



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

PREÁMBULO

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 certificado de antecedentes judiciales vigentes (antecedentes disciplinarios, fiscales, judiciales y de la Procuraduría).
- 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 los artículos 113 y siguientes del Código Sustantivo del Trabajo y 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. TRABAJADORES EXTRANJEROS. Los aspirantes de nacionalidad extranjera deberán acreditar los permisos laborales y migratorios expedidos por el Ministerio de Relaciones Exteriores y el Ministerio del Trabajo.

PARÁGRAFO 3. No podrá ser contratado quien haya alcanzado la edad de retiro forzoso determinada por la ley o se encuentre inhabilitado judicial o administrativamente para ejercer empleos o actividades laborales.

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.

El incumplimiento de esta disposición podrá dar lugar a sanciones por parte del Ministerio del Trabajo, conforme a la Ley 1581 de 2012 y la Ley 1480 de 2011.

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. El procedimiento de selección del personal es el siguiente:

1. Revisión de hoja de vida, con sus respectivos anexos.
2. Evaluación psicotécnica y estudio de seguridad.
3. Entrevista con la gerencia o delegado.
4. Contratación e inducción al cargo.

CAPÍTULO II DEL CONTRATO Y SU CLASIFICACIÓN

ARTÍCULO 3. El contrato de trabajo es aquel por medio del cual una persona natural (trabajador o trabajadora) se obliga a prestar un servicio personal a COINTRASUR, bajo continuada dependencia o subordinación, a cambio de una remuneración.

La existencia del contrato se presume cuando concurren los elementos de: actividad personal del trabajador, subordinación continuada y salario como retribución del servicio. La relación laboral se regirá por las normas del Código Sustantivo del Trabajo, las leyes complementarias y lo dispuesto en el presente Reglamento Interno de Trabajo.

ARTÍCULO 4. MODALIDADES CONTRACTUALES. COINTRASUR podrá celebrar las siguientes modalidades de contrato, conforme a la ley vigente:

- A. CONTRATO A TÉRMINO FIJO.** El contrato de trabajo a término fijo deberá constar siempre por escrito. Su duración no podrá ser superior a cuatro (4) años, pero podrá renovarse indefinidamente, conforme a las siguientes reglas:
- a. Si antes del vencimiento del término pactado ninguna de las partes manifiesta su intención de no prorrogar, con una antelación no inferior a



treinta (30) días, el contrato se entenderá renovado por un periodo igual al inicialmente pactado y así sucesivamente.

- b. Si el término fijo es inferior a un (1) año, podrá prorrogarse hasta por cuatro (4) períodos iguales o inferiores, después de los cuales la renovación sólo podrá hacerse por un término no inferior a un (1) año.
- c. Los contratos de duración igual o inferior a treinta (30) días no requieren preaviso para su terminación.

B. CONTRATO A TÉRMINO INDEFINIDO. El contrato no estipulado a término fijo ni determinado por la naturaleza de la obra, labor o servicio, se considerará a término indefinido. Tendrá vigencia mientras subsistan las causas que le dieron origen y las condiciones de trabajo.

El trabajador podrá darlo por terminado con preaviso escrito no inferior a treinta (30) días calendario.

En caso de duda sobre la naturaleza o duración del contrato, se entenderá que es a término indefinido, conforme al principio de favorabilidad y la jurisprudencia laboral vigente.

C. CONTRATO PARA LABORES OCASIONALES, ACCIDENTALES O TRANSITORIAS. Se considera contrato ocasional, accidental o transitorio aquel que se celebra para ejecutar una labor de corta duración (no superior a un mes) y ajena a las actividades normales y permanentes de COINTRASUR, conforme al artículo 6 del Código Sustantivo del Trabajo.

D. CONTRATO POR OBRA O LABOR DETERMINADA. Es aquel que se celebra para la ejecución de una labor específica o un proyecto concreto cuya duración depende directamente de la finalización de dicha obra. Este tipo de contrato se utiliza, entre otros casos,

para actividades temporales de transporte o mantenimiento que no hacen parte de la operación permanente de COINTRASUR.

E. CONTRATO DE APRENDIZAJE. Es una modalidad especial de vinculación regulada por la Ley 789 de 2002, el Decreto 1334 de 2018, la Ley 2466 de 2025 y las disposiciones del SENAI. Su finalidad es brindar formación teórico-práctica a personas naturales para el desarrollo de competencias laborales y técnicas, bajo el patrocinio de COINTRASUR, sin que exista relación laboral subordinada.



ARTÍCULO 5. 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 de aprendiz y 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. Durante la fase lectiva, recibirá mínimo el 75% de un (1) SMLMV, y en la fase práctica, será del 100% de un (1) SMLMV, o el 75 % cuando la tasa de desempleo nacional sea superior al 10 %.

El aprendiz estará afiliado al Sistema de Seguridad Social conforme al Decreto 1334 de 2018 y las disposiciones del SENA.

