhatsApp, correos institucionales o dispositivos corporativos) para garantizar el respeto del derecho a la desconexión y la protección de datos personales.

PARÁGRAFO 1. Se exceptúan de este derecho los casos de emergencia operacional, fuerza mayor, transporte de carácter urgente o situaciones críticas que comprometan la seguridad de los usuarios o de los bienes de COINTRASUR, las cuales deberán ser reportadas posteriormente al área administrativa.

ARTÍCULO 13. CONTROL DE JORNADA. COINTRASUR llevará el registro de ingreso y salida de los trabajadores, sea mediante sistema físico, digital o aplicativo institucional. El incumplimiento reiterado del horario sin justificación constituirá falta disciplinaria conforme al capítulo de régimen sancionatorio del presente reglamento.

El registro de jornada se conservará por un periodo mínimo de tres (3) años, conforme al artículo 486 del Código Sustantivo del Trabajo y la Ley 2466 de 2025.

PARÁGRAFO 1. Los trabajadores deberán reportar cualquier inconsistencia en el registro de jornada dentro de las veinticuatro (24) horas siguientes a su ocurrencia.

CAPÍTULO V HORAS EXTRAS, TRABAJO NOCTURNO Y RECARGOS

ARTÍCULO 14. De conformidad con el artículo 160 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por la Ley 2466 de 2025, se entiende por:

1. Trabajo ordinario: el que se realiza entre las seis (6:00 a.m.) y las siete (7:00 p.m.) horas.
2. Trabajo nocturno: el que se realiza entre las siete (7:00 p.m.) y las seis (6:00 a.m.) horas del día siguiente.

ARTÍCULO 15. Se considera trabajo suplementario el que excede la jornada ordinaria pactada o la máxima legal. Sólo podrá efectuarse por causas excepcionales o de necesidad del servicio, previa autorización de la Gerencia y conforme al artículo 162 del Código Sustantivo del Trabajo.

PARÁGRAFO 1. En ningún caso podrá exceder de dos (2) horas diarias ni doce (12) semanales.


ARTÍCULO 16. Las horas suplementarias requerirán autorización expresa del empleador y se registran en control de jornada físico o electrónico. COINTRASUR reportará mensualmente el uso de trabajo suplementario en cumplimiento de la Ley 2466 de 2025 y la normatividad del Ministerio del Trabajo sobre control horario y prevención de fatiga.

ARTÍCULO 17. RECARGOS Y LIQUIDACIÓN. El trabajo nocturno y suplementario se remunerará así:

1. **Hora extra diurna:** 25 % sobre el valor ordinario de la hora.
2. **Hora extra nocturna:** 75 % sobre el valor ordinario de la hora.
3. **Hora nocturna ordinaria:** 35 % de recargo.
4. **Trabajo dominical o festivo:** El trabajo realizado en domingos o días festivos se remunera con un recargo progresivo, conforme a la transición establecida por la Ley 2466 de 2025, así:
 - Hasta el 30 de junio de 2026, el recargo será del 80% sobre el valor ordinario de la hora o del día.
 - A partir del 1 de julio de 2026 y hasta el 30 de junio de 2027, el recargo será del 90%.
 - Desde el 1 de julio de 2027, el recargo será del 100% sobre el valor ordinario de la hora o del día.

Este recargo se aplica sobre el salario ordinario correspondiente, y en caso de coincidencia con horas extras o nocturnas, los

 Carrera 16 No. 12 Sur- Barrio Beltrán

 3138865897

 cointrasur@hotmail.com

 www.cointrasur.com



recargos no son acumulables, debiendo aplicarse el que resulte más favorable al trabajador según la naturaleza del trabajo ejecutado.

PARÁGRAFO 1. COINTRASUR, podrá implantar turnos especiales de trabajo nocturno, de acuerdo con lo previsto por el decreto 2351 de 1965.

PARÁGRAFO 2. En los cargos operativos y de conducción el trabajo suplementario deberá respetar las normas de seguridad vial, los tiempos máximos de conducción y los periodos obligatorios de descanso establecidos por la empresa, el PESV y la legislación vigente.

ARTÍCULO 21. COINTRASUR, no reconocerá trabajo suplementario o de horas extras sino cuando expresamente lo autorice a sus trabajadores de acuerdo a lo establecido para tal efecto en el Artículo 18 de este Reglamento.

CAPÍTULO VI DESCANSOS Y DÍAS FESTIVOS

ARTÍCULO 18. Todo trabajador tiene derecho a un descanso semanal remunerado de mínimo veinticuatro (24) horas continuas, preferiblemente el domingo, conforme a los artículos 172 y 173 del Código Sustantivo del Trabajo. Este derecho también se aplicará de forma proporcional para quienes laboran por días u horas, según el tiempo efectivamente trabajado.

PARÁGRAFO 1. Son días de descanso obligatorio los establecidos en la legislación colombiana, entre ellos: 1 de enero, 6 de enero, 19 de marzo, 1 de mayo, 29 de junio, 20 de julio, 7 de agosto, 12 de octubre, 1 y 11 de noviembre, 8 y 25 de diciembre, además del jueves y viernes santo, la Ascensión del Señor, Corpus Christi y el Sagrado Corazón de Jesús, conforme a la Ley 51 de 1983.

ARTÍCULO 23. TRABAJO EN DÍA DOMINICAL Y/O FESTIVO. El trabajo realizado en domingos o días festivos se remunerará con el recargo establecido en la legislación laboral vigente, incluyendo el incremento progresivo previsto en la Ley 2466 de 2025.

ARTÍCULO 19. Por mutuo acuerdo entre las partes, el descanso semanal obligatorio podrá fijarse en día diferente al domingo, el cual será reconocido en todos sus efectos legales como descanso dominical.

ARTÍCULO 20. Cuando por razones del servicio se requiera laborar en domingo o festivo, COINTRASUR deberá comunicarlo con al menos doce (12) horas de antelación, mediante publicación en cartelera física o medio digital interno, señalando el personal convocado y la forma de compensación o pago correspondiente.

ARTÍCULO 21. El descanso dominical o festivo tendrá una duración mínima de veinticuatro (24) horas continuas, salvo las excepciones legales aplicables a jornadas especiales o turnos autorizados conforme a la legislación laboral vigente.


ARTÍCULO 22. Si COINTRASUR decide suspender actividades por motivo de celebración o festividad no reconocida como festivo legal, deberá pagar el salario correspondiente como si se hubiesen laborado las horas, salvo acuerdo de compensación previo con los trabajadores. En tales casos, la compensación no se entenderá como trabajo suplementario u hora extra, conforme al artículo 178 del Código Sustantivo del Trabajo.

CAPÍTULO VII LICENCIAS

ARTÍCULO 23. LICENCIAS REMUNERADAS. COINTRASUR Concederá a sus trabajadores permisos remunerados para ausentarse de su trabajo, durante la licencia remunerada el empleador continuará efectuando los aportes a salud, pensión y riesgos laborales, sin interrupción.

PARÁGRAFO 1. No se podrá exigir la compensación del tiempo otorgado como licencia remunerada, salvo acuerdo expreso entre las partes, siempre que no se desconozcan derechos mínimos del trabajador.

 Carrera 16 No. 12 Sur- Barrio Beltrán

 3138865897

 cointrasur@hotmail.com

 www.cointrasur.com



PARÁGRAFO 2. El trabajador o la trabajadora debe dar aviso previo cuando sea posible, con antelación mínima de un (1) día hábil, y presentar el respectivo soporte, salvo en casos de urgencia en los que no sea posible anticiparlo o de fuerza mayor.

PARÁGRAFO 3. El empleador llevará un control de las licencias otorgadas.

ARTÍCULO 24. LICENCIA POR SUFRAGAR. De conformidad con el artículo 3 de la Ley 403 de 1997, se otorgará media jornada laboral remunerada por ejercer su derecho al voto, deberá presentar su certificado electoral.

ARTÍCULO 25. LICENCIA CARGOS OFICIALES TRANSITORIOS. Cuando el trabajador o la trabajadora sea designado para desempeñar un cargo público transitorio cuya aceptación sea obligatoria por ley, como la de ser jurado de votación, se le otorgará un (1) día compensatorio remunerado dentro de los cuarenta y cinco (45) días posteriores a la jornada electoral. Deberá presentar la asignación como jurado.

ARTÍCULO 26. LICENCIA POR CALAMIDAD DOMÉSTICA GRAVE. Cuando ocurran hechos imprevistos y graves que afecten directamente al trabajador o la trabajadora o a su núcleo familiar, debidamente comprobados. La notificación podrá hacerse antes o después del hecho, según las circunstancias (art. 57 numeral 6 del CST). El trabajador o trabajadora deberá notificar de inmediato la situación y explicar las razones de la calamidad y presentar los soportes correspondientes para demostrar la gravedad del hecho. La duración debe ser razonable y acordada entre las partes (jefe inmediato o área de talento humano) al momento de la notificación del evento adverso.

La licencia por calamidad doméstica podrá otorgarse hasta por cinco (5) días hábiles, **según la gravedad del caso**, prorrogables por justa causa debidamente acreditada.

ARTÍCULO 27. LICENCIA PARA DESEMPEÑAR COMISIONES SINDICALES INHERENTES A LA ORGANIZACIÓN. Se otorgará un permiso remunerado a los líderes sindicales para realizar actividades inherentes a su organización. La solicitud debe hacerse por escrito, especificando las fechas de inicio y culminación del permiso, a través del presidente o secretario general del sindicato, con antelación mínima de cinco días para afiliados y tres días para directivas.

ARTÍCULO 28. LICENCIA PARA CITAS MÉDICAS DE URGENCIA. El trabajador o la trabajadora podrá ausentarse para asistir a citas médicas de urgencia, de control, de terapias, con especialistas o exámenes, el permiso será remunerado, previo aviso al jefe inmediato o área de talento humano. El tiempo debe ser el suficiente para cubrir el desplazamiento y la consulta.


El empleado debe informar con antelación o durante las siguientes veinticuatro (24) horas siguientes a la cita urgente y justificar la ausencia presentando los soportes correspondientes como la cita médica.

Cuando el trabajador deba acompañar a hijos menores, cónyuge o padres dependientes a citas médicas de urgencia, se podrá conceder igualmente este permiso, previa justificación y presentación de los soportes correspondientes.

ARTÍCULO 29. LICENCIA PARA OBLIGACIONES ESCOLARES COMO ACUDIENTE. Cuando el trabajador o la trabajadora sean acudientes en un centro educativo, se le otorgará un permiso remunerado para atender los compromisos escolares de sus acudidos, como reuniones, entrega de boletines o eventos especiales. Deberá presentar una citación oficial de la institución educativa al empleador y acreditar la asistencia a la institución educativa para confirmar la obligación.

ARTÍCULO 30. LICENCIA PARA CITACIONES JUDICIALES, ADMINISTRATIVAS O LEGALES. Se le otorgará un permiso al trabajador o trabajadora para atender citaciones judiciales, administrativas o legales. Deberá presentar una citación formal emitida por la autoridad judicial, administrativa o legal al empleador, debe notificar la fecha y hora de la citación de manera oportuna a COINTRASUR.

 Carrera 16 No. 12 Sur- Barrio Beltrán

 3138865897

 cointrasur@hotmail.com

 www.cointrasur.com



ARTÍCULO 31. LICENCIA POR EL USO DE LA BICICLETA COMO MEDIO

DE TRANSPORTE. Al trabajador o trabajadora que acreditar por cualquier medio idóneo el uso de la bicicleta como medio de transporte habitual para desplazarse a su lugar de trabajo, se le otorgará un (1) día remunerado de trabajo cada seis (6) meses. Deberá certificar el uso de bicicleta para la llegada y salida del sitio de trabajo durante los seis meses. Se acordará con el jefe inmediato o el área de talento humano la fecha para disfrutar del día de descanso, asegurando que no afecte las responsabilidades laborales.

ARTÍCULO 32. LICENCIA POR LUTO. Se le otorgará al trabajador o trabajadora un permiso remunerado de cinco (5) días hábiles tras el fallecimiento de un familiar cercano, como cónyuge, compañeros permanentes, padres, hijos, hermanos, abuelos, suegros. El empleado debe notificar al empleador y presentar el certificado de defunción del causante y las pruebas de parentesco dentro de los treinta (30) días siguientes a su ocurrencia, conforme a la ley vigente.

ARTÍCULO 33. LICENCIA DE MATERNIDAD Y LACTANCIA. A la madre se le otorgarán dieciocho (18) semanas, una (1) antes del parto y diecisiete (17) después y será remunerado en los términos del Sistema General de Seguridad Social en Salud.

