



REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

Fecha: Enero de 2026

Versión: 01

Página 1 de 69

COOPERATIVA DE TRANSPORTADORES DEL NORTE DEL TOLIMA “COOTRANSNORTE”

NIT. 890702122-2

PREÁMBULO

El presente es el Reglamento de Trabajo prescrito por la **COOPERATIVA DE TRANSPORTADORES DEL NORTE DEL TOLIMA “COOTRANSNORTE”** con domicilio en el Municipio de Fresno - Tolima, y a sus disposiciones quedan sometidos tanto el personal directivo y a todos sus trabajadores. Este reglamento hace parte de los contratos individuales de trabajo, celebrados o que se celebren con todos los trabajadores salvo estipulaciones en contrario que sin embargo sólo pueden ser favorables al trabajador.

TÍTULO I

CONDICIONES DE ADMISIÓN

ARTÍCULO 1. Quien aspire a desempeñar un puesto o un cargo en la **COOPERATIVA DE TRANSPORTADORES DEL NORTE DEL TOLIMA “COOTRANSNORTE”** debe presentar su hoja de vida como aspirante, conforme a las normas que protegen el habeas data y el acceso a datos personales, para así participar en el proceso de selección y contratación establecido por la Cooperativa ajustado a las políticas y procedimientos instituidos para dicho proceso, y, acompañar los siguientes documentos y cumplir con los requisitos que a continuación se enuncian:

- a) Hoja de vida totalmente diligenciada.
- b) Dos (2) fotocopias de la cédula de ciudadanía o tarjeta de identidad según sea el caso.
- c) Autorización escrita del Ministerio de Trabajo o en su defecto la primera autoridad local, a solicitud de los padres y a falta de éstos, el Defensor de Familia, cuando el aspirante sea menor de dieciocho (18) años.
- d) Fotocopia de diplomas y actas de grado, si es del caso.
- e) Fotocopia de la tarjeta profesional, si es del caso.



REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

Fecha: Enero de 2026

Versión: 01

Página 2 de 69

- f) Certificaciones laborales de empleos anteriores, principalmente el certificado del último empleador con quien haya trabajado en que conste el tiempo de servicio, la índole de la labor ejecutada y el salario devengado.
- g) Fotocopia de certificados de estudios cursados (diplomados, seminarios, congresos, entre otros). Cuando se exijan a fin de acreditar la formación necesaria para desempeño del cargo. En el evento de título conferido en el exterior, ellos deben estar debidamente convalidados ante el ICFES o la entidad respectiva.
- h) Certificado de aptitud ocupacional (Ingreso), expedido por el médico señalado por la Cooperativa el cual podrá atender al aspirante, y podrá exigir los exámenes de laboratorio que a su juicio requiera, los cuales serán sufragados por el empleador. No se exigirá la prueba del V.I.H (Artículo 22, Decreto 559 de 1991), ni la prueba de embarazo, salvo que la labor a desempeñar sea de alto riesgo para la madre o para el bebé. (Artículo 43 de la Constitución Nacional y Convenio 111 de la O.I.T), ni la Abreugrafía Pulmonar (Resolución 13824 de 1989). (Certificado a costa del empleador)
- i) Certificación escrita de afiliación al Fondo de Pensiones, EPS a la que pertenece y Fondo de Cesantías.
- j) Dos referencias personales sobre su conducta y capacidad laboral.
- k) Si es retirado y pensionado de las Fuerzas militares copia autenticada de la hoja de vida.
- l) Certificado de Antecedentes Judiciales

Si la Cooperativa considera al aspirante como posible candidato, podrá:

- a) Efectuar pruebas psicotécnicas, ocupacionales y prueba de polígrafo (si es del caso), dependiendo del cargo al cual aspira.
- b) Obtener datos ante las autoridades policiales con el propósito de conocer antecedentes penales, solicitar antecedentes disciplinarios de la procuraduría, y antecedentes fiscales de la Contraloría.
- c) Efectuar visitas domiciliarias con el fin de conocer su *modus vivendi* (entrevista a los familiares más cercanos), tomar fotografías, etc.
- d) Realizar al aspirante los exámenes médicos y de laboratorios necesarios para el puesto que vaya a desempeñar.



REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

Fecha: Enero de 2026

Versión: 01

Página 3 de 69

- e) Solicitar, previa autorización de los aspirantes, consultas en las centrales de riesgo.

PARÁGRAFO 1. El empleador podrá establecer además de los documentos mencionados, todos aquellos que considere necesarios, y o pruebas de idoneidad, psicotécnicas, visitas domiciliarias necesarias para admitir o no admitir al aspirante; sin embargo, tales exigencias no deben incluir documentos, certificaciones o datos prohibidos expresamente por las normas jurídicas. Para tal efecto así, es prohibida la exigencia de la inclusión en formatos o cartas de solicitud de empleo “datos acerca del estado civil de las personas, número de hijos que tenga, la religión que profesan o el partido político al cual pertenezca” (L. 13/72, art. 1.); lo mismo que la exigencia de la prueba de gravidez para las mujeres, solo que se trate de actividades catalogadas como de alto riesgo (art. 43, C.N., arts. 1. y 2., Convenio N. 111 de la OIT, Res. 3941/94 del Mintrabajo), el examen de VIH (D.R. 559/91, art. 22), ni la libreta militar (D. 2150/95, art. 111).

PARÁGRAFO 2. Para la vinculación de extranjeros se debe tener en cuenta:

- a. Exigirle la presentación de la Visa que le permita desarrollar la actividad, ocupación u oficio autorizado.
- b. Contar con cédula de extranjería cuando su permanencia sea igual o superior a tres (3) meses.
- c. Informar por escrito a la Unidad Administrativa Migración Colombia sobre la vinculación, contratación o admisión y su desvinculación o la terminación del contrato, dentro de los quince (15) días calendario siguientes a la iniciación o terminación de labores.
- d. El empleador debe asumir los gastos de regreso del trabajador extranjero y su familia o beneficiarios siempre y cuando el trabajador extranjero sea contratado en el exterior para realizar una actividad en Colombia.

En todo caso, se deberán revisar las normas que regulen la vinculación de extranjeros por contrato de trabajo en Colombia, para efectos de cumplir con estos.

PARÁGRAFO 3. Una vez realizada la contratación, el trabajador se compromete a entregar los siguientes documentos los cuales harán parte de su hoja de vida:

A. Diligenciar el formato de apertura de cuenta de nómina indicada por la Cooperativa, si es del caso.

Si tiene beneficiarios debe incluir copia de los siguientes documentos:



REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

Fecha: Enero de 2026

Versión: 01

Página 4 de 69

- B. Registro civil de nacimiento de cada uno de los hijos menores de edad.
- C. Fotocopia de la tarjeta de Identidad de cada uno de los hijos menores de edad, ampliada al 150%.
- D. Certificado de estudios de cada hijo menor de edad. (Para recibir subsidio de la Caja de Compensación).
- E. Certificado de estudios de cada hijo mayor de edad (para afiliarlo a la EPS) y fotocopia de su cédula de ciudadanía

PARÁGRAFO 4. La **COOPERATIVA DE TRANSPORTADORES DEL NORTE DEL TOLIMA “COOTRANSNORTE”** mantendrá la información de los aspirantes y de aquellos que se contraten, en sus bases de datos y se les dará el tratamiento de acuerdo con la POLITICA DE TRATAMIENTO Y PROTECCION DE DATOS PERSONALES, de conformidad con la Ley 1581 del 2012, el Decreto 1074 de 2015 y, demás normas concordantes.