PARÁGRAFO 1. CUOTA DE APRENDICES. La determinación del número mínimo obligatorio de aprendices para cada empresa obligada la hará la Regional del servicio nacional de aprendizaje SENA, del domicilio principal de la empresa debido a un aprendiz por cada 20 trabajadores y uno adicional por fracciones de Diez (10) o superior que no exceda de 20. Las empresas que tengan entre quince (15) y veinte (20) trabajadores tendrán un aprendiz.

La cuota señalada por el SENA deberá notificarse previamente al representante legal de la respectiva empresa, quien contará con el término de cinco (5) días hábiles para objetarla, en caso de no ceñirse a los requerimientos de mano de obra calificada demandados por la misma. Contra el acto administrativo que fije la cuota procederán los recursos de ley.

COINTRASUR podrá solicitar al SENA la determinación o ajuste de su cuota de aprendices según la cantidad de trabajadores vinculados, conforme al artículo 33 de la Ley 789 de 2002.

PARÁGRAFO 2. COINTRASUR garantizará el cumplimiento de las obligaciones derivadas del contrato de aprendizaje y velará por el bienestar, seguridad y formación integral del aprendiz, conforme a los principios del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).



ARTÍCULO 6. PROHIBICIÓN ESPECIAL. Se prohíbe a COINTRASUR vincular personas menores de edad sin la autorización previa del Ministerio del Trabajo, conforme al artículo 113 del Código de Infancia y Adolescencia y al Convenio 138 de la OIT.

CAPÍTULO III PERÍODO DE PRUEBA

ARTÍCULO 7. El período de prueba tiene por objeto permitir tanto a COINTRASUR, como al trabajador o trabajadora apreciar las condiciones de idoneidad, comportamiento, adaptación al cargo y conveniencia de la relación laboral.

El período de prueba debe entenderse como una etapa de observación, evaluación y acompañamiento formativo, especialmente en el caso de cargos de conducción, operación y atención al público, en los cuales se verificará el cumplimiento de los protocolos de seguridad, disciplina, servicio al usuario y normas del SG-SST y del PESV (Plan Estratégico de Seguridad Vial).

ARTÍCULO 8. El periodo de prueba debe ser estipulado por escrito al momento de celebrar el contrato de trabajo. Deberá indicar de forma clara, la duración del período de prueba; las funciones del cargo a evaluar, y los criterios de desempeño, conducta y cumplimiento de las normas internas.

En caso contrario, los servicios se entenderán regulados por las normas generales del contrato sin período de prueba, conforme al artículo 77 del Código Sustantivo del Trabajo.

ARTÍCULO 9. El periodo de prueba no podrá exceder de dos (2) meses, cualquiera que sea la duración del contrato.

En los contratos a término fijo inferiores a un (1) año, el período de prueba no podrá ser superior a la quinta parte del término inicialmente pactado, sin que en ningún caso exceda de 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 10. 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 11. 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 7:00 a.m. y las 5:00 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 12. 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.

 Carrera 16 No. 12 Sur- Barrio Beltrán

 3138865897

 cointrasur@hotmail.com

 www.cointrasur.com



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

PARÁGRAFO 2. Los turnos podrán modificarse 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 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 13. 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, 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.

PARÁGRAFO 6. El tiempo en el que el conductor permanezca en espera de asignación de ruta o cargue/descargue se considerará tiempo de disponibilidad, el cual se compensará o remunerará conforme a lo establecido por la ley y los acuerdos contractuales.

ARTÍCULO 14. 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, siempre que se cumplan las siguientes condiciones:

1. La transición legal de la jornada semanal quedó establecida que hasta junio de 2026, la jornada semanal podrá ser de hasta 44 horas. A partir de julio de 2026, la jornada máxima será de 42 horas semanales, sin disminución salarial.
2. Las jornadas diarias podrán ser de mínimo cuatro (4) horas continuas y máximo diez (10) horas, siempre que el promedio semanal no exceda los límites establecidos en el numeral anterior.
3. Se garantizará en todos los casos el descanso dominical obligatorio, el día de descanso compensatorio cuando corresponda y el respeto del tiempo de



recuperación física entre turnos, conforme a las políticas de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).

4. La implementación de la jornada flexible no podrá afectar el derecho a la desconexión laboral, protegido por la Ley 2191 de 2022 y reforzado por la Ley 2466 de 2025.

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 2. Podrán aplicarse esquemas 4x3 o 6x1, dependiendo de las necesidades operativas y previo consentimiento del trabajador o del comité de seguridad y salud en el trabajo.

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 15. 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 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 16. 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 17. 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 18. 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 19. 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 20. 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 recargos no son acumulables, debiendo aplicarse el que resulte más favorable al trabajador según la naturaleza del trabajo ejecutado.

PARÁGRAFO 1. Estos recargos son excluyentes y no acumulables entre sí.

PARÁGRAFO 2. COINTRASUR, podrá implantar turnos especiales de trabajo nocturno, de acuerdo con lo previsto por el decreto 2351 de 1965.