PARÁGRAFO 1. La trabajadora tendrá derecho a dos (2) descansos remunerados de treinta (30) minutos cada uno dentro de la jornada laboral para la lactancia durante los primeros seis (6) meses posteriores al parto. Posteriormente, y hasta que el menor cumpla dos (2) años, tendrá derecho a un (1) descanso remunerado de treinta (30) minutos dentro de la jornada laboral, siempre que se mantenga la lactancia.

ARTÍCULO 34. LICENCIA DE PATERNIDAD. Al padre se le otorgarán catorce (14) días calendario, remunerados en los términos del Sistema General de Seguridad Social en Salud. Esta licencia aplica para padres biológicos o adoptantes.

ARTÍCULO 35. LICENCIA PARENTAL COMPARTIDA. Esta licencia es una opción que permite a los padres distribuir entre ellos las últimas seis (6) semanas de la licencia de maternidad. La madre debe tomar mínimo doce (12) semanas después del parto, las seis (6) semanas restantes se pueden compartir, y para ello se debe presentar un formal entre las partes conforme a la normativa vigente con autorización médica, dentro de los 30 días posteriores al nacimiento, el cual deberá ser presentado al empleador.

ARTÍCULO 36. LICENCIA PARA EL CUIDADO DE LA NIÑEZ. Conceder la licencia de diez (10) días hábiles para el cuidado de la niñez, al padre, madre o quien detente la custodia y cuidado personal de los menores de edad que padezcan una enfermedad terminal o cuadro clínico severo derivado de un accidente grave y requieren un cuidado permanente; o requiera cuidados paliativos para el control del dolor y otros síntomas.


ARTÍCULO 37. LICENCIA POR MATRIMONIO DEL EMPLEADO. Se le otorga tres (3) días hábiles remunerados al trabajador o trabajadora que contraiga matrimonio civil o religioso, aplicable una sola vez durante la misma relación laboral. Deberá presentar la solicitud al empleador con al menos un mes de anticipación y se puede utilizar la licencia dentro de los treinta (30) días siguientes a la celebración del matrimonio.

ARTÍCULO 38. LICENCIAS NO REMUNERADAS. El empleador podrá otorgar un permiso no remunerado que es una suspensión del contrato de trabajo en la que el empleado no presta sus servicios y no recibe salario, pero el contrato laboral sigue vigente. El otorgamiento de esta licencia depende del acuerdo entre el empleador y el empleado de acuerdo al artículo 51 del Código Sustantivo del Trabajo.

En el caso de que el trabajador o trabajadora requiera un permiso por motivos personales como estudio, asuntos familiares o eventos que no se contemplen dentro de las licencias remuneradas estipuladas por la ley y dentro del presente Reglamento, puede solicitar una licencia no remunerada ante el área de talento humano. Quedará a discreción del empleador si accede o no al permiso y las condiciones para el mismo.

ARTÍCULO 39. PERMISO PARA CITAS MÉDICAS NO URGENTES. El trabajador debe presentar los soportes documentales correspondientes a la solicitud de la cita médica para que el permiso sea concedido. El tiempo podrá ser compensado previo acuerdo entre las partes, siempre que no exista incapacidad médica ni justificación válida, caso en el cual no

 Carrera 16 No. 12 Sur- Barrio Beltrán

 3138865897

 cointrasur@hotmail.com

 www.cointrasur.com



habrá lugar a descuento. El tiempo de permiso será estrictamente necesario para la consulta y su desplazamiento.

CAPÍTULO VIII VACACIONES REMUNERADAS

ARTÍCULO 40. Todo trabajador o trabajadora que haya prestado sus servicios a COINTRASUR durante un (1) año continuo tendrán derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas, de conformidad con el artículo 186 del Código Sustantivo del Trabajo.

El derecho subsiste aún cuando exista cambio de cargo, modalidad contractual o unidad operativa dentro de la Cooperativa.

ARTÍCULO 41. PROGRAMACIÓN Y OPORTUNIDAD. La época de disfrute de las vacaciones será fijada por COINTRASUR dentro del año subsiguiente al cumplimiento del año de servicios, procurando no afectar la operación y garantizando el descanso efectivo.

COINTRASUR deberá informar por escrito al trabajador la fecha de inicio del disfrute con una antelación mínima de quince (15) días calendario, conforme al artículo 187 del CST.

El trabajador podrá solicitar sus vacaciones en cualquier momento después del año de servicio, y COINTRASUR deberá evaluar y responder dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes.

ARTÍCULO 42. INTERRUPCIÓN DE VACACIONES. La interrupción de las vacaciones solo procederá por causas justificadas como incapacidad médica, licencia por luto o situaciones de fuerza mayor plenamente comprobadas. En tales casos, el trabajador conservará su derecho a reanudar los días faltantes. (Art. 188 CST).

Se evitará interrumpir al trabajador durante sus vacaciones para actividades laborales, salvo situaciones excepcionales debidamente justificadas, respetando el derecho a la desconexión laboral, en cumplimiento de la Ley 2191 de 2022 y la Ley 2466 de 2025.

ARTÍCULO 43. COMPENSACIÓN EN DINERO. COINTRASUR y el trabajador podrán acordar por escrito la compensación en dinero de hasta la mitad de las vacaciones causadas, previa solicitud del trabajador. (Art. 189 CST).

La compensación se liquidará con base en el último salario devengado al inicio de las vacaciones. Para salarios variables, se aplicará el promedio del último año.


ARTÍCULO 44. ACUMULACIÓN. El trabajador deberá disfrutar, como mínimo, seis (6) días hábiles continuos de vacaciones cada año, los cuales no son acumulables. Los días restantes podrán acumularse hasta por dos (2) años. La acumulación podrá ser hasta por cuatro (4) años cuando se trate de: trabajadores técnicos, especializados, de confianza o manejo, o trabajadores que laboren en zonas diferentes a su residencia familiar. (Art. 190 CST).

COINTRASUR podrá negar acumulaciones excesivas que afecten la seguridad operativa o la salud del trabajador (SG-SST, Resolución 0312 de 2019).

ARTÍCULO 45. REMUNERACIÓN DURANTE LAS VACACIONES. Durante el período de vacaciones el Trabajador recibirá el salario ordinario que esté devengando el día que comience a disfrutar de ellas. En consecuencia, sólo se excluirán para la liquidación de las vacaciones el valor de los recargos, horas extras, comisiones ocasionales y viáticos no salariales. 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 46. COINTRASUR, llevará un registro físico o electrónico de vacaciones conforme a la legislación laboral vigente, que contendrá: la fecha de Ingreso de cada Trabajador, fecha en que disfrutará sus vacaciones, en que las Termina, las interrupciones justificadas, los días pendientes y la remuneración de estas, liquidado y pagado.

 Carrera 16 No. 12 Sur- Barrio Beltrán

 3138865897

 cointrasur@hotmail.com

 www.cointrasur.com



ARTÍCULO 47. VACACIONES PROPORCIONALES EN CONTRATOS A TÉRMINO FIJO. En los contratos a término inferior a un (1) año, el trabajador tendrá derecho al pago de vacaciones en proporción al tiempo laborado, cualquiera que sea su duración, conforme a la legislación laboral vigente.

CAPÍTULO IX

SALARIO, LUGAR, DÍAS, HORAS DE PAGOS Y PERIODOS QUE LO REGULAN.

ARTÍCULO 48. FORMAS DE ESTIMULACIÓN SALARIAL. COINTRASUR y el trabajador puede convenir libremente el salario en sus diversas modalidades como por unidad de tiempo (día, semana, quincena o mes), por obra o labor determinada, a destajo o modalidades mixtas, pero siempre respetando el salario mínimo legal vigente; los pisos salariales derivados de pactos, fallos arbitrales o laudos vigentes.

ARTÍCULO 49. DEFINICIÓN. Se denomina jornal el salario estipulado por días y sueldo el salario estipulado por períodos mayores al día. Art. 133 C.S.T

ARTÍCULO 50. LUGAR DE PAGO. 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 éste cese. Art. 138 C.S.T

PARÁGRAFO 1. El pago podrá realizarse mediante consignación o transferencia electrónica a la cuenta bancaria autorizada por el trabajador.

ARTÍCULO 51. PERIODICIDAD. Para quienes devengan jornal, el período de pago no podrá exceder de una semana, y para quienes devengan sueldo, el pago será mensual, conforme a lo adoptado por COINTRASUR.

El pago del trabajo suplementario, horas extras o recargos deberá hacerse: En el mismo período en que se causaron, o a más tardar junto con el salario del período siguiente. (Art. 134 CST).

ARTÍCULO 52. PAGO DIRECTO O AUTORIZADO. El salario se pagará directamente al trabajador. Podrá pagarse a un tercero únicamente si: El trabajador autoriza por escrito, o se trate del representante legal del trabajador, o exista orden judicial que así lo disponga.

ARTÍCULO 53. COMPROBANTES Y SOPORTES DE PAGO. COINTRASUR deberá entregar al trabajador o trabajadora: Desprendible de nómina detallado con conceptos devengados y deducciones, la base de liquidación de seguridad social y recargos, y los valores netos pagados.

ARTÍCULO 54. PROHIBICIONES DE DESCUENTOS NO AUTORIZADOS. Solo podrán efectuarse deducciones del salario cuando: Sean autorizadas expresamente por el trabajador(a); existan órdenes judiciales; sean de ley (salud, pensión, retención); o sean cuotas para cooperativas autorizadas, respetando el salario mínimo y los límites legales.


ARTÍCULO 55. PAGO OPORTUNO. El salario deberá pagarse dentro del período pactado y sin retrasos injustificados. El incumplimiento reiterado constituye: Falla grave del empleador; justa causa de terminación indirecta; y/o infracción sancionable por el Ministerio del Trabajo.

CAPÍTULO X

SERVICIO MEDICO, SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO, RIESGOS LABORALES, PRIMEROS AUXILIOS HIGIENE Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO.

ARTÍCULO 56. Es obligación de COINTRASUR velar por la salud, seguridad e higiene de los trabajadores a su cargo. Igualmente, es su obligación garantizar los recursos necesarios para la implementación, mantenimiento y mejora continua del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo – SG-SST, conforme al Decreto 1072 de 2015, Resolución 0312 de 2019 y Ley 1562 de 2012; la ejecución permanente de actividades de medicina preventiva, del trabajo, higiene industrial, seguridad operacional y vigilancia epidemiológica; y el cumplimiento obligatorio del Plan Estratégico de Seguridad Vial – PESV, dada la naturaleza del objeto social del transporte.

 Carrera 16 No. 12 Sur- Barrio Beltrán

 3138865897

 cointrasur@hotmail.com

 www.cointrasur.com



ARTÍCULO 57. SERVICIO MÉDICO Y ATENCIÓN EN SALUD. Los servicios médicos se prestarán a través de las EPS y ARL correspondientes a la afiliación del trabajador.

PARÁGRAFO 1. La cooperación del trabajador con los exámenes médicos ocupacionales (ingreso, periódicos, reubicación y egreso) será obligatoria, conforme al SG-SST.

ARTÍCULO 58. AVISO DE ENFERMEDAD, ACCIDENTE O INCAPACIDAD. Todo trabajador, desde el mismo día en que se sienta enfermo, deberá comunicarlo al empleador, su representante o a quien haga sus veces, el cual hará lo conducente para que sea examinado por el médico correspondiente, a fin de que certifique si puede continuar o no en el trabajo y en su caso determine la incapacidad y el tratamiento a que el trabajador debe someterse.

Si éste no diere aviso dentro del término indicado, o no se sometiera 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 59. CUMPLIMIENTO DE CONTROLES MÉDICOS Y VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA. 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 ordenan la empresa en determinados casos. El trabajador que sin justa causa se negare a someterse a los exámenes, instrucciones o tratamientos antes indicados, podrá dar lugar a las consecuencias previstas en la normativa vigente.

ARTÍCULO 60. MEDIDAS DE HIGIENE, SEGURIDAD INDUSTRIAL Y SEGURIDAD VIAL. Los trabajadores están obligados a cumplir con todas las disposiciones del SG-SST; PESV; Manual de Conducción segura; Protocolos operativos internos expedidos por COINTRASUR, con el propósito de prevenir enfermedades laborales y mitigar los riesgos asociados al manejo de medios de transporte, vehículos automotores, maquinaria y demás herramientas de trabajo, especialmente aquellas que puedan derivar en accidentes laborales.