PARÁGRAFO 5. La **COOPERATIVA DE TRANSPORTADORES DEL NORTE DEL TOLIMA “COOTRANSNORTE”** informará a sus trabajadores, las novedades laborales, circulares, actas, memorandos, citaciones, llamados de atención, suspensiones, y demás que tengan que ver y se consideren pertinentes, al correo electrónico registrado en la hoja de vida, por mensaje de texto al número de celular aportado en la hoja de vida, al WhatsApp del número celular registrado en la hoja de vida y/o en la información de contacto que el trabajador entregue en el formato de actualización de datos anual.

PARÁGRAFO 6. Las declaraciones hechas en la hoja de vida por el aspirante a un cargo se presumen ciertas y se tendrá como engaño cualquier inexactitud o alteración, modificación o falsificación, de los datos y los certificados exigidos, y se entenderá como falta grave para todos los efectos legales.

ARTÍCULO 2. La **COOPERATIVA DE TRANSPORTADORES DEL NORTE DEL TOLIMA “COOTRANSNORTE”** puede admitir mediante la renuncia de los riesgos respectivos a los trabajadores de que trata el aparte b) del artículo 340 del Código Sustantivo del Trabajo en armonía con el artículo 341 y los incisos 1 y 2 del artículo 342 del mismo código y en ningún caso, aquellos trabajadores a que se refiere el inciso 3 del artículo último.



REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

Fecha: Enero de 2026

Versión: 01

Página 5 de 69

CAPÍTULO II

CONTRATO DE APRENDIZAJE

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

Son elementos particulares y especiales del contrato de aprendizaje:

- a) La finalidad es la de facilitar la formación del aprendiz.
- b) La subordinación está referida exclusivamente a las actividades propias del aprendizaje.
- c) La formación se recibe a título estrictamente personal.
- d) El apoyo del sostenimiento mensual tiene como fin garantizar el proceso de aprendizaje.

Durante toda la vigencia de la relación, el aprendiz recibirá de la Cooperativa, un apoyo de sostenimiento mensual, así:

1. Si es una formación dual, el aprendiz recibirá como mínimo durante el primer año el equivalente al setenta y cinco por ciento (75%) de un (1) salario mínimo legal mensual vigente y durante el segundo año el equivalente al cien por ciento (100%) de un (1) salario mínimo legal mensual vigente.
2. Si es formación tradicional, el aprendiz recibirá como mínimo en la fase lectiva el equivalente al setenta y cinco por ciento (75%) de un (1) salario mínimo mensual vigente y en la parte práctica, el apoyo del sostenimiento será equivalente al cien por ciento (100%) de un salario mínimo mensual legal vigente.

En ningún caso el apoyo de sostenimiento mensual podrá ser regulado a través de convenios a contratos colectivos o fallos arbitrales recaídos en una negociación colectiva.



REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

Fecha: Enero de 2026

Versión: 01

Página 6 de 69

Si el aprendiz es estudiante universitario, el apoyo de sostenimiento mensual no podrá ser inferior al equivalente a un (1) salario mínimo legal vigente, sin importar si la formación es o no dual.

Durante la fase lectiva, el aprendiz estará cubierto por el sistema de seguridad social en salud y riesgos laborales, pagado plenamente por la Cooperativa, como dependiente. Durante la fase práctica o durante toda la formación dual, el aprendiz estará afiliado a riesgos laborales y al sistema de seguridad social integral en pensiones y salud conforme al régimen de trabajadores dependientes, y tendrá derecho al reconocimiento y pago de todas las prestaciones, auxilios y demás derechos propios del contrato laboral. El aporte al riesgo laboral corresponderá al del nivel de riesgo de la Cooperativa, y de sus funciones.