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 22. 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, entre otros: 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 de los jueves y viernes santos, la Ascensión del Señor, Corpus Christi y el Sagrado Corazón de Jesús.



PARÁGRAFO 2. Cuando los festivos caigan en día distinto al lunes, su descanso se trasladará al lunes siguiente, 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 progresivo establecido en la Ley 2466 de 2025, cuyo reconocimiento y pago se regirán por el Artículo 21 del presente reglamento.

ARTÍCULO 24. 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 25. 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 26. El descanso dominical y festivo tendrá una duración mínima de veinticuatro (24) horas continuas. Se exceptúan los casos de turnos especiales o jornadas flexibles debidamente aprobadas por el Ministerio del Trabajo, conforme al artículo 162 del Código Sustantivo del Trabajo.

ARTÍCULO 27. 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 28. 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 puede exigir al trabajador o a la trabajadora que compense ese tiempo de la licencia como condición a menos que haya un acuerdo interno o convenio entre las partes.



PARÁGRAFO 2. El trabajador o la trabajadora debe dar aviso previo, 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 29. 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 30. 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 31. 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, prorrogables por justa causa debidamente acreditada.

ARTÍCULO 32. 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. Se podrá autorizar hasta para el 10% de los trabajadores del área o dependencia, siempre que no se afecte gravemente el servicio de la entidad.



Se concederá a los trabajadores un permiso remunerado por el tiempo estrictamente necesario para asistir al entierro de un compañero de trabajo de la entidad, con el fin de ejercer la solidaridad gremial.

ARTÍCULO 33. 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.

ARTÍCULO 34. 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 35. 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.

ARTÍCULO 36. LICENCIA POR EL USO DE LA BICICLETA COMO MEDIO DE TRANSPORTE. Al trabajador o trabajadora que certifique 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 37. 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.

ARTÍCULO 38. 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 por la EPS.

PARÁGRAFO 1. La licencia de lactancia, corresponde a dos descansos remunerados de treinta (30) minutos cada uno durante a jornada laboral durante los primeros seis (6) meses, y posteriormente hasta los dos (2) años será un descanso remunerado de treinta (30) minutos dentro de la jornada laboral, siempre y cuando se mantenga la lactancia.

ARTÍCULO 39. LICENCIA DE PATERNIDAD. Al padre se le otorgarán catorce (14) días calendario, remunerados por la EPS. Esta licencia aplica para padres biológicos o adoptantes.

ARTÍCULO 40. 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 acuerdo firmado ante notaría con autorización médica, dentro de los 30 días posteriores al nacimiento, el cual deberá ser presentado al empleador.

ARTÍCULO 41. 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 42. LICENCIA POR MATRIMONIO DEL EMPLEADO. A partir del 2027, 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 43. LICENCIAS NO REMUNERADAS. El empleador podrá otorgar un permiso no remunerado que es una interrupción 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 44. 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 o descontado proporcionalmente si no se justifica. El tiempo de permiso será estrictamente necesario para la consulta y su desplazamiento.

CAPÍTULO VIII VACACIONES REMUNERADAS

ARTÍCULO 45. 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 46. 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 47. 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 prohíbe convocar o interrumpir al trabajador durante sus vacaciones para actividades laborales, en cumplimiento de la Ley 2191 de 2022 y la Ley 2466 de 2025 sobre desconexión laboral.

ARTÍCULO 48. 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 49. 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 50. 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 51. COINTRASUR, llevará un registro físico o electrónico de vacaciones en cumplimiento del Decreto 13 de 1967 y la Ley 2466 de 2025, 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.

ARTÍCULO 52. VACACIONES PROPORCIONALES EN CONTRATOS A TÉRMINO FIJO. En los contratos a término fijo inferior a un (1) año, el trabajador tendrá derecho al pago de vacaciones en proporción al tiempo laborado, cualquiera que sea su duración, conforme al parágrafo del artículo 3 de la Ley 50 de 1990.

CAPÍTULO IX

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

ARTÍCULO 53. FORMAS DE ESTIMULACIÓN SALARIAL. COINTRASUR y el trabajador pueden convenir libremente el salario en sus diversas modalidades como por unidad de tiempo (día, semana, quincena o mes), por obra o labor contratada, 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 54. SALARIO INTEGRAL. Podrá pactarse por escrito con trabajadores cuyo salario ordinario sea superior a diez (10) SMMLV (Art. 132 CST), con las siguientes indicaciones:

1. El salario integral deberá incluir, además de la remuneración ordinaria, un factor prestacional que no podrá ser inferior al 30% del monto salarial acordado.
2. No podrán incluirse dentro del salario integral las vacaciones.
3. El salario integral NO está exento de: cotizaciones a seguridad social (salud, pensiones y riesgos), y aportes al SENA, ICBF y Cajas de Compensación Familiar. Para los aportes parafiscales, la base será el 70% del salario integral.
4. Para acogerse a la modalidad de salario integral, se deberá efectuar primero la liquidación definitiva de cesantías, intereses y demás prestaciones causadas hasta la fecha del acuerdo, sin que ello implique la terminación del contrato. (Art. 18 Ley 50 de 1990).