PARÁGRAFO 1. El incumplimiento grave o reiterado de normas del SG-SST, del PESV, o de políticas internas de COINTRASUR debidamente comunicadas al trabajador, constituye justa causa de terminación del contrato de trabajo, conforme a la ley y previo debido proceso disciplinario.

ARTÍCULO 61. PRUEBAS DE ALCOHOL Y SUSTANCIAS PSICOACTIVAS. COINTRASUR, en aplicación de la normatividad de transporte y su política de cero tolerancia, podrá solicitar pruebas de alcoholemia, pruebas de consumo de sustancias psicoactivas, y tamizajes previos, aleatorios o por sospecha fundada.


Los trabajadores autorizan la toma de la prueba de embriaguez y/o pruebas de detección de sustancias psicoactivas cuando así lo requiera la empresa, ya sea de forma verbal o por escrita establecimiento de los riesgos asociados a su actividad laboral. Esta medida tiene como finalidad prevenir riesgos que puedan comprometer la seguridad en la conducción de vehículos o cualquier otra actividad que afecte el normal desarrollo de las funciones y la adecuada prestación del servicio que constituye el objeto social de la empresa.

PARÁGRAFO 1. Conforme a la normativa vigente la prueba podrá ser realizada por profesionales y técnicos del área de la salud con formación, competencias y licencia vigente en salud ocupacional, Seguridad y Salud en el Trabajo.

ARTÍCULO 62. ACTUACIÓN INMEDIATA EN CASO DE ACCIDENTE DE TRABAJO. En caso de accidente laboral, el jefe de la dependencia correspondiente, o quien lo represente, deberá actuar de manera inmediata para garantizar la atención del trabajador afectado. Esto incluye:

1. Brindar primeros auxilios inmediatos.
2. Gestionar la remisión a la IPS asignada por la EPS o ARL.
3. Implementar medidas de control para evitar agravaciones o nuevos incidentes.
4. Asegurar el registro del accidente en el SISTEMA DE ALERTAS DEL SG-SST.

 Carrera 16 No. 12 Sur- Barrio Beltrán

 3138865897

 cointrasur@hotmail.com

 www.cointrasur.com



5. Elaborar la investigación del accidente dentro de los quince (15) días calendario siguientes.
6. Reportar ante la ARL y EPS dentro de los términos legales vigentes.

ARTÍCULO 63. OBLIGACIÓN DEL TRABAJADOR DE REPORTAR ACCIDENTES E INCIDENTES. En caso de accidente, aún el más leve o de apariencia insignificante el trabajador deberá comunicarlo inmediatamente al área de talento humano, o a quien haga sus veces para que se provea la asistencia médica y tratamiento oportuno según las disposiciones legales vigentes, indicará, las consecuencias del accidente y la fecha en que cese incapacidad. El no reporte sin justificación constituye incumplimiento disciplinario.

ARTÍCULO 64. ACCIDENTES PROVOCADOS O CULPA GRAVE. COINTRASUR no será responsable de ningún accidente de trabajo que haya sido provocado deliberadamente o con culpa grave de la víctima, lesiones derivadas de la culpa grave del trabajador, certificada por investigación del SG-SST, tampoco de la agravación que se presente en las lesiones o perturbaciones causadas por cualquier accidente del daño ocasionada por la falta injustificada de aviso oportuno.

En todo caso, se deberá prestar primeros auxilios inmediatos por parte de COINTRASUR.

PARÁGRAFO 1: Todo accidente de trabajo o enfermedad laboral que ocurra en la empresa COINTRASUR, el trabajador está obligado a reportarlo a la dependencia de talento Humano para realizar el debido reporte a las entidades correspondientes en sus respectivos términos y proceder a la asistencia médica y tratamiento. Art. 62 Decreto 1295 de 1994.

ARTÍCULO 65. De todo accidente se llevará registro en libro especial, con indicación de la fecha, horas, sector y circunstancias en que ocurrió, nombre de los testigos, si los hubiese y un relato sucinto de los hechos que puedan declarar.

ARTÍCULO 66. En todo caso, en lo referente a los puntos de que trata este capítulo, tanto por la empresa COINTRASUR, como los trabajadores, se someterán las normas de riesgos laborales del Código Sustantivo del trabajo, Ley 1562 de 2012, Decreto 1295 de 1994, Decreto 1072 de 2015, Resolución 0312 de 2019, Resolución 1401 de 2007 (Investigación de accidentes), PESV – MinTransporte, Normas de tránsito para transporte público y especial, Ley 2466 de 2025 y demás normas que regulen el Sistema General de Riesgos Laborales

CAPÍTULO XI


PRESCRIPCIONES DE ORDEN, CONDUCTA, OPERACIÓN Y PRESENTACIÓN DEL PERSONAL

ARTÍCULO 67. DEBERES GENERALES DEL TRABAJADOR. De conformidad con la ley, el presente reglamento y demás normas aplicables, todo trabajador está obligado a:

1. Cumplir la Constitución, la ley, el reglamento interno de trabajo, el código de ética, el manual de funciones, el PESV y las órdenes legítimas de sus superiores.
2. Observar buena conducta, trato digno, respeto hacia jefes, compañeros, usuarios y terceros, absteniéndose de gritos, insultos, amenazas o actos de acoso laboral.
3. Mantener armonía en el ambiente de trabajo, promoviendo la cooperación y evitando conflictos innecesarios.
4. Ejecutar las labores encomendadas con eficiencia, diligencia, lealtad, calidad y honradez.
5. Acatar instrucciones, correcciones y orientaciones relacionadas con el servicio, entendiendo que buscan mejorar la operación y la seguridad.
6. Permanecer en su puesto de trabajo durante la jornada, salvo autorización del superior.
7. Observar y cumplir las disposiciones de seguridad vial, higiene, SG-SST y prevención de riesgos
8. Cuidar los bienes, equipos y vehículos de la empresa.
9. Informar oportunamente riesgos, irregularidades, fallas mecánicas, emergencias, accidentes o situaciones que puedan afectar la seguridad del servicio.
10. Mantener actualizada su información de contacto para casos operativos y de emergencia.

ARTÍCULO PERSONAL 68. DEBERES OPERATIVO. ESPECIALES DE LOS CONDUCTORES Y
Además de los deberes generales, los

 Carrera 16 No. 12 Sur- Barrio Beltrán

 3138865897

 cointrasur@hotmail.com

 www.cointrasur.com



trabajadores vinculados a la operación de transporte deberán:

1. Cumplir estrictamente los lineamientos del PESV, el Código Nacional de Tránsito, la Circular 0021 de 2019, la normativa del Ministerio de Transporte y las disposiciones de seguridad vial vigentes.
2. Llegar al punto de salida con mínimo 30 minutos de anticipación.
3. Reportar al jefe de rodamiento u oficina al inicio y final del recorrido.
4. Informar inmediatamente sobre:
 - averías,
 - fallas mecánicas,
 - incidentes,
 - accidentes,
 - demoras relevantes,
 - situaciones de riesgo vial o de seguridad.
5. Realizar el transbordo seguro de pasajeros cuando un vehículo presente daño en ruta.
6. No realizar competencia o maniobras peligrosas con vehículos de COINTRASUR o de otras empresas.
7. Conducir respetando los límites de velocidad establecidos por la autoridad competente.
8. Abstenerse absolutamente de conducir bajo efectos de alcohol, drogas, medicamentos que alteren la capacidad psicomotora o sustancias psicoactivas.
9. Someterse a pruebas de alcohol y sustancias cuando lo requiera la empresa, conforme al SG-SST.
10. Mantener el vehículo apagado al descender; activar freno de mano y seguro.
11. Tanquear únicamente con el motor apagado y pasajeros fuera del vehículo, según Ley 769 de 2002.
12. No permitir que personas no autorizadas conduzcan vehículos de la empresa.
Prohibición absoluta: auxiliares o terceros no pueden conducir en ningún caso.
13. Realizar de manera diligente y segura el transporte de giros, encomiendas y correspondencia interna.

ARTÍCULO 69. PRESENTACIÓN PERSONAL Y USO DEL UNIFORME. El

trabajador deberá cumplir las siguientes reglas, respetando principios de dignidad laboral y no discriminación:

1. Presentarse aseado, con uniforme completo, limpio y en buen estado.
2. Portar carné institucional visible durante toda la jornada.
3. Usar exclusivamente las prendas oficiales entregadas como dotación.
4. Mantener zapatos limpios y adecuados para la labor.
5. La camisa debe permanecer dentro del pantalón, salvo excepción autorizada por el empleador para condiciones climáticas o de salud.
6. Está prohibido portar prendas distintas a las institucionales cuando se represente a COINTRASUR en terminales, taquillas o rutas.


ARTÍCULO 70. USO DE TELEFONÍA, RADIO Y MEDIOS DE COMUNICACIÓN.

1. El trabajador deberá informar al empleador el número de contacto actualizado.
2. Está **prohibido** el uso del teléfono celular durante la conducción, salvo manos libres permitidos por ley.
3. Esta información no será suministrada a terceros ajenos a COINTRASUR.

ARTÍCULO 71. PROTOCOLO EN CASO DE AVERÍA, FALLA O INCIDENTE OPERATIVO. El conductor deberá:

1. Informar inmediatamente al jefe de rodamiento, agencia o supervisor.
2. Gestionar el transbordo seguro de pasajeros si está en ruta.
3. Indicar dirección del taller, tiempo estimado de reparación y estado del vehículo.
4. Seguir las instrucciones operativas para garantizar continuidad del servicio.

 Carrera 16 No. 12 Sur- Barrio Beltrán

 3138865897

 cointrasur@hotmail.com

 www.cointrasur.com



ARTÍCULO 72. REPORTE DE ACCIDENTES DE TRABAJO Y DE TRÁNSITO. El trabajador deberá reportar todo accidente, por leve que sea:

1. Inmediatamente al jefe directo, quien en todo caso comunicará a Recursos Humanos.
2. Informar lugar, hora, circunstancias y testigos.
3. Facilitar el reporte ante la ARL y EPS

ARTÍCULO 73. DISPONIBILIDAD OPERATIVA. El trabajador deberá atender las asignaciones operativas dentro de la jornada laboral o conforme a las condiciones previamente acordadas entre las partes.

ARTÍCULO 74. AUSENCIA POR ENFERMEDAD O CALAMIDAD. Si el operador no puede cumplir su ruta por enfermedad, incapacidad o calamidad deberá:

1. Informar inmediatamente al jefe de rodamiento.
2. Entregar soportes dentro del término legal.
3. Permitir la asignación del relevador correspondiente.

ARTÍCULO 75. CONDUCTA EN VÍA Y TERMINALES.

1. Mantener comportamiento solidario con compañeros y personal de otras empresas.
2. No agredir verbal o físicamente a usuarios, compañeros o terceros.
3. Evitar actos que riñan con la legalidad o la seguridad del servicio.

ARTÍCULO 76. USO Y CUIDADO DEL VEHÍCULO.

1. No abandonar el vehículo encendido en ningún caso.
2. Revisar que esté bien engranado y con freno de mano activado al descender.
3. Reportar fallas mecánicas de manera inmediata.
4. Utilizar únicamente talleres autorizados por la empresa.

ARTÍCULO 77. MANEJO DE ENCOMIENDAS Y GIROS.


1. El transporte de encomiendas deberá hacerse con diligencia y oportunidad.
2. La entrega debe ser correcta, segura e inmediata.
3. El conductor responderá disciplinariamente por pérdida, retraso o entrega incorrecta cuando exista culpa comprobada.

ARTÍCULO 78. CAPACITACIONES OBLIGATORIAS. El trabajador deberá asistir a cursos, talleres, seminarios, inducciones y acciones formativas programadas por COINTRASUR en cumplimiento del SG-SST y el PESV.

ARTÍCULO 79. NOTIFICACIONES Y MEDIOS OFICIALES. Las citaciones, capacitaciones y comunicaciones operativas se realizarán por:

- carteleras oficiales,
- terminales y taquillas,
- correo institucional,
- aplicaciones internas, o
- canales que COINTRASUR habilite.

 Carrera 16 No. 12 Sur- Barrio Beltrán

 3138865897

 cointrasur@hotmail.com

 www.cointrasur.com



ARTÍCULO 80. PROHIBICIONES ESPECIALES. Se consideran prohibiciones graves:

1. Conducir con alcohol, drogas o medicamentos que afecten la conducción.
2. Competir con otros vehículos.
3. Permitir la conducción a personas no autorizadas.
4. Conducir utilizando celular sin manos libres.
5. Abandonar el vehículo en condiciones inseguras.
6. No reportar accidentes o incidentes.
7. Incumplir normas del PESV y del SG-SST.
8. Realizar actos de maltrato, discriminación, acoso o violencia.