El contrato de aprendizaje podrá versar sobre ocupaciones semicalificadas que no requieran título o calificadas que requieran título de formación técnica no formal, técnicos profesionales, o tecnológicos o profesionales, de instituciones de educación reconocidas por el Estado y trabajadores aprendices del SENA. El Contrato de aprendizaje podrá versar sobre estudiantes universitarios para los casos en que el aprendiz cumpla con actividades de 24 horas semanales en la Cooperativa, y al mismo tiempo cumpla con el desarrollo del pensum de su carrera profesional, o que curse el semestre de práctica. En todo caso la actividad del aprendiz deberá guardar relación con su formación académica.

Parágrafo 1°. Para efectos de la presente ley, se entiende como formación dual, el proceso de formación profesional integral planeado, ejecutado y evaluado de manera conjunta entre el sector privado y el SENA a la institución de educación a partir de un programa de formación acordado según las necesidades de la respectiva Cooperativa,

Para el desarrollo de esta, la institución y la Cooperativa, deberán acordar un esquema de alternancia entre los ambientes de aprendizaje de la institución y la Cooperativa, el cual debe ser en su totalidad planeado, ejecutado y evaluado conjuntamente con base en el programa de formación acordado, según las necesidades de la Cooperativa.

Parágrafo 2. El tiempo correspondiente a la fase práctica o dual deberá ser certificado por la Cooperativa y se reconocerá como experiencia laboral para el aprendiz.



REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

Fecha: Enero de 2026

Versión: 01

Página 7 de 69

Parágrafo 3. Los hogares infantiles y las personas jurídicas sin ánimo de lucro cuya personería jurídica esté reconocida por el ICBF, que presten servicios de atención integral a la primera infancia en cualquier modalidad de atención reconocida dentro del municipio a distrito no serán objeto de regulación de la cuota de aprendices.

ARTÍCULO 4. Pueden celebrar contrato de aprendizaje las personas mayores de 14 años que han completado sus estudios primarios o demuestren poseer conocimientos equivalentes a ellos, en los mismos términos y con las mismas restricciones de que trata el Código de Trabajo.

ARTÍCULO 5. El contrato de aprendizaje debe contener, cuando menos los siguientes puntos:

1. Nombre de la Cooperativa o empleador.
2. Nombres, apellidos, edad y datos personales del aprendiz.
3. Oficio que es materia del aprendizaje, programa respectivo y duración del contrato.
4. Obligaciones del empleador y del aprendiz, y derechos de éste y aquél.
5. Salario del aprendiz y escala de aumentos durante el cumplimiento del contrato.
6. Condiciones de trabajo, duración, vacaciones y períodos de estudios.
7. Cuantía y condiciones de la indemnización en caso de incumplimiento del contrato.
8. Firmas de los contratantes o de sus representantes.

ARTÍCULO 6. FORMA. El contrato de aprendizaje debe celebrarse por escrito, y en caso contrario los servicios se entienden regulados por las normas del contrato de trabajo.

ARTÍCULO 7. DURACIÓN. El contrato de aprendizaje no puede exceder de tres años de enseñanza y trabajo, alternados en períodos sucesivos e iguales, para ningún arte u oficio, y sólo podrá pactarse por el término no previsto para cada uno de ellos en las relaciones de oficios que serán publicados por el Ministerio del Trabajo.

El contrato de aprendizaje celebrado a término mayor del señalado para la formación del aprendiz en el oficio respectivo se considerará, para todos los efectos



REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

Fecha: Enero de 2026

Versión: 01

Página 8 de 69

legales, regido por las normas generales del contrato de trabajo en el lapso que exceda a la correspondiente duración del aprendizaje de ese oficio.

El Ministerio de Trabajo publicará periódicamente la lista de las profesiones u oficios que requieran formación profesional metódica y completa, determinando los períodos máximos de duración de los respectivos contratos para cada uno de aquéllos.

ARTÍCULO 8. OBLIGACIONES ESPECIALES DEL APRENDIZ. Además de las obligaciones que se establecen en el Código de Trabajo, para todo empleado, el aprendiz tiene las siguientes:

1. Concurrir asiduamente tanto a los cursos, como a su trabajo, con diligencia y aplicación, sujetándose al régimen del aprendizaje y a las órdenes del empleador.
2. Procurar el mayor rendimiento en su estudio.