ARTÍCULO 55. 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 56. 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. Se prohíbe el pago en establecimientos de diversión, expendios de bebidas alcohólicas o lugares de recreo, salvo cuando se trate de trabajadores del mismo establecimiento (Art. 138 CST).

PARÁGRAFO 2. PERIODO DE PAGO. El mismo se hará de manera MENSUAL.

ARTÍCULO 57. 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 58. PAGO DIRECTO O AUTORIZADO. El salario se pagará directamente al trabajador. Podrá pagarse a un tercero únicamente si: El trabajador autoriza por escritura pública, se trate del representante legal del trabajador, o exista orden judicial que así lo disponga.

ARTÍCULO 59. 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. Esto en cumplimiento de la Ley 1819 de 2016 y el Decreto 1070 de 2013.

ARTÍCULO 60. 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.

ARTÍCULO 61. 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. (Art. 65 CST; Ley 1610 de 2013).



CAPÍTULO X

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

ARTÍCULO 62. 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.

ARTÍCULO 63. 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. Cuando se trate de un trabajador que, por omisión, error administrativo o contingencia, aún no se encuentre afiliado, la atención médica será asumida inicialmente por COINTRASUR, sin perjuicio de los recobros y acciones legales a que haya lugar.

PARÁGRAFO 2. La cooperación del trabajador con los exámenes médicos ocupacionales (ingreso, periódicos, reubicación y egreso) será obligatoria, conforme al SG-SST.

ARTÍCULO 64. 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 65. 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, perderá el derecho a la prestación en dinero por la incapacidad que sobrevenga a consecuencia de esa negativa y la aplicación de medidas disciplinarias.

ARTÍCULO 66. 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 COINTASUR debidamente comunicadas al trabajador, constituye justa causa de terminación del contrato de trabajo.

ARTÍCULO 67. PRUEBAS DE ALCOHOL Y SUSTANCIAS PSICOACTIVAS. COINTRASUR, en aplicación de la normatividad de transporte y su política de cero tolerancia, podrá solicitar pruebas de alcoholémia, 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 68. 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.
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 69. 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 empleador, a su representante, o a quien haga sus veces para que se provea la asistencia médica y tratamiento oportuno según las disposiciones legales vigentes, indicará, las consecuencias del accidente y la fecha en que cese incapacidad. El no reporte sin justificación constituye incumplimiento disciplinario.

ARTÍCULO 70. 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 71. 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 72. 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 concordantes y reglamentarias.

CAPÍTULO XI PRESCRIPCIONES DE ORDEN, CONDUCTA, OPERACIÓN Y PRESENTACIÓN DEL PERSONAL

ARTÍCULO 74. DEBERES GENERALES DEL TRABAJADOR. De conformidad con el artículo 58 del Código Sustantivo del Trabajo, la Ley 2466 de 2025, la Ley 1010 de 2006 y el Reglamento Interno de COINTRASUR LTDA., 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.

 Carrera 16 No. 12 Sur- Barrio Beltrán

 3138865897

 cointrasur@hotmail.com

 www.cointrasur.com



10. Mantener actualizada su información de contacto para casos operativos y de emergencia.

ARTÍCULO 75. DEBERES ESPECIALES DE LOS CONDUCTORES Y PERSONAL OPERATIVO. Además de los deberes generales, los 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 límites de velocidad: máximo 80 km/h en carretera, salvo norma especial más restrictiva.
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 76. 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 77. 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 78. 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.

ARTÍCULO 79. 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 80. DISPONIBILIDAD OPERATIVA. Cuando no tenga línea asignada, el operario deberá permanecer disponible para atender viajes extraordinarios o asignaciones urgentes, según necesidades del servicio.

ARTÍCULO 81. 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 82. 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 83. 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 84. 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 85. 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 86. 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.

ARTÍCULO 87. 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 88. 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 89. 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

Carrera 16 No. 12 Sur- Barrio Beltrán

3138865897

cointrasur@hotmail.com

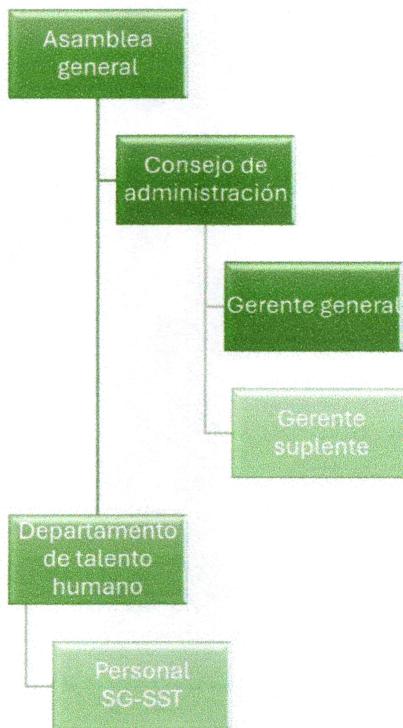
www.cointrasur.com



- SG-SST
- Manual de Funciones y de Conducta
- Y demás políticas internas publicadas y socialziadas de COINTRASUR.¿