ARTÍCULO 81. RESPONSABILIDAD DISCIPLINARIA. El incumplimiento de este capítulo constituye falta disciplinaria y puede dar lugar a:

- Llamados de atención
- suspensiones, o
- terminación del contrato por justa causa,

según la gravedad, conforme al régimen sancionatorio del presente Reglamento.


ARTÍCULO 82. INTERPRETACIÓN Y REMISIONES. Para lo no previsto en este capítulo se aplicarán:

- Código Sustantivo del Trabajo
- Ley 2466 de 2025
- Ley 1010 de 2006
- Ley 769 de 2002
- Decretos y normas del Ministerio de Transporte
- PESV institucional
- SG-SST
- Manual de Funciones y de Conducta
- Y demás políticas internas publicadas y socializadas de COINTRASUR.

CAPÍTULO XII ORDEN JERÁRQUICO

ARTÍCULO 83. ORDEN JERÁRQUICO EN COINTRASUR. El orden jerárquico de acuerdo con los cargos existentes en COINTRASUR, será el siguiente:

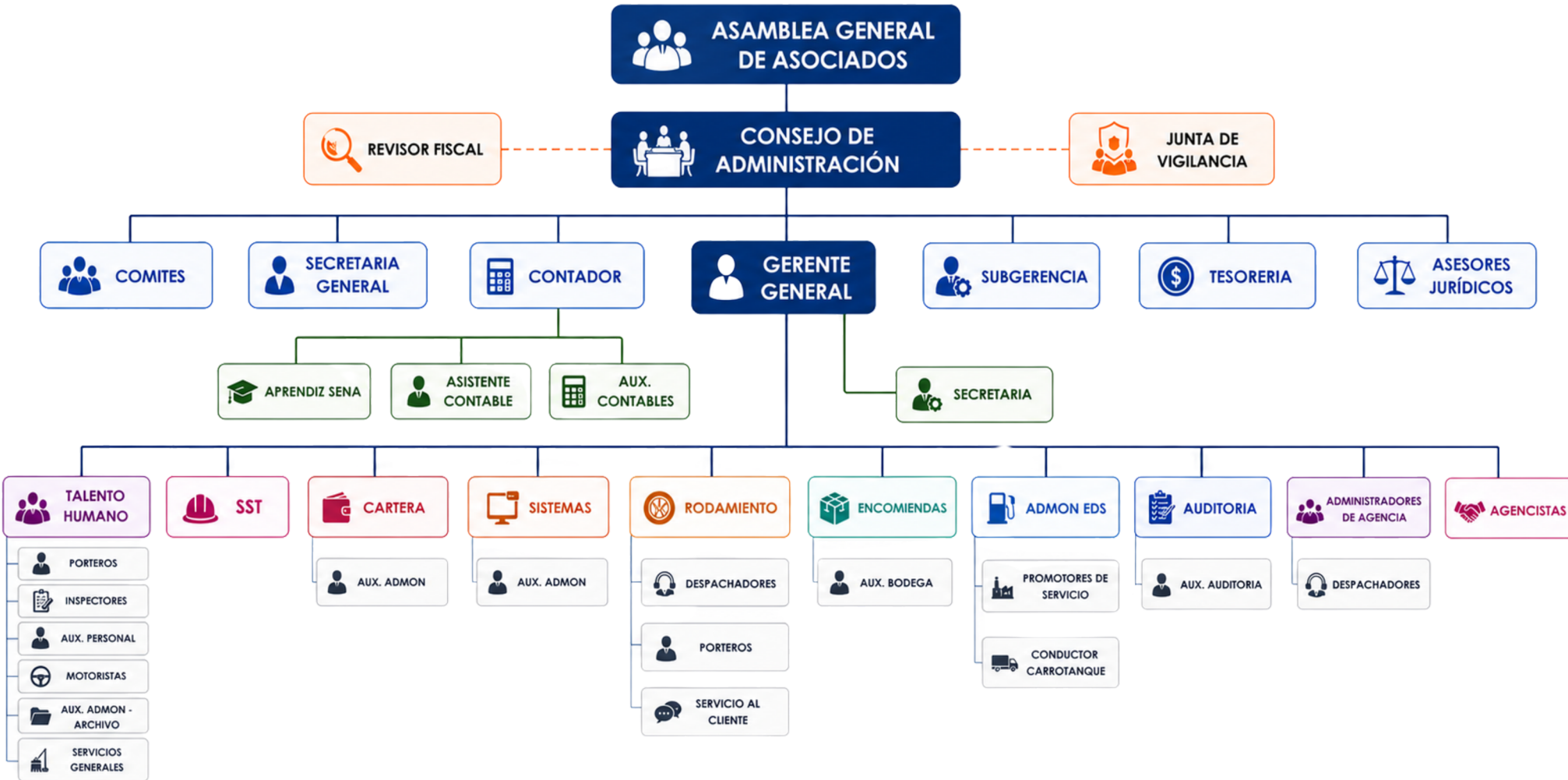
 Carrera 16 No. 12 Sur- Barrio Beltrán

 3138865897

 cointrasur@hotmail.com

 www.cointrasur.com

COOPERATIVA DE TRANSPORTADORES DEL SUR DEL TOLIMA LIMITADA COINTRASUR





PARÁGRAFO 1. En caso de una reestructuración organizacional o modificación estatutaria, la nomenclatura, el orden o la referencia a las dependencias mencionadas en este Reglamento podrán actualizarse mediante acto administrativo interno, sin que dicha modificación afecte la validez ni el contenido material del Reglamento Interno de Trabajo.

CAPÍTULO XIII

LABORES PROHIBIDAS PARA MUJERES GESTANTES O EN PERIODO DE LACTANCIA Y MENORES DE 15 AÑOS

ARTÍCULO 84. PROHIBICIONES GENERALES. En cumplimiento de la normativa laboral vigente, queda prohibido emplear a menores de edad y a trabajadores en condiciones especiales de protección en labores peligrosas, insalubres o de alto riesgo que puedan afectar su salud, seguridad o desarrollo integral.

Estas restricciones se aplicarán conforme a la legislación laboral, el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) y demás disposiciones que regulen la materia.

ARTÍCULO 85. LABORES PROHIBIDAS PARA MUJERES GESTANTES O EN PERIODO DE LACTANCIA. Sin perjuicio del principio de igualdad laboral, y atendiendo lo dispuesto por el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), queda prohibido emplear a mujeres gestantes o en periodo de lactancia en actividades que:


1. Involucran exposición a sustancias tóxicas o agentes químicos utilizados en actividades de mantenimiento o mecánica automotriz, tales como solventes, pinturas industriales, thinner, hidrocarburos o vapores tóxicos.
2. Implican manipulación de cargas superiores a los límites establecidos por la Resolución 1796 de 2018.
3. Exijan trabajo en espacios confinados, túneles, pozos, fosos mecánicos o áreas con deficiencia de oxígeno.
4. Requieran estar en contacto directo con combustibles, aceites calientes o sistemas eléctricos de alto voltaje en talleres o estaciones de servicio.

ARTÍCULO 86. LABORES PROHIBIDAS PARA MENORES DE 18 AÑOS.

Los menores de dieciocho (18) años no podrán desempeñar, dentro de las actividades propias del objeto social de COINTRASUR, labores que constituyan riesgo grave para su integridad, entre ellas:

1. Actividades operativas de transporte:
 - a. Conducción de vehículos automotores, motocicletas, camiones, buses, volquetas o maquinaria pesada.
 - b. Actividades en patios operativos, maniobras de parqueo, cargue o descargue de pasajeros o mercancías.
 - c. Participación en operaciones de transporte especial, escolar, turístico o de carga.
2. Actividades industriales asociadas al mantenimiento vehicular
 - a. Trabajos en talleres de mecánica automotriz, incluyendo:
 - i. elevadores hidráulicos,
 - ii. sistemas de frenos,
 - iii. suspensión,
 - iv. revisiones técnico-mecánicas,
 - v. montallantas y balanceo,
 - vi. soldadura eléctrica, autógena o de arco,
 - vii. maniobras con herramientas cortantes o rotativas (esmeriles, pulidoras, taladros industriales, prensas, troqueladoras).
 - b. Exposición a ruidos superiores a 80 decibeles o vibración mecánica persistente.
 - c. Mantenimiento en fosos automotrices, espacios confinados o zonas con alto riesgo eléctrico.
3. Actividades en estaciones de servicio o manejo de combustibles.
 - a. Manipulación de gasolina, ACPM, aceites calientes, líquidos inflamables o sustancias cáusticas.
 - b. Operación de surtidores de combustible o sistemas de carga.

 Carrera 16 No. 12 Sur- Barrio Beltrán

 3138865897

 cointrasur@hotmail.com

 www.cointrasur.com



4. Actividades administrativas o logísticas con riesgo elevado
 - a. Cargue y descargue de mercancías pesadas que superen los límites de la Resolución 1796 de 2018.
 - b. Limpieza o trabajo en altura, andamios o estructuras elevadas.
 - c. Clasificación o manipulación de residuos peligrosos o aceites usados.
5. Actividades generales de alto riesgo
 - a. Contacto con sustancias químicas peligrosas.
 - b. Exposición a radiaciones ionizantes, ultravioleta o infrarroja.
 - c. Manipulación de explosivos, inflamables o pirotécnicos.
 - d. Trabajos que puedan afectar la moralidad del menor, conforme a la Ley 1098 de 2006.

ARTÍCULO 87. EXCEPCIONES EN FORMACIÓN TÉCNICA. Los menores de dieciocho (18) años y mayores de quince (15) que cursen formación técnica, tecnológica o certificación en el SENA o en una institución autorizada podrán realizar únicamente actividades de aprendizaje, siempre que:

1. No se trate de labores peligrosas,
2. Exista evaluación previa del SG-SST,
3. Se cumplan todas las medidas de protección,
4. Exista autorización expresa del Ministerio del Trabajo cuando corresponda.


En ningún caso podrán realizar tareas operativas propias del transporte, conducción, mantenimiento automotriz, manejo de combustibles o cualquier otra actividad de riesgo descrita en este capítulo.

CAPÍTULO XIV OBLIGACIONES ESPECIALES PARA LA EMPRESA Y LOS TRABAJADORES

ARTÍCULO 88. OBLIGACIONES ESPECIALES DE LA EMPRESA COINTRASUR. Son obligaciones especiales de la empresa COINTRASUR, conforme a la Ley 2466 de 2025, el Código Sustantivo del Trabajo, la normativa de transporte y las disposiciones del SG-SST:

1. Poner a disposición de los trabajadores los instrumentos adecuados y materias primas necesarias para la realización de las labores.
2. Garantizar locales apropiados y elementos adecuados de protección contra incidentes y enfermedades profesionales.
3. Implementar y mantener el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) conforme al Decreto 1072 de 2015 y Resolución 0312 de 2019.
4. Cumplir el Plan Estratégico de Seguridad Vial (PESV) establecido por el Ministerio de Transporte.
5. Prestar inmediatamente primeros auxilios en caso de accidentes o enfermedades.
6. Mantener botiquines y equipos de emergencia según reglamentación de autoridades sanitarias.
7. Garantizar el acceso a servicios médicos a través de EPS y ARL.
8. Pagar la remuneración pactada en las condiciones, períodos y lugares convenidos.
9. Realizar los aportes al Sistema de Seguridad Social de manera oportuna.
10. Garantizar el pago de prestaciones sociales conforme a la ley.