ARTÍCULO 9. OBLIGACIONES ESPECIALES DEL EMPLEADOR. Además de las obligaciones establecidas en el Código del Trabajo, el empleador tiene las siguientes para con el aprendiz:

1. Facilitar todos los medios al aprendiz para que reciba formación profesional metódica y completa del arte u oficio materia del contrato.
2. Pagar al aprendiz el salario pactado según la escala establecida en el respectivo contrato, tanto en los períodos de trabajo como en los de enseñanza, y
3. Cumplido satisfactoriamente el término del aprendizaje, preferirlo en igualdad de condiciones para llenar las vacantes que ocurran relativas a la profesión u oficio que hubiere aprendido.

ARTÍCULO 10. APORTES AL SISTEMA DE SEGURIDAD SOCIAL: (i) Durante la fase lectiva el aprendiz estará cubierto por los subsistemas de salud y riesgos laborales, pagados plenamente por la Cooperativa como dependiente y (ii) Durante la fase práctica o durante toda la formación dual el aprendiz estará afiliado a los subsistemas de salud, pensión y riesgos laborales conforme al régimen de trabajadores dependientes.

ARTÍCULO 11. MONETIZACIÓN DE LA CUOTA DE APRENDICES: Las Cooperativas obligadas a cumplir la cuota de aprendizaje de acuerdo con los artículos anteriores tendrán que cancelar al SENA un valor mensual que corresponderá a uno punto cinco (1,5) salario mínimo legal mensual vigente (SMLMV) para cada aprendiz que no contraten. En caso de que la monetización sea



REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

Fecha: Enero de 2026

Versión: 01

Página 9 de 69

parcial, esta será proporcional al número de aprendices que dejen de hacer la práctica para cumplir la cuota mínima obligatoria.

CAPÍTULO III

PERÍODO DE PRUEBA

ARTÍCULO 12. Una vez admitido el aspirante, La **COOPERATIVA DE TRANSPORTADORES DEL NORTE DEL TOLIMA “COOTRANSNORTE”** podrá estipular con el trabajador un periodo inicial de prueba que tendrá por objeto apreciar por parte del empleador, las aptitudes del trabajador y por parte de este, las conveniencias de las condiciones de trabajo.

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

ARTÍCULO 14. El periodo de prueba no puede exceder de dos meses. En los contratos de trabajo a término fijo, cuya duración sea inferior a un (1) año el período de prueba podrá ser superior a la quinta parte del término inicialmente pactado para el respectivo contrato, sin que pueda exceder de dos meses.

En el evento, cuando el periodo de prueba se pacte por un lapso menor del límite máximo expresado, las partes pueden prorrogar antes de vencerse el período primitivamente estipulado y sin que el tiempo total de la prueba exceda los dos meses.

Parágrafo. Durante el periodo de prueba puede darse por terminado unilateralmente el contrato de trabajo en cualquier momento y sin previo aviso. Pero si expirado el período de prueba el trabajador continuare al servicio del Empleador, con su consentimiento expreso o tácito, por este solo hecho, los servicios prestados por aquél a éste se considerarán regulados por las normas del contrato de trabajo desde la iniciación de dicho periodo de prueba.

Cuando entre el empleador y el trabajador se celebren contratos de trabajo sucesivos, no será válida la estipulación del período de prueba, salvo para el primer contrato.

Los trabajadores en periodo de prueba gozan de todas las prestaciones sociales y derechos de ley.



REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

Fecha: Enero de 2026

Versión: 01

Página 10 de 69

CAPÍTULO IV

CONTRATOS DE TRABAJO

ARTÍCULO 15. Contratos de trabajo a término fijo. Podrán celebrarse contratos de trabajo a término fijo por un término no mayor a cuatro (4) años. El contrato de trabajo a término fijo deberá celebrarse por escrito. Cuando el contrato de trabajo a término fijo no cumpla las condiciones y requisitos previamente mencionados, se entenderá celebrado a término indefinido desde el inicio de la relación laboral.