CAPÍTULO XII ORDEN JERÁRQUICO

ARTÍCULO 90. ORDEN JERÁRQUICO EN COINTRASUR. El orden jerárquico de acuerdo con los cargos existentes en COINTRASUR, será el siguiente:



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 Y MENORES DE 15 AÑOS

ARTÍCULO 92. PROHIBICIONES GENERALES. En cumplimiento del Código Sustantivo del Trabajo, la Ley 1098 de 2006, la Resolución 1796 de 2018 y demás normas vigentes de protección laboral, queda prohibido emplear a menores de dieciocho (18) años y a las mujeres gestantes o lactantes, en labores consideradas peligrosas, insalubres o de alto riesgo, especialmente aquellas que no guardan relación con el objeto social de COINTRASUR LTDA. o que, aun siendo propias de la operación, representen exposición significativa a peligro grave o inminente.

ARTÍCULO 93. LABORES PROHIBIDAS PARA MUJERES. 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 94. 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.

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 95. 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 96. 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 através 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.
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 31 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. Asumir costos de traslado del trabajador y familiares que con él convivieren.
22. Abrir y llevar al día los registros de horas extras y jornadas laborales.
23. Garantizar el cumplimiento de la jornada máxima establecida por la Ley 2101 de 2021.
24. Conceder descansos por lactancia conforme al artículo 238 del Código Sustantivo del Trabajo.
25. Conservar el puesto durante descansos remunerados y licencias por enfermedad motivada por embarazo o parto.
26. Llevar registro de inscripción de personas menores de edad empleadas.
27. Garantizar el cumplimiento de normas de protección infantil.



28. Garantizar el acceso del trabajador menor de edad a capacitación laboral.
29. Proporcionar formación continua en seguridad vial y prevención de riesgos.
30. Conceder licencia no remunerada cuando la actividad escolar lo requiera.
31. Afiliar a menores de edad al sistema de seguridad social integral.
32. Suministrar dotación gratuita cada cuatro meses (calzado y vestido de labor).
33. Implementar medidas preventivas contra el acoso laboral conforme a la Ley 1010 de 2006.
34. Mantener y fortalecer el Comité de Convivencia Laboral.
35. Garantizar un ambiente laboral libre de acoso y discriminación.
36. Implementar protocolos de detección de alcohol y sustancias psicoactivas.
37. Establecer medidas preventivas y correctivas conforme al PESV.
38. Garantizar un ambiente laboral libre de drogas y alcohol.
39. Cumplir este Reglamento, el orden, la moralidad y el respeto a las leyes vigentes.
40. 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.

PARÁGRAFO 2. El incumplimiento de estas obligaciones podrá generar responsabilidad civil, administrativa y penal conforme a la legislación vigente.

ARTÍCULO 97. 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
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
36. 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 98. Conductas que darán lugar a la terminación unilateral del contrato con justa causa:

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

PARÁGRAFO 1. Estas faltas se consideran graves por su naturaleza, reiteración o por el perjuicio que causen a la operación, seguridad o imagen de COINTRASUR.

PARÁGRAFO 2. La terminación del contrato por estas causas se regirá por el procedimiento disciplinario establecido en este Reglamento.

PARÁGRAFO 3. En ningún caso se podrá dar por terminado el contrato durante períodos de protección especial (maternidad, lactancia, incapacidad por enfermedad profesional) salvo en los casos expresamente autorizados por la ley



CAPÍTULO XV

PROCEDIMIENTO INTERNO PARA PREVENIR Y CORREGIR EL ACOSO LABORAL

ARTÍCULO 99. 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 100. 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 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.
- Actos de violencia física, verbal o psicológica
 - Expresiones injuriosas o ultrajantes
 - Insultos, descalificaciones o humillaciones públicas
 - Amenazas de daño físico o patrimonial

Carrera 16 No. 12 Sur- Barrio Beltrán

3138865897

cointraser@hotmail.com

www.cointraser.com



- 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, género, 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

D. 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

E. 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

F. 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

G. ACOSO DIGITAL O CIBERACOSO: Toda conducta tendiente a intimidar o excluir a un trabajador utilizando 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 101: 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.
- g. Cuando existe provocación clara o desafío por parte de la víctima, sea superior, compañero o subalterno.
- h. Cualquier circunstancia de fuerza mayor que justifique la conducta.