 Carrera 16 No. 12 Sur- Barrio Beltrán

 3138865897

 cointrasur@hotmail.com

 www.cointrasur.com




11. Guardar absoluto respeto a la dignidad personal del trabajador, sus creencias y sentimientos.
12. Garantizar la igualdad de trato y no discriminación.
13. Proteger la intimidad y datos personales conforme a la Ley 1581 de 2012 (Habeas Data).
14. Conceder las licencias necesarias conforme al artículo 26 de este Reglamento.
15. Garantizar el derecho a la desconexión laboral según Ley 2191 de 2022 y Ley 2466 de 2025.
16. Respetar los derechos de maternidad, paternidad y lactancia.
17. Expedir certificaciones laborales cuando el trabajador lo solicite.
18. Practicar examen sanitario de egreso cuando se solicite.
19. Mantener actualizada la historia laboral.
20. Pagar gastos razonables de venida y regreso cuando el trabajador cambie de residencia por motivo del servicio.
21. Abrir y llevar al día los registros de horas extras y jornadas laborales.
22. Garantizar el cumplimiento de la jornada máxima establecida por la Ley 2101 de 2021.
23. Conceder descansos por lactancia conforme al artículo 238 del Código Sustantivo del Trabajo.
24. Conservar el puesto durante descansos remunerados y licencias por enfermedad motivada por embarazo o parto.
25. Llevar registro de inscripción de personas menores de edad empleadas.
26. Garantizar el cumplimiento de normas de protección infantil.
27. Garantizar el acceso del trabajador menor de edad a capacitación laboral.
28. Proporcionar formación continua en seguridad vial y prevención de riesgos.
29. Conceder licencia no remunerada cuando la actividad escolar lo requiera.
30. Afiliar a menores de edad al sistema de seguridad social integral.
31. Suministrar dotación gratuita cada cuatro meses (calzado y vestido de labor).
32. Implementar medidas preventivas contra el acoso laboral conforme a la Ley 1010 de 2006.
33. Mantener y fortalecer el Comité de Convivencia Laboral.
34. Garantizar un ambiente laboral libre de acoso y discriminación.
35. Implementar protocolos de detección de alcohol y sustancias psicoactivas.
36. Establecer medidas preventivas y correctivas conforme al PESV.
37. Garantizar un ambiente laboral libre de drogas y alcohol.
38. Cumplir este Reglamento, el orden, la moralidad y el respeto a las leyes vigentes.
39. Mantener actualización continua conforme a las modificaciones normativas.

PARÁGRAFO 1: Estas obligaciones se entienden sin perjuicio de aquellas establecidas en el contrato individual de trabajo, pactos colectivos o convenciones laborales que sean más favorables al trabajador.

ARTÍCULO 89. OBLIGACIONES ESPECIALES DEL TRABAJADOR. Son obligaciones especiales del trabajador de COINTRASUR, conforme a la Ley 2466 de 2025, el Código Sustantivo del Trabajo, el PESV y el SG-SST:

1. Realizar personalmente la labor en los términos estipulados.
2. Observar los preceptos del reglamento y manual de funciones.

 Carrera 16 No. 12 Sur- Barrio Beltrán

 3138865897

 cointrasur@hotmail.com

 www.cointrasur.com



3. Acatar órdenes legítimas de superiores según orden jerárquico establecido.
4. Cumplir los protocolos de seguridad vial establecidos en el PESV.
5. No comunicar a terceros informaciones reservadas sobre el trabajo.
6. Proteger la información comercial y operacional de COINTRASUR.
7. Esta obligación no impide denunciar delitos o violaciones legales ante autoridades competentes.
8. Conservar y restituir en buen estado instrumentos y útiles facilitados
9. Cuidar materias primas sobrantes.
10. Reportar inmediatamente daños o pérdidas por negligencia.
11. Guardar rigurosamente la moral en relaciones con superiores y compañeros.
12. Abstenerse de conductas de acoso laboral conforme a la Ley 1010 de 2006.
13. Promover ambiente de trabajo colaborativo y respetuoso.
14. Comunicar oportunamente observaciones para evitar daños y perjuicios.
15. Reportar inmediatamente riesgos, incidentes o situaciones de emergencia.
16. Mantener actualizados datos de contacto en el departamento de Talento Humano.
17. Prestar colaboración en caso de siniestro o riesgo inminente.
18. Participar activamente en simulacros y entrenamientos de emergencia.
19. Seguir protocolos de evacuación y emergencia.
20. Cumplir protocolos de seguridad industrial y seguridad vial.
21. Usar elementos de protección personal proporcionados.
22. Participar activamente en capacitaciones del SG-SST.
23. Asistir a programas de formación en seguridad vial
24. Mantener actualizadas competencias laborales requeridas.
25. La trabajadora en estado de embarazo debe comunicar su condición.
26. Iniciar licencia remunerada conforme al artículo 236 del CST.
27. Solicitar reubicación laboral cuando sea necesario por seguridad
28. Registrar domicilio, dirección de residencia y teléfonos.
29. Avisar oportunamente cualquier cambio de datos personales
30. Mantener actualizada información para emergencias.
31. Cumplir estrictamente el Plan Estratégico de Seguridad Vial.
32. Someterse a pruebas de alcoholemia cuando sean requeridas.
33. Mantener licencia de conducción vigente y en buen estado.
34. Abstenerse de conducir bajo efectos de alcohol, drogas o medicamentos.
35. No permitir que personas no autorizadas conduzcan vehículos de la empresa.
35. Cumplir límites de velocidad y normas de tránsito.

PARÁGRAFO 1. El incumplimiento de estas obligaciones será sancionado conforme al régimen disciplinario establecido en este Reglamento.


PARÁGRAFO 2. Las obligaciones aquí previstas se entienden sin perjuicio de aquellas establecidas contractualmente que sean más favorables al trabajador.

ARTÍCULO 90. FALTAS GRAVES Y JUSTAS CAUSAS DE TERMINACIÓN DEL CONTRATO. Constituyen faltas graves que pueden dar lugar a la terminación unilateral del contrato de trabajo con justa causa, de conformidad con la ley, el presente Reglamento, el contrato de trabajo y el manual de funciones, las siguientes:

A. CAUSALES GENERALES (APLICABLES A TODOS LOS TRABAJADORES)

1. Incumplir de manera grave o reiterada las obligaciones laborales, legales o reglamentarias.
2. Incumplir de manera grave el manual de funciones, el contrato de trabajo o las instrucciones impartidas por el empleador.

 Carrera 16 No. 12 Sur- Barrio Beltrán

 3138865897

 cointrasur@hotmail.com

 www.cointrasur.com



3. Desobedecer órdenes legítimas relacionadas con el servicio.
4. Abandonar injustificadamente el puesto de trabajo o suspender labores sin autorización.
5. Presentar documentos falsos o suministrar información inexacta para obtener beneficios laborales.
6. Incurrir en actos de violencia, indisciplina, acoso laboral, discriminación o irrespeto.
7. Realizar actos de fraude, corrupción, soborno o abuso de confianza.
8. Utilizar indebidamente bienes, equipos, recursos o información de la empresa.
9. Omitir el reporte de situaciones que generen riesgos graves para la operación, los trabajadores o terceros.
10. Incumplir normas del SG-SST o políticas internas cuando ello comprometa la seguridad o la operación.
11. Cualquier conducta que represente riesgo grave para la seguridad, la operación o la imagen de la empresa.

B. CAUSALES ESPECÍFICAS PARA CONDUCTORES Y PERSONAL DE TRANSPORTE

1. No detenerse en puntos y puestos de control establecidos.
2. Negarse a salir en horarios establecidos por rodamiento sin justificación.
3. No acatar órdenes e instrucciones de funcionarios de terminales.
4. No acatar manuales operarios de terminales de transporte.
5. Llegada injustificada a lugares de destino que altere entregas.
6. Descuidar mecánica o físicamente el vehículo.
7. No ingresar a oficinas para dejar o recoger encomiendas.
8. No presentar pruebas de alcoholimetría cuando se requiera.
9. Llevar acompañantes no autorizados en vehículos.
10. Negarse a cumplir rutas por tener pocos pasajeros.
11. Entrega incompleta y/o daño de mercancías por culpa del trabajador.
12. Actos de indisciplina en terminales de transporte.
13. Presentarse al trabajo bajo efectos de alcohol, drogas o sustancias psicoactivas.
14. Conducir vehículos bajo efectos de sustancias que alteren las capacidades.
15. No asistir a reuniones programadas por la empresa sin justificación.
16. No cumplir circulares emanadas de la gerencia general.
17. Llevar pasajeros sin tiquete o recogerlos en vía omitiendo el proceso de tiqueteo.
18. Entregar dádivas a personal de terminales que genere investigaciones o sanciones.
19. Cualquier acto de corrupción o soborno relacionado con la operación.
20. Incumplimiento de políticas internas adoptadas por la empresa.
21. Violación de normas del PESV o del SG-SST.
22. Cualquier conducta que implique riesgo grave para la seguridad vial o de los usuarios.

C. CAUSALES ESPECÍFICAS PARA PERSONAL OPERATIVO (NO CONDUCTOR)

1. Incumplir los protocolos operativos, logísticos o de despacho establecidos por la empresa.
2. Realizar asignaciones erróneas de rutas, vehículos o turnos que afecten la operación.
3. Omitir el reporte de fallas operativas, mecánicas o situaciones críticas.
4. No coordinar adecuadamente la operación generando retrasos, pérdidas o afectación del servicio.
5. Incumplir instrucciones relacionadas con la seguridad de la operación o del servicio.
6. Manejar de forma negligente la logística de pasajeros, encomiendas o recursos operativos.

D. CAUSALES ESPECÍFICAS PARA PERSONAL ADMINISTRATIVO

1. Manejar de forma indebida, revelar o utilizar información confidencial de la empresa.
2. Alterar, manipular o registrar incorrectamente información contable, financiera o administrativa.
3. Incumplir procedimientos internos que afecten la gestión administrativa o financiera.
4. Omitir el cumplimiento de funciones esenciales del cargo.
5. Generar perjuicios a la empresa por negligencia en el manejo de procesos administrativos.
6. Autorizar, permitir o encubrir actuaciones contrarias a la ley o a las políticas de la empresa.

PARÁGRAFO 1. Las faltas aquí descritas se consideran graves por su naturaleza, por el impacto en la operación, por el riesgo generado o por el perjuicio causado a la empresa, a los trabajadores o a terceros.

PARÁGRAFO 2. La calificación de la gravedad de la falta se realizará teniendo en cuenta las circunstancias del caso, la función desempeñada por el trabajador, la reiteración de la conducta y los principios de razonabilidad y proporcionalidad.

PARÁGRAFO 3. La imposición de sanciones y la terminación del contrato se realizará previo agotamiento del debido proceso disciplinario, garantizando el derecho de defensa del trabajador.


PARÁGRAFO 4. En ningún caso se podrá dar por terminado el contrato durante períodos de estabilidad laboral reforzada, salvo en los casos autorizados por la ley.

CAPÍTULO XV

ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS

ARTÍCULO 91. COINTRASUR no podrá imponer a sus trabajadores sanciones no previstas en el presente Reglamento, en el contrato de trabajo, en pactos o convenciones colectivas, ni en la ley, de conformidad con el artículo 114 del Código

 Carrera 16 No. 12 Sur- Barrio Beltrán

 3138865897

 cointrasur@hotmail.com

 www.cointrasur.com



Sustantivo del Trabajo.

Las faltas disciplinarias de los trabajadores se clasifican en leves y graves, según la naturaleza de la conducta, su impacto, reiteración y efectos sobre la operación, la convivencia laboral o los bienes de la empresa.

PARÁGRAFO 1. Toda actuación disciplinaria prevista en este reglamento se adelantará observando las garantías propias del debido proceso, asegurando un trato respetuoso y digno al trabajador, la presunción de inocencia, el derecho pleno de defensa y contradicción, la valoración imparcial de las pruebas y la aplicación proporcional de las sanciones, así como la protección de su honra, buen nombre e intimidad. En ningún caso podrá imponerse doble sanción por los mismos hechos.

PARÁGRAFO 2. Para determinar la gravedad o levedad de la falta se tendrán en cuenta, entre otros, los siguientes criterios:

- a. La afectación en la prestación del servicio de COINTRASUR.
- b. El impacto, la trascendencia de la falta e intensidad del perjuicio causado.
- c. La reincidencia de la falta cometida.
- d. La intencionalidad o negligencia del trabajador.
- e. El perjuicio generado con la falta cometida.
- f. La modalidad y circunstancia de atenuación y agravación en las que se cometió la falta.
- g. Los efectos en la seguridad, salud y operación de la labor.
- h. La afectación a la operación o imagen empresarial.

PARÁGRAFO 3. Las faltas disciplinarias cometidas por los trabajadores se clasifican en leves, y graves, atendiendo a la naturaleza de la conducta, el impacto generado, la reiteración de los hechos y el grado de afectación al servicio, a la convivencia laboral o a los bienes de la empresa.

PARÁGRAFO 4. Las disposiciones del régimen disciplinario aquí previsto serán aplicables a todos los trabajadores de la empresa, sin distinción entre personal administrativo, operativo o de cualquier otro nivel, salvo que, por la naturaleza del cargo, se establezcan disposiciones complementarias.

ARTÍCULO 92. CLASIFICACIÓN DE FALTAS DISCIPLINARIAS: Las faltas disciplinarias se clasifican en leves y graves, de acuerdo con la naturaleza de la conducta, su impacto, la reiteración y el grado de afectación al servicio, la seguridad, la operación o la convivencia laboral.