El contrato a término fijo no podrá renovarse indefinidamente, sin embargo, podrán considerarse los siguientes tipos de prórrogas:

Parágrafo 1. Prórroga pactada. Cuando el contrato de trabajo se celebre por un término inferior a un (1) año, las partes, mediante acuerdo escrito, podrán prorrogar el número de veces que estimen conveniente; sin embargo, después de la cuarta prórroga, el contrato no podrá renovarse por un período inferior a un (1) año.

En ningún caso podrá superarse el término máximo de cuatro (4) años.

Parágrafo 2. Prórroga automática. Si con treinta (30) días de antelación al vencimiento del plazo pactado o su prórroga, ninguna de las partes manifestare su intención de terminar el contrato, este se entenderá renovado por un término igual al inicialmente pactado o al de su prórroga, según sea el caso, sin que pueda superarse el límite máximo de cuatro (4) años previsto en este artículo.

Esta misma regla aplicará a los contratos celebrados por un término inferior a un (1) año, pero en este caso la cuarta prórroga automática será por un período de un (1) año.

ARTÍCULO 16. Contrato de trabajo por duración de obra o labor determinada. Podrán celebrarse contratos de trabajo por el tiempo que dure la realización de una obra o labor determinada.

El contrato de trabajo por la duración de obra o labor determinada deberá celebrarse por escrito y en él deberá indicarse, de forma precisa y detallada, la obra o labor contratada que se requiere atender.

Cuando no se cumplan las condiciones señaladas en el presente artículo, o cuando una vez finalice la obra o labor contratada, el trabajador continúe prestando sus servicios, el contrato se entenderá celebrado a término indefinido desde el inicio de la relación laboral, a menos que se trate de una nueva y diferente obra o labor, caso en el que se podrá continuar el contrato adicionando por escrito el acuerdo en el



REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

Fecha: Enero de 2026

Versión: 01

Página 11 de 69

que se especifique la nueva obra o labor o se liquidará el contrato anterior y se iniciará un nuevo contrato por la nueva necesidad, especificando en cualesquiera de los dos casos de forma clara y precisa la nueva obra o labor contratada.

Parágrafo. En los contratos a término fijo y de obra o labor determinada, el trabajador y la trabajadora tendrán derecho al pago de vacaciones y prestaciones sociales en proporción al tiempo laborado cualquiera que este sea.

ARTÍCULO 17. Contrato de Trabajo a término indefinido. Los trabajadores y las trabajadoras serán vinculados mediante contrato de trabajo a término indefinido. Sin perjuicio de lo anterior, podrán celebrarse contratos de trabajo, ya sea a término fijo, por el tiempo que dure la realización de una obra o labor determinada o para ejecutar un trabajo ocasional, accidental o transitorio. El contrato a término indefinido tendrá vigencia mientras subsistan las causas que le dieron origen y la materia del trabajo.

El trabajador o trabajadora podrá darlo por terminado mediante preaviso de treinta (30) días calendario para que el empleador provea su reemplazo. En ningún caso se podrá pactar sanción para el empleado que omita el preaviso aquí descrito.

CAPÍTULO V

HORARIO DE TRABAJO

ARTÍCULO 18. La jornada ordinaria laboral del personal de La **COOPERATIVA DE TRANSPORTADORES DEL NORTE DEL TOLIMA “COOTRANSNORTE”** será la jornada máxima legal vigente que se ejecutará y distribuirá en seis días de la semana; no obstante, cuando la operación requiera ser ejecutada las 24 horas del día y los 7 días a la semana, podrá organizarlos por grupos de trabajo de acuerdo con su necesidad, respetando en todo caso la jornada máxima legal y cancelando los respectivos recargos