ARTÍCULO 102: 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 103. 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 Pública conforme al principio constitucional de obediencia debida;
- b. Los actos destinados a ejercer la potestad disciplinaria que legalmente corresponde a los superiores jerárquicos sobre sus subalternos;
- c. La formulación de exigencias razonables de fidelidad laboral o lealtad empresarial e institucional;
- d. La formulación de circulares o memorandos de servicio encaminados a solicitar exigencias técnicas o mejorar la eficiencia y la evaluación laborales de subalternos conforme a indicadores objetivos y generales de rendimiento;
- e. La solicitud de cumplir deberes extras de colaboración con 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 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 XVI **PROCEDIMIENTO INTERNO DE SOLUCIÓN EN CASO DE ACOSO LABORAL**

ARTÍCULO 104. MECANISMOS DE PREVENCIÓN. COINTRASUR implementará mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral, estableciendo un procedimiento interno confidencial y conciliatorio conforme 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 105. COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL. Está regulado por el Manual del Comité de Convivencia Laboral (Manual De Cocola) que hace parte integral del presente reglamento interno de trabajo.

ARTÍCULO 106. 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 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. Cuando el ACOSO LABORAL provenga del GERENTE GENERAL se procederá a formular la queja ante el inspector de Trabajo o el Juez Laboral competente, quien aplicará el procedimiento descrito en el inciso tercero del Art. 13 de la 1010 del 2006.



PARÁGRAFO 2. El presente procedimiento se regirá bajo los principios de confidencialidad; debido proceso; imparcialidad; rapidez y protección.

PARÁGRAFO 3. El trabajador tiene derecho a asesoría jurídica durante todo el proceso.

ARTÍCULO 107. 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 XVII **ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS**

ARTÍCULO 108. COINTRASUR no puede imponer a sus trabajadores sanciones no previstas en este reglamento, en pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales o en contrato de trabajo, se establecen como faltas disciplinarias de los trabajadores las faltas leves y faltas graves. Art. 114 C.S.T.

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 la calificación de las faltas y la determinación de la gravedad o levedad de estas, el GERENTE GENERAL o SUBGERENTE a falta temporal o transitoria del GERENTE GENERAL para disciplinar tendrá en cuenta 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 109. CLASIFICACIÓN DE FALTAS.

- A. **FALTAS LEVES:** Son aquellas que afectan levemente la disciplina, el orden o la prestación del servicio, pero que no comprometen la seguridad, la operación o los derechos de terceros.
- B. **FALTAS GRAVES:** Son aquellas que afectan gravemente la disciplina, comprometen la seguridad operacional, violan normas del SG-SST o PESV, afectan la imagen de la empresa o constituyen acoso laboral.

ARTÍCULO 110. SANCIONES DISCIPLINARIAS. Se establecen las siguientes clases de faltas y sus sanciones disciplinarias así:

A. FALTAS LEVES:

1. **FALTAS LEVES TIPO A:** Faltas que afectan levemente la disciplina sin comprometer la operación.



- 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 uso ocasional de internet o tecnologías en horarios laborales.
- e. Conversaciones privadas reiteradas que no interrumpan el trabajo.

SANCIÓN: Para aplicar las sanciones de tipo A, el GERENTE GENERAL o SUBGERENTE para imponer la sanción debe realizar el procedimiento disciplinario:

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. Diligenciar las respectivas remesas o cartas de porte de manera incompleta o incorrecta.
- b. No realizar el respectivo chequeo y control de vehículos, tanto de pasajes como de encomiendas antes de salir a ruta.
- c. Incumplimiento en la entrega de mercancías, el daño intencionado de mercancías.
- d. El daño de maletas y/o equipajes de pasajeros, así mismo la no entrega de la respectiva ficha de equipaje.
- e. Pérdida de equipaje de pasajeros.
- f. La no entrega del documento de aforo de la mercancía (guía respectiva).
- g. Diligenciar documentos de manera incompleta o incorrecta
- h. No realizar chequeo previo de vehículos antes de salir a ruta
- i. Retardo injustificado hasta 30 minutos en la jornada laboral
- j. Ausencia injustificada de medio día

SANCIÓN: Para aplicar las sanciones de tipo B, el GERENTE GENERAL o SUBGERENTE para imponer la sanción debe realizar el procedimiento 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.
 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. Ausencia injustificada de 1 a 3 días sin justificación
 - b. La falta al trabajo en su turno correspondiente sin excusa suficiente cuando no causen perjuicio de consideración a la empresa.
 - c. Retardo injustificado superior a 30 minutos (primera vez)
 - d. Daño leve a mercancías por negligencia
 - e. No reportar averías menores del vehículo
 - f. No asistir a capacitaciones obligatorias.
 - g.
- SANCIÓN.** Para aplicar las sanciones de tipo C, el GERENTE GENERAL o 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:

- a. El incumplimiento injustificado de las funciones, responsabilidades u obligaciones inherentes al cargo, establecidas en el manual de funciones, contratos, 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 por segunda (2^a) o tercera (3^a) vez en cualquiera de ellas, según lo previsto en este reglamento.
- c. Equivocar el destino de la mercancía en el momento de los respectivos despachos, por tercera (3) vez.