A. FALTAS LEVES

Son aquellas conductas que afectan de manera leve el orden, la disciplina o el normal desarrollo de las labores, sin comprometer de forma significativa la seguridad, la operación, los bienes de la empresa o los derechos de terceros.

Se consideran faltas leves, entre otras:

- Incumplimientos menores del reglamento interno, manual de funciones o instrucciones del empleador.
- Retrasos, omisiones o descuidos que no generen perjuicio significativo.
- Conductas que afecten de manera leve la disciplina o el ambiente laboral.

B. FALTAS GRAVES


Son aquellas conductas que afectan de manera significativa la disciplina, la operación, la seguridad, la prestación del servicio o la convivencia laboral, o que impliquen el incumplimiento grave de las obligaciones del trabajador.

Se consideran faltas graves, entre otras:

- Incumplimientos del manual de funciones, contrato de trabajo o instrucciones del empleador que afecten el servicio.
- Violación de normas del SG-SST o del PESV.
- Conductas que pongan en riesgo la seguridad de las personas, la operación o los bienes de la empresa.
- Actos de acoso laboral, violencia, fraude o deslealtad.
- Reiteración de faltas leves en los términos previstos en este reglamento.

PARÁGRAFO 1. La calificación de la falta deberá realizarse teniendo en cuenta las funciones del trabajador, su rol dentro de la

 Carrera 16 No. 12 Sur- Barrio Beltrán

 3138865897

 cointrasur@hotmail.com

 www.cointrasur.com



empresa (administrativo, operativo o de transporte), y el impacto específico de la conducta en el desarrollo de sus labores.

ARTÍCULO 93. SANCIONES DISCIPLINARIAS. Se establecen las siguientes clases de faltas y sus sanciones disciplinarias, sin perjuicio de la valoración particular de cada caso:

A. FALTAS LEVES:

1. FALTAS LEVES TIPO A: Faltas que afectan levemente la disciplina sin comprometer la operación aplicable a todos los trabajadores.

- a. El retiro anticipado de la jornada laboral.
- b. El retardo de hasta quince (15) minutos en la hora de entrada sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración a la empresa.
- c. Uso inadecuado del uniforme sin comprometer la imagen institucional.
- d. El no porte del carnet institucional.
- e. El uso ocasional de internet o tecnologías en horarios laborales.
- f. Conversaciones privadas reiteradas que no interrumpen el trabajo.

SANCIÓN: Las faltas leves tipo A serán tramitadas por el Área de Talento Humano con revisión del Representante Legal Suplente (Subgerente), garantizando el debido proceso:

1. Por primera vez (1) llamado de atención verbal con copia a la historia laboral.
2. Por segunda (2) vez suspensión en el trabajo hasta por dos (2) días sin derechos a remuneración. Recibirá una amonestación escrita, con copia a su historia laboral.
3. Por tercera (3) vez o más se constituye en falta grave y se aplican las sanciones correspondientes a una falta grave.

2. FALTAS LEVES TIPO B: Faltas que afectan el normal desarrollo de las labores.

a. Conductas propias del personal operativo y de transporte:

- a. Diligenciar las respectivas guías de aforo, planilla de carga y manifiesto electrónico de carga de manera incompleta o incorrecta y demás disposiciones legales
- b. No realizar el respectivo chequeo y control de vehículos.
- c. Incumplimiento en la entrega de mercancías.
- d. Daño de equipajes o no entrega de ficha.
- e. Pérdida de equipaje de pasajeros.
- f. No entrega de documentos de mercancía.
- g. Diligenciamiento incompleto de documentos.
- h. No realizar chequeos previos.

b. Conductas aplicables a todos:

- i. Retardo injustificado hasta 30 minutos en la jornada laboral.
- j. Ausencia injustificada de medio día.
- k. Incumplimientos menores del manual de funciones.


c. Conductas propias del personal administrativo:

- l. Errores leves en registros o procesos administrativos.
- m. Incumplimiento de tareas asignadas sin afectación grave.
- n. Omisiones leves en procedimientos internos.

SANCIÓN: Las faltas leves tipo B serán tramitadas por Talento Humano con revisión del Subgerente garantizando el debido proceso y aplicación del proceso disciplinario:

1. Por primera (1) vez, llamado de atención por escrito con copia a la historia laboral.
2. Por segunda (2) vez suspensión en el trabajo hasta por tres (3) días sin derecho a remuneración, con copia a su historia laboral.

 Carrera 16 No. 12 Sur- Barrio Beltrán

 3138865897

 cointrasur@hotmail.com

 www.cointrasur.com



3. Por tercera (3) vez o más, se constituye en falta grave y se aplican las sanciones correspondientes.

3. **FALTAS LEVES TIPO C:** Faltas que afectan significativamente la prestación del servicio.

a. Generales:

- a. Ausencia injustificada de 1 a 3 días.
- b. Falta al trabajo sin excusa suficiente.
- c. Retardo injustificado superior a 30 minutos.
- d. No asistir a capacitaciones obligatorias. (salvo situación justificada)

b. Operativos y conductores:

- e. Daño leve a mercancías por negligencia.
- f. No reportar averías menores del vehículo.

c. Administrativos:

- g. Errores reiterados en procesos.
- h. Omisión de funciones relevantes.
- i. Manejo inadecuado de información no crítica.

SANCIÓN. Para aplicar las sanciones de tipo C, el Área de Talento Humano con revisión del Subgerente, para imponer la sanción debe realizar el procedimiento disciplinario.

- 1. Por primera (1) vez acarrea suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días sin derecho a remuneración, con copia a su historial laboral.
- 2. Por segunda (2) vez acarrea suspensión en el trabajo hasta por quince (15) días, sin derecho a remuneración y con copia a su historial laboral.
- 3. Por tercera (3) vez se constituye en falta grave y se aplican las sanciones correspondientes.

B. FALTAS GRAVES:

B. FALTAS GRAVES

Se consideran faltas graves aquellas conductas que afectan de manera significativa la disciplina, la seguridad, la operación, la prestación del servicio, los recursos económicos de la empresa o la convivencia laboral.


1. APLICABLES A TODOS LOS TRABAJADORES

- a. El incumplimiento injustificado de las funciones, responsabilidades u obligaciones inherentes al cargo, establecidas en el manual de funciones, contrato de trabajo, protocolos, procedimientos internos o disposiciones impartidas por la empresa, cuando dicho incumplimiento afecte el normal desarrollo de las labores, la eficiencia del servicio, la seguridad o la convivencia laboral.
- b. La reiteración en la comisión de faltas leves, cuando el trabajador incurra de manera reiterada en cualquiera de ellas, conforme a lo previsto en este reglamento.
- bb. El incumplimiento de políticas o directrices internas adoptadas por la empresa, debidamente comunicadas al trabajador.
- cc. La creación, difusión o promoción de grupos, canales o espacios de comunicación, incluidos los realizados a través de aplicaciones digitales, destinados a compartir rumores, burlas, información ofensiva o cualquier contenido que afecte la honra, dignidad, imagen o convivencia laboral.
- dd. El no atender las órdenes, solicitudes o memorandos impartidos por el jefe inmediato o superior jerárquico.

2. PERSONAL DE TRANSPORTE Y CONDUCTORES

- c. Equivocar el destino de la mercancía por tercera (3) vez.
- d. Uso inadecuado de dispositivos móviles al conducir.
- e. Mala distribución de mercancía por tercera (3) vez.
- f. Malos tratos a usuarios o personal.
- g. No acatar órdenes de terminales.
- h. Incumplir manuales operativos.
- i. Llegada injustificada que afecte entregas por tercera (3) vez.
- j. Descuidar mecánica o físicamente el vehículo por tercera (3) vez.
- k. No ingresar a oficinas para encomiendas por segunda (2) vez.

 Carrera 16 No. 12 Sur- Barrio Beltrán

 3138865897

 cointrasur@hotmail.com

 www.cointrasur.com



- l. No presentar prueba de alcoholimetría.
- m. Llevar ayudantes no autorizados.
- n. Negarse a cumplir rutas.
- o. Entrega incompleta o daño de mercancías.
- p. Indisciplina en terminales.
- q. Transbordos sin autorización.
- r. Recoger líneas sin autorización.
- s. Viajar sin despacho.
- t. No asistir a reuniones sin una justa causa.
- u. No cumplir circulares (reiterado).
- v. Llevar pasajeros indebidos.
- w. Transportar pasajeros sin tiquete.
- x. Resultado positivo en alcoholemia.
- y. Accidentes de tránsito imputables.
- z. Cambio de ruta sin autorización.
- aa. Entrega y recibir dádivas.

3. PERSONAL OPERATIVO

Se adicionan como faltas graves:

- a. La no entrega total o parcial del dinero correspondiente al turno, ruta, recaudo o actividad asignada.
- b. La entrega de dinero o anticipos a personas no autorizadas por la Gerencia o Subgerencia.
- c. La utilización indebida, apropiación, retención o manejo irregular de dineros, recaudos, tiquetes, encomiendas o cualquier recurso económico de la empresa.
- d. La omisión en el registro, reporte o consignación de ingresos generados en la operación.
- e. Alterar, manipular o registrar de manera incorrecta valores relacionados con recaudos o servicios prestados.
- f. Permitir o facilitar irregularidades en el manejo de dinero o bienes de la empresa.
- g. El incumplimiento de protocolos operativos que generen pérdidas económicas o afecten el servicio.

4. PERSONAL ADMINISTRATIVO

Se consideran faltas graves:

- a. El manejo indebido, divulgación o uso no autorizado de información confidencial, financiera, contable o administrativa.
- b. La alteración, manipulación o registro incorrecto de información contable, financiera o administrativa.
- c. El traslado, manejo o movimiento no autorizado de fondos, recursos económicos o registros contables entre cuentas, centros de costo, vehículos o dependencias.
- d. La omisión, negligencia o irregularidad en el control de recursos financieros de la empresa.
- e. La autorización, ejecución o encubrimiento de operaciones que afecten el patrimonio económico de COINTRASUR.
- f. El uso indebido de dineros, cajas menores, recaudos o recursos financieros asignados al trabajador.
- g. En el caso del personal de tesorería, el manejo irregular, apropiación, retención, desviación o uso indebido de los dineros bajo su responsabilidad.
- h. La omisión en controles financieros que genere pérdidas económicas o riesgos para la empresa.
- i. El incumplimiento grave de funciones propias del cargo que afecte la gestión administrativa o financiera.

- SANCIÓN FALTAS GRAVES

Las faltas graves serán tramitadas con intervención del Comité Disciplinario, conforme al procedimiento establecido en el presente reglamento.


Podrán dar lugar, según la gravedad del caso, a:

- Suspensión del contrato de trabajo
- Terminación del contrato por justa causa

PARÁGRAFO 1: La reiteración de faltas leves podrá constituir falta grave, previa valoración del caso. La sanción se impondrá atendiendo la gravedad, el cargo del trabajador, el impacto y la proporcionalidad. En todos los casos se garantizará el debido proceso.

ARTÍCULO 94. SANCIÓN FALTA GRAVE. Constituyen justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo, por parte del empleador, las faltas graves en que incurra el trabajador, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 58, 60 y 62 del Código Sustantivo del Trabajo, así como las demás normas concordantes, el contrato de trabajo, el manual de funciones y el presente Reglamento Interno.

 Carrera 16 No. 12 Sur- Barrio Beltrán

 3138865897

 cointrasur@hotmail.com

 www.cointrasur.com



PARÁGRAFO 1. CALIFICACIÓN DE LA FALTA: La determinación de la gravedad de la conducta se realizará teniendo en cuenta:

- La naturaleza de la falta
- El cargo desempeñado por el trabajador
- El impacto en la operación, seguridad o recursos de la empresa
- El perjuicio causado
- La reiteración de la conducta
- Las circunstancias en que ocurrieron los hechos

PARÁGRAFO 2. PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO: La imposición de sanciones por faltas graves y la terminación del contrato de trabajo se realizará previo agotamiento del procedimiento disciplinario establecido en el presente reglamento, garantizando:

- El derecho de defensa
- El derecho de contradicción
- La presentación de descargos
- La valoración objetiva de las pruebas

PARÁGRAFO 3. INTERVENCIÓN DEL COMITÉ DISCIPLINARIO: En los casos de faltas graves, el proceso disciplinario contará con la intervención del Comité Disciplinario de la empresa, el cual analizará los hechos, las pruebas y las circunstancias del caso, y emitirá una recomendación a la administración para la toma de la decisión correspondiente.

PARÁGRAFO 4. PROPORCIONALIDAD DE LA SANCIÓN: La sanción a imponer deberá ser proporcional a la gravedad de la falta, pudiendo consistir en:

- Suspensión del contrato de trabajo
- Terminación del contrato por justa causa

PARÁGRAFO 5. ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA: En ningún caso podrá darse por terminado el contrato de trabajo de trabajadores que se encuentren en condiciones de estabilidad laboral reforzada, salvo en los casos autorizados por la ley y con el cumplimiento de los requisitos legales correspondientes.

PARÁGRAFO 6. REMISIÓN NORMATIVA: Para lo no previsto en el presente artículo se aplicarán las disposiciones del Código Sustantivo del Trabajo y demás normas que regulen la materia.

CAPÍTULO XVI PROCEDIMIENTO PARA SANCIONES DISCIPLINARIAS

ARTICULO 95: Previo a la imposición de cualquier sanción disciplinaria, COINTRASUR garantizará el debido proceso conforme a lo establecido en el artículo 115 del Código Sustantivo del Trabajo modificado por la Ley 2466 de 2025, aplicando los principios de dignidad, presunción de inocencia, in dubio pro disciplinado, proporcionalidad, derecho de defensa, contradicción, imparcialidad, buena fe, respeto al buen nombre, intimidad y non bis in ídem. Para tal efecto, se aplicará el procedimiento abreviado para faltas leves y el procedimiento formal para faltas graves.

1. PROCEDIMIENTO ABREVIADO (FALTAS LEVES)

Para la imposición de sanciones por faltas leves, el Área de Talento Humano adelantará el procedimiento disciplinario, con revisión del Representante Legal Suplente (Subgerente), garantizando como mínimo:


- a) Comunicación formal y por escrito al trabajador de los hechos, conductas u omisiones que motivan la actuación disciplinaria
- b) Traslado al trabajador de las pruebas que fundamentan los hechos
- c) Otorgamiento de un término no inferior a cinco (5) días hábiles para que el trabajador presente sus descargos, controvierta las pruebas y aporte las que considere pertinentes
- d) Pronunciamiento definitivo debidamente motivado, proporcional a la conducta, el cual será comunicado al trabajador.

2. PROCEDIMIENTO FORMAL (FALTAS GRAVES)

Para la imposición de sanciones por faltas graves, se adelantará procedimiento disciplinario formal con intervención obligatoria del Comité Disciplinario, garantizando como mínimo las siguientes etapas: a) Comunicación formal de apertura mediante notificación por escrito al trabajador del inicio del proceso disciplinario

b) Formulación de cargos, indicando de manera clara, expresa y por escrito los hechos, las conductas u omisiones y la falta atribuida

 Carrera 16 No. 12 Sur- Barrio Beltrán

 3138865897

 cointrasur@hotmail.com

 www.cointrasur.com



- c) Traslado al trabajador de todas las pruebas que fundamentan el proceso disciplinario
- d) Descargos, para lo cual el trabajador dispondrá de un término no inferior a cinco (5) días hábiles para pronunciarse frente a los hechos, controvertir las pruebas y aportar las que considere necesarias, dejando constancia escrita de los mismos
- e) Etapa de valoración probatoria, garantizando la valoración objetiva de las pruebas, su contradicción y el análisis integral del caso
- f) Intervención del Comité Disciplinario, el cual analizará los hechos, las pruebas y las circunstancias del caso y emitirá una recomendación motivada
- g) Decisión, la cual será motivada, proporcional y deberá constar por escrito
- h) Notificación de la decisión al trabajador por cualquier medio idóneo, incluyendo notificación personal, correo electrónico, mensajes de datos como WhatsApp o a la dirección física registrada.
- i) Recurso, el trabajador podrá interponer recurso de apelación dentro de los tres (3) días hábiles siguientes a la notificación, el cual será resuelto por el Gerente General.

PARÁGRAFO 1. COMPETENCIA. Las faltas leves serán tramitadas por el Área de Talento Humano con revisión del Representante Legal Suplente (Subgerente). No obstante, cuando la naturaleza de la falta, el cargo del trabajador o la complejidad del caso lo ameriten, especialmente tratándose de personal de transporte o conductores, el Comité Disciplinario podrá asumir el conocimiento y trámite del proceso disciplinario. Las faltas graves requerirán en todos los casos la intervención del Comité Disciplinario.

PARÁGRAFO 2. USO DE TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN. Todas las actuaciones disciplinarias podrán realizarse mediante tecnologías de la información y las comunicaciones, incluyendo el uso de correo electrónico, plataformas digitales y aplicaciones de mensajería como WhatsApp, siempre que se garantice el acceso del trabajador a dichas herramientas.

PARÁGRAFO 3. TRABAJADORES CON DISCAPACIDAD. Se garantizarán los ajustes razonables necesarios para asegurar la comprensión y participación del trabajador en el procedimiento disciplinario.

PARÁGRAFO 4. INMEDIATEZ. El procedimiento disciplinario deberá adelantarse dentro de un término razonable desde el conocimiento de los hechos, conforme al principio de inmediatez.

PARÁGRAFO 5. OBLIGATORIEDAD DEL PROCEDIMIENTO. Ninguna sanción podrá imponerse sin el cumplimiento del procedimiento establecido en el presente artículo.

PARÁGRAFO 6. Los funcionarios autorizados ejercerán la potestad disciplinaria por infracciones que cometa su personal directo, sin perjuicio de la responsabilidad patrimonial, civil o penal que pueda derivarse de tales infractores.

PARÁGRAFO 7. Cuando de la instrucción de un expediente disciplinario resulte la existencia de indicios fundados de criminalidad, se suspenderá su tramitación poniéndolo en conocimiento de las autoridades competentes.

PARÁGRAFO 8. Las faltas leves o graves no tendrán prescripción.

ARTÍCULO 96. CLASES DE SANCIONES.

Las faltas disciplinarias serán sancionadas conforme a su gravedad, respetando los principios de proporcionalidad, razonabilidad y debido proceso, de acuerdo con lo establecido en el presente Reglamento Interno de Trabajo. Las sanciones aplicables son las siguientes:


a. LLAMADOS DE ATENCIÓN: Podrán ser verbales o escritos y se impondrán únicamente por faltas leves. En todo caso, deberá dejarse constancia en la historia laboral del trabajador cuando corresponda.

b. SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO: Consiste en la interrupción temporal de las labores y del pago del salario, y se impondrá conforme a la gravedad de la falta, así: para faltas leves, hasta por quince (15) días calendario; para faltas graves, hasta por treinta (30) días calendario, en casos debidamente justificados. En todo caso, la suspensión deberá ser proporcional a la conducta, debidamente motivada y precedida del procedimiento disciplinario establecido en este reglamento.

c. TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO: Procederá únicamente por la comisión de faltas graves, conforme a las causales establecidas en el presente Reglamento, el contrato de trabajo y el Código Sustantivo del Trabajo.

PARÁGRAFO 1. PROPORCIONALIDAD. La sanción deberá corresponder a la gravedad de la falta, teniendo en cuenta la naturaleza de la conducta, el cargo del trabajador, el impacto generado, la reincidencia y las circunstancias en que ocurrieron los hechos.

 Carrera 16 No. 12 Sur- Barrio Beltrán

 3138865897

 cointrasur@hotmail.com

 www.cointrasur.com



PARÁGRAFO 2. PROCEDIMIENTO PREVIO. Ninguna sanción podrá imponerse sin el cumplimiento del procedimiento disciplinario establecido en el presente reglamento.

PARÁGRAFO 3. COMPETENCIA. La imposición de sanciones se realizará conforme a las reglas de competencia establecidas en este reglamento, garantizando la intervención del Comité Disciplinario en los casos de faltas graves.

ARTÍCULO 97. COMPETENCIA PARA ADELANTAR PROCEDIMIENTOS Y APLICAR SANCIONES DISCIPLINARIAS

La facultad disciplinaria en COINTRASUR se ejercerá conforme a la estructura organizacional de la empresa y a las disposiciones del presente reglamento, garantizando en todo caso el debido proceso.

Corresponde adelantar y decidir las actuaciones disciplinarias así:

1. El Área de Talento Humano será la encargada de adelantar los procedimientos disciplinarios por faltas leves, con revisión del Representante Legal Suplente (Subgerente).
2. En los casos de faltas graves, el procedimiento disciplinario se adelantará con la intervención obligatoria del Comité Disciplinario, el cual analizará los hechos, las pruebas y las circunstancias del caso, y emitirá una recomendación motivada.
3. La decisión final sobre la imposición de sanciones disciplinarias, especialmente en los casos de faltas graves, corresponderá al Gerente General, en su calidad de representante legal de la empresa.

PARÁGRAFO 1. INICIACIÓN DEL PROCESO. El procedimiento disciplinario podrá iniciarse de oficio por el Área de Talento Humano, por instrucción de la Gerencia o Subgerencia, o con ocasión de informes, quejas o reportes provenientes de cualquier dependencia de la empresa.

PARÁGRAFO 2. INTERVENCIÓN DEL COMITÉ DISCIPLINARIO. El Comité Disciplinario tendrá intervención obligatoria en los procesos por faltas graves y, de manera excepcional, podrá intervenir en faltas leves cuando la naturaleza del caso, el cargo del trabajador o la complejidad de los hechos así lo ameriten.

PARÁGRAFO 3. GARANTÍAS DEL PROCEDIMIENTO. Todas las actuaciones disciplinarias deberán adelantarse respetando el debido proceso, la imparcialidad, la proporcionalidad y los derechos fundamentales del trabajador.

CAPÍTULO XVII

PROCEDIMIENTO INTERNO PARA PREVENIR Y CORREGIR EL ACOSO LABORAL

ARTÍCULO 98. DEFINICIÓN. Para efectos del presente reglamento y conforme a la Ley 1010 de 2006, la Ley 2466 de 2025 y la jurisprudencia constitucional, se entiende por acoso laboral toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado o trabajador por parte de un empleador, jefe, superior jerárquico, compañero de trabajo o subalterno, encaminada a: infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, profesional, económico o reputacional, a generar desmotivación en el trabajo, a inducir la renuncia del mismo, a crear un ambiente de trabajo hostil, degradante o intimidante, o a menoscabar la dignidad, autoestima o integridad psicológica o física del trabajador(a).


PARÁGRAFO 1. El acoso laboral puede manifestarse a través de: conductas físicas, verbales o no verbales, comunicaciones escritas, electrónicas o virtuales, gestos o actitudes discriminatorias, imposición de cargas de trabajo desproporcionadas, o aislamiento social o profesional injustificado.

PARÁGRAFO 2. La conducta debe ser persistente, reiterada y sistemática para constituir acoso laboral, sin perjuicio de que una sola conducta de extrema gravedad pueda configurar acoso.

ARTÍCULO 99. MODALIDADES DE ACOSO LABORAL. El acoso laboral puede presentarse bajo las siguientes modalidades, conforme a la Ley 1010 de 2006 y normativa vigente:

A. MALTRATO LABORAL: Todo acto de violencia contra la integridad física o moral, la libertad física o sexual y los

 Carrera 16 No. 12 Sur- Barrio Beltrán

 3138865897

 cointrasur@hotmail.com


 www.cointrasur.com



bienes de quien se desempeñó como empleado o trabajador, toda expresión verbal o injuriosa o ultrajante que lesione la incapacidad moral o los derechos a la intimidad y el buen nombre e quienes participen en una relación de trabajo o todo comportamiento tendiente a menos cavar la autoestima y la dignidad de quien participe en una relación de trabajo de tipo laboral.