- d. El uso inadecuado de dispositivos móviles de comunicación (celulares), sin las respectivas manos libres al momento de conducir, incluye la lectura de mensajes de texto.
- e. La mala distribución física de la mercancía teniendo en cuenta su volumen y peso que dé lugar al deterioro de los empaques o del producto mismo, por tercera (3) vez.
- f. Los malos tratos de palabras y acciones hacia pasajeros, usuarios de la COINTRASUR funcionarios de la misma empresa y personal en general de las diferentes terminales de transporte del país que implique un perjuicio para el buen nombre de COINTRASUR, inclusive por primera (1) vez.
- g. El no acatamiento de las órdenes e instrucciones que imparten los funcionarios de las mismas terminales de transporte.
- h. No acatar a cabalidad los manuales operarios de las diferentes terminales de transporte del país.
- i. La llegada injustificada de los conductores a los lugares de destino que implique alteraciones en la entrega de mercancías, por tercera (3) vez.
- j. Descuidar mecánica o físicamente el vehículo designado al respectivo conductor por tercera (3) vez.
- k. No ingresar el conductores a las respectivas oficinas de dejar o recoger encomiendas, por segunda (2) vez.
- l. No presentar tasa de uso y prueba de alcoholimetría en las terminales de transporte o donde la autoridad competente lo requiera.
- m. Llevar revolador o ayudante dentro del vehículos, con excepción en la modalidad "CONFORT" debidamente vinculado.
- n. Negarse a salir a cumplir la ruta cuando tiene pocos pasajeros.
- o. Entrega incompleta y/o daño de mercancías.
- p. Actos de indisciplina dentro de los terminales de transporte del país.
- q. Transbordar pasajeros en el viaje sin autorización.
- r. Recoger líneas en otras agencias sin autorización.



- s. Viajar sin despacho.
 - t. No asistir a las reuniones programadas por COINTRASUR.
 - u. No cumplir las circulares emanadas por la GERENCIA GENERAL por tercera (3) vez.
 - v. Llevar pasajeros en el transportin del bus, para el caso de vehículos de carga llevar acompañante en la cabina sin autorización.
 - w. Transportan pasajeros sin tiquete, así mismo el recoger pasajeros en la vía y omitir tiquetearlos en la taquilla más cercana.
 - x. Salir positivo en la prueba de alcoholimetría que realizan las terminales de transporte del país o mediante prueba realizada por la autoridad competente.
 - y. Salir codificado en accidente de tránsito.
 - z. Hacer cambio de ruta sin la debida autorización escrita.
- aa. Entregar cualquier clase de dádiva a personal y/o funcionarios en general de las terminales de transporte y que por esa conducta se genere una investigación de tipo administrativo en contra de COINTRASUR.
- bb. El incumplimiento de políticas o directrices internas adoptadas después de la expedición del presente reglamento, debidamente comunicadas al trabajador.
- cc. La creación, difusión o promoción de grupos, canales o espacios de comunicación incluidos los realizados a través de aplicaciones como WhatsApp u otras plataformas digitales, destinados a compartir rumores, burlas, memes, información ofensiva o cualquier contenido que afecte la honra, dignidad, imagen o convivencia laboral de los demás integrantes del equipo de trabajo.
- dd. El no atender las órdenes, solicitudes y/o memorandos dados por el jefe inmediato o superior.

ARTÍCULO 111. SANCIÓN FALTA GRAVE. Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo, cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumplan al trabajador de acuerdo con los Art. 58 y 60 del C.S.T. o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallas arbitrales, contratos individuales, reglamento interno de trabajo, o por cualquiera de las causas contenidas en el Art. 62. Del C.S.T.



CAPÍTULO XVIII PROCEDIMIENTO PARA SANCIONES DISCIPLINARIAS

ARTÍCULO 112. Previo a la constitución de las sanciones disciplinarias, el empleador en garantía al debido proceso aplicará el procedimiento abreviado para faltas Leves, y el procedimiento formal para faltas graves, de la siguiente forma:

1. PROCEDIMIENTO ABREVIADO:

Para la imposición de sanciones por faltas leves, en cualquiera de sus órdenes el funcionario autorizado aplicará un procedimiento abreviado que garantice el debido proceso, el cual consistirá en:

- a. Comunicación al trabajador sobre la conducta observada, de manera verbal o escrita, indicando los hechos.
- b. Oportunidad para ser escuchado, permitiéndole presentar explicaciones o descargos de forma inmediata o dentro de un plazo de cinco (5) días luego de comunicado al trabajador.
- c. Decisión motivada, que se comunicará verbalmente o por escrito según la naturaleza de la falta.

PARÁGRAFO. Este procedimiento no generará actuación formal, sin perjuicio de dejar constancia de la amonestación en la hoja de vida laboral, cuando corresponda.