- a. Actos de violencia física, verbal o psicológica
 - b. Expresiones injuriosas o ultrajantes
 - c. Insultos, descalificaciones o humillaciones públicas
 - d. Amenazas de daño físico o patrimonial
 - e. Cualquier expresión que lesione la integridad moral
- B. PERSECUCIÓN LABORAL:** Toda conducta cuyas características de reiteración o evidente arbitrariedad permitan inferir el propósito de inducir la renuncia del empleado trabajador mediante la descalificación, la carga excesiva de trabajo y cambios permanentes de horario que puedan producir desmotivación laboral.
- a. Asignación de funciones imposible de cumplir en el tiempo establecido
 - b. Cambios permanentes de horario sin justificación objetiva
 - c. Sobrecarga de trabajo selectiva y discriminatoria
 - d. Evaluación injusta o con criterios arbitrarios
 - e. Negativa injustificada a otorgar permisos o licencias
- C. DISCRIMINACIÓN LABORAL:** Todo trato diferenciado por razones de raza, genero, origen familia o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social o que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral.
- a. Trato diferenciado por razón de género, raza, etnia, religión, orientación sexual
 - b. Discriminación por edad, discapacidad, estado civil o situación familiar
 - c. Diferenciación salarial sin justificación objetiva
 - d. Exclusión de oportunidades de capacitación o promoción.
- C. ENTORPECIMIENTO LABORAL:** Toda acción tendiente a obstaculizar el cumplimiento de la labor o hacerla más gravosa o retardarla con perjuicio para el trabajador o empleado. Constituyen acciones de entorpecimiento laboral, entre otras, la privación, ocultación o inutilización de los insumos, documentos o instrumentos para laborar, la destrucción o pérdida de información, el ocultamiento de correspondencia o mensajes electrónicos.
- a. Ocultamiento o negación de recursos necesarios para el trabajo
 - b. Destrucción, pérdida o inutilización de herramientas de trabajo
 - c. Ocultamiento de información necesaria para la función
 - d. Interferencia en la comunicación con compañeros o superiores
- D. INEQUIDAD LABORAL:** Asignación de funciones a menosprecio del trabajo.
- a. Asignación de funciones por debajo de las competencias del trabajador
 - b. Exclusión de decisiones que le competen por su cargo
 - c. Asignación de tareas que menosprecian su experiencia
- E. DESPROTECCIÓN LABORAL:** Toda conducta tendiente a poner en riesgo la integridad y la seguridad del trabajador mediante órdenes o asignación de funciones sin el cumplimiento de los requisitos mínimos de protección y seguridad para el trabajo.
- a. Asignación de tareas sin elementos de protección adecuados
 - b. Exposición a riesgos innecesarios o no justificados
 - c. Omisión de medidas de seguridad establecidas en el SG-SST
- F. ACOSO DIGITAL O CIBERACOSO:** Toda conducta tendiente a intimidar o excluir a un trabajador utilizando

 Carrera 16 No. 12 Sur- Barrio Beltrán

 3138865897

 cointrasur@hotmail.com

 www.cointrasur.com



plataformas digitales

- a. Uso de tecnologías para hostigar, intimidar o humillar
- b. Difusión de rumores o información falsa por medios electrónicos
- c. Monitoreo excesivo e injustificado del trabajo

PARÁGRAFO 1. Cualquier combinación de estas modalidades puede configurar acoso laboral según las circunstancias del caso.

ARTÍCULO 100: CONDUCTAS ATENUANTES:

- a. Haber observado buena conducta anterior.
- b. Obrar en estado de emoción o pasión excusable, o temor intenso, o en estado de ira e intenso dolor. No se tendrá en cuenta en el caso de violencia contra la libertad sexual.
- c. Procurar voluntariamente, después de realizada la conducta, disminuir o anular sus consecuencias.
- d. Reparar voluntariamente el daño ocasionado, aunque no sea en forma total.
- e. La confesión y/o colaboración en la investigación.
- f. Las condiciones personales de inferioridad psíquica determinadas por la edad o por circunstancias especiales o de discapacidad. Cuando existe provocación clara o desafío por parte de la víctima, sea superior, compañero o subalterno.
- g. Cualquier circunstancia de fuerza mayor que justifique la conducta.

ARTÍCULO 101: CONDUCTAS AGRAVANTES:


- a. Reiteración de la conducta;
- b. Cuando exista concurrencia de modalidades de acoso;
- c. Realizar la conducta por motivo abyecto, fútil o mediante precio, recompensa o promesa remuneratoria para la conducta,
- d. Mediante ocultamiento, o aprovechando las condiciones de tiempo, modo y lugar, que dificulten la defensa del ofendido, o la identificación del autor partícipe;
- e. Aumentar deliberada e inhumanamente el daño psíquico o físico;
- f. La posición predominante que el agresor en la cooperativa, por su cargo, rango económico, ilustración, poder, oficio o dignidad;
- g. Ejecutar la conducta valiéndose de un tercero o de un inimputable;
- h. Cuando en la conducta desplegada por el sujeto activo se causa un daño en la salud física o psíquica a la víctima.
- i. Cuando se demuestre aprovechamiento de la confianza o dependencia del trabajador.

ARTÍCULO 102. CONDUCTAS QUE NO CONSTITUYEN ACOSO LABORAL.

No constituyen acoso laboral bajo ninguna de sus modalidades:

- a. Las exigencias y órdenes, necesarias para mantener la disciplina en los cuerpos que componen las Fuerzas Públicas 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 la empresa o la institución, cuando sean necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles en la operación de la empresa 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 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

 Carrera 16 No. 12 Sur- Barrio Beltrán

 3138865897

 cointrasur@hotmail.com

 www.cointrasur.com



trabajo.

- j. La exigencia de cumplir con las obligaciones, deberes y prohibiciones de que trata la legislación disciplinaria aplicable a los servidores públicos.

PARÁGRAFO 1. Las exigencias técnicas, los requerimientos de eficiencia y las peticiones de colaboración a que se refiere este artículo deberán ser justificados, fundados en criterios objetivos y no discriminatorios.

CAPÍTULO XVIII PROCEDIMIENTO INTERNO DE SOLUCIÓN EN CASO DE ACOSO LABORAL

ARTÍCULO 103. MECANISMOS DE PREVENCIÓN. COINTRASUR implementará mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral, estableciendo un procedimiento interno confidencial y conciliatorio conforme a la Ley 1010 de 2006 y las mejores prácticas en gestión del talento humano, además de:


- Capacitación inicial y periódica sobre acoso laboral para todos los trabajadores
- Talleres específicos para líderes y supervisores
- Programas de educación en convivencia laboral
- Formación en diversidad, inclusión y respeto
- Reuniones periódicas de evaluación del clima laboral
- Círculos de participación y diálogo abierto
- Encuestas de satisfacción laboral
- Grupos focales de mejora continua
- Eventos que promuevan la integración del equipo
- Actividades de team building y trabajo colaborativo
- Programas de bienestar laboral y salud mental
- Celebraciones y actividades recreativas
- Buzón de sugerencias anónimo
- Línea directa para reportes confidenciales
- Plataforma digital para denuncias
- Encuentros periódicos con la dirección
-

ARTÍCULO 104. COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL. Está regulado por el Manual del Comité de Convivencia Laboral que hace parte integral del presente reglamento interno de trabajo.

ARTÍCULO 105. PROCEDIMIENTO DE QUEJA. El procedimiento interno en caso de queja por conductas de acoso laboral, esto se entenderá como una medida correctiva mientras se investiga la conducta de acoso laboral.

1. Recepción de la queja: La queja podrá presentarse verbalmente o por escrito; cualquier trabajador puede denunciar acoso laboral; la queja debe contener los hechos, la fecha, el lugar, testigos y pruebas. Se le asignará un número de radicado y fecha de recibido.
2. El comité de convivencia laboral estudiará la queja para determinar si se encuentra en las causales de acoso laboral consagradas en la ley 1010 del 2006 y del presente reglamento; además se verificará la competencia del

 Carrera 16 No. 12 Sur- Barrio Beltrán

 3138865897

 cointrasur@hotmail.com

 www.cointrasur.com



- comité.
3. Se pondrá en conocimiento a la parte activa (el infractor) de la queja para que ejerza su derecho de defensa mediante escrito que debe contener sus descargos y las pruebas correspondientes.
 4. Se llamará a diligencia de ampliación y ratificación de la queja a la presunta víctima de acoso laboral.
 5. El comité de convivencia laboral practicará las pruebas a que haya lugar, siempre garantizando el debido proceso y el derecho a la defensa, entrevistará a los testigos y afectados, y analizarán los documentos y evidencias.
 6. Posteriormente se celebrará una audiencia de conciliación con las partes involucradas.
 7. Una vez celebrada la audiencia entre las partes, se suscribirá un ACTA DE ACUERDO Y COMPROMISO, en caso de que no haya acuerdo, y el comité de convivencia haya encontrado probada la infracción lo hará saber por escrito a la GERENCIA GENERAL, para la toma de las decisiones a que haya lugar, no sin antes advertir que las partes en caso de no existir ACOSO LABORAL o no comprobarse la infracción, están en libertad de acudir ante la justicia ordinaria JUEZ LABORAL, en procura de sus interés.
 8. Si hay acuerdo se hará seguimiento y verificación de cumplimiento; si no hay acuerdo se hará la correspondiente remisión a autoridad competente; y si se configuran faltas disciplinarias se iniciación de proceso disciplinario de acuerdo al presente reglamento.

PARÁGRAFO 1. El presente procedimiento se regirá bajo los principios de confidencialidad; debido proceso; imparcialidad; rapidez y protección.

PARÁGRAFO 2. El trabajador tiene derecho a asesoría jurídica durante todo el proceso.

ARTÍCULO 106. MEDIDAS PREVENTIVAS. En casos de emergencia (riesgo grave e inminente), el comité podrá ordenar medidas inmediatas de protección, como la suspensión inmediata de la actividad laboral por presunto estado de embriaguez o sustancia Cuando un trabajador se presente al lugar de trabajo, o permanezca en él, bajo presuntos efectos de alcohol, sustancias psicoactivas o cualquier condición que comprometa su capacidad para desempeñar sus labores de manera segura y adecuada, la empresa podrá ordenar de manera inmediata la suspensión temporal de sus actividades, como medida preventiva, sin que ello constituya sanción disciplinaria.

Del mismo modo, aplicará en el evento donde el trabajador sea sorprendido desarrollando una actividad ilícita dentro de su horario laboral.

PARÁGRAFO 1. Durante esta medida preventiva, el trabajador deberá retirarse del área de trabajo o permanecer en un espacio seguro designado por la empresa, hasta tanto se verifique su estado y se adopten las decisiones correspondientes.

PARÁGRAFO 2. La medida preventiva prevista en este artículo se adoptará únicamente para salvaguardar la integridad del trabajador, de terceros y de la operación. En ningún caso esta medida será considerada sanción o antecedente disciplinario, salvo que el procedimiento disciplinario posterior determine la existencia de la falta.

PARÁGRAFO 3. La empresa iniciará el procedimiento disciplinario formal descrito en este reglamento dentro de un plazo razonable, garantizando el debido proceso, la contradicción de pruebas y el derecho de defensa.

CAPÍTULO XIX RECLAMOS DE LOS TRABAJADORES

ARTÍCULO 115. Los reclamos de los trabajadores se tramitarán en primera instancia ante el Inmediato Superior, y en segunda instancia y si la gravedad lo amerita se tramitará ante el GERENTE GENERAL los cuales oirán y resolverán en justicia y equidad. Indistinto que las partes puedan acudir ante el Comité de Convivencia Laboral.


CAPÍTULO XX PUBLICACIONES

ARTÍCULO 106. El empleador deberá publicar el Reglamento Interno de trabajo, mediante la fijación de dos (2) copias en caracteres legibles, en dos (2) sitios distintos. Si hubiese varios lugares de trabajo separados, la fijación debe hacerse en cada uno de ellos o publicarlos en la página web de la Cooperativa.

CAPÍTULO XXI VIGENCIA

ARTÍCULO 107. El presente Reglamento entrará a regir ocho (8) días después de su publicación hecha en la forma prescrita en el Artículo Anterior de este Reglamento. Art 121 C.S.T.

 Carrera 16 No. 12 Sur- Barrio Beltrán

 3138865897

 cointrasur@hotmail.com

 www.cointrasur.com



CAPÍTULO XXII DISPOSICIONES FINALES

ARTÍCULO 108. Se expide el presente reglamento, de conformidad al numeral 13 del artículo 88 de los estatutos de la cooperativa y el mismo surte efectos a partir de su ejecutoria y desde la fecha que entra en vigencia este reglamento quedan sin efecto las disposiciones del reglamento que antes de esta fecha haya tenido la empresa.

CAPÍTULO XXIII CLÁUSULAS INEFICACES


ARTÍCULO 109. No producirá efecto alguno las cláusulas del presente reglamento que desmejoren las condiciones de trabajo 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. Art. 109 del C.S.T.

FECHA DE ACTUALIZACIÓN: 20 de abril 2025

A handwritten signature in black ink, enclosed within a hand-drawn circle. The signature is stylized and appears to read "Hernan Gomez Ramirez".

**HERNAN GÓMEZ RAMÍREZ
GERENTE GENERAL "COINTRASUR"**

 Carrera 16 No. 12 Sur- Barrio Beltrán

 3138865897

 cointrasur@hotmail.com

 www.cointrasur.com