2. PROCEDIMIENTO FORMAL

Para la imposición de sanciones por faltas graves, el funcionario autorizado adelantará el procedimiento disciplinario formal, que comprenderá las reglas establecidas en el Art. 115 C.S.T. así:

- a. Apertura formal de actuación disciplinaria, comunicando al trabajador los hechos, la falta atribuida y la posible sanción.
- b. Citación a descargos, El trabajador deberá presentar descargos en los cinco (5) días siguientes a partir de la notificación de la apertura formal de la actuación disciplinaria, ejerciendo su derecho de defensa, aportando las pruebas pertinentes y conducentes cuando sea llamado por los representantes autorizados de COINTRASUR.
- c. Espacio de descargos, práctica, valoración y contradicción de pruebas, en este espacio, el trabajador podrá ser escuchado, aportar nuevas pruebas, controvertir



las existentes (en caso de existir) y el funcionario autorizado podrá practicar y valorar las pruebas que considere pertinentes.

- d. Decisión, notificación o archivo, que deberá ser escrita, en que se exponga la decisión final, se deberá notificar al trabajador por cualquier medio, sea personalmente mediante mensajes de datos, (correo, whatsApp) o a la última dirección física que este haya informado a COINTRASUR.
- e. Derecho de réplica mediante el recurso de apelación dentro de los tres (3) días siguientes a la notificación de la sanción disciplinaria, el trabajador podrá replicar la sanción ante el GERENTE GENERAL o SUBGERENTE a falta temporal o transitoria del GERENTE GENERAL, plazo en el cual COINTRASUR, confirmará, modificará o revocará la decisión correspondiente según sea el caso.

PARÁGRAFO 1. 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 2. 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 3. No podrán imponer sanciones por la comisión de faltas leves o graves, sino mediante el procedimiento establecido en este reglamento, código sustantivo del trabajo y demás normas concordantes.

PARÁGRAFO 4. Las faltas leves o graves no tendrán prescripción.

ARTÍCULO 113. CLASES DE SANCIONES.

1. Las faltas serán corregidas con las siguientes sanciones:
 - a. LLAMADOS DE ATENCIÓN: Que podrán ser verbales o escritos y sólo se impondrá por faltas leves.
 - b. SUSPENSIÓN DE FUNCIONES: Cuando esta sanción se imponga por faltas leves no podrá superar los quince (15) días, y cuando se impongan sanciones por falta graves no superará los quince (15) días ni serán inferiores a ocho (8) días en primera (1) oportunidad y en segunda (2) oportunidad no podrá exceder de los dos (2) meses. Art. 112 C.S.T
 - c. TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO: Esta sanción comportará la pérdida del empleo y sólo se impondrá por la comisión de faltas graves.



ARTÍCULO 114. COMPETENCIA PARA IMONER SANCIONES. Tendrán facultad disciplinaria para adelantar actuaciones y aplicar sanciones a los trabajadores:

1. Gerente General
2. Gerente Suplente (cuando actúe por ausencia temporal o transitoria del Gerente).
3. La profesional en Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo.

PARÁGRAFO 1. La competencia para adelantar los procedimientos disciplinarios derivados de faltas cometidas por los trabajadores estará en cabeza de la profesional en Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo de la empresa. Este podrá iniciar el procedimiento de oficio, a partir de denuncias recibidas o por comunicación previa de la Gerencia, garantizando siempre el cumplimiento de las normas de debido proceso.

PARÁGRAFO 2. La iniciativa por parte de la profesional en Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo no limita ni sustituye la facultad de la Gerencia General de iniciar procedimientos disciplinarios en cualquier momento, cuando lo considere pertinente, conforme a la naturaleza de los hechos y las responsabilidades del cargo.

PARÁGRAFO 3. Todos los procedimientos disciplinarios, independientemente de quién los inicie, se adelantarán respetando el debido proceso, la imparcialidad, la proporcionalidad y los derechos fundamentales del trabajador.

PARÁGRAFO 4. Las autoridades antes mencionadas podrán apoyarse en el Comité Disciplinario o Comité de Convivencia, según la naturaleza del hecho, para: escuchar al trabajador, recibir pruebas, emitir recomendaciones, o garantizar el debido proceso.

PARÁGRAFO 5. La decisión sobre la sanción disciplinaria corresponde exclusivamente al profesional autorizado para adelantar el procedimiento, sin perjuicio del derecho de defensa del trabajador y las actuaciones previstas en los artículos del RIT.

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 116. 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 117. 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.

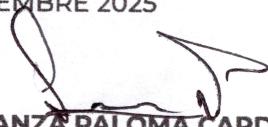
CAPÍTULO XXII DISPOSICIONES FINALES

ARTÍCULO 118. 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 119. 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: 30 NOVIEMBRE 2025


SONIA ESPERANZA PALOMA CARDENAS
GERENTE GENERAL "COINTRASUR"

 Carrera 16 No. 12 Sur- Barrio Beltrán

3138865897

 cointrasur@hotmail.com

 www.cointrasur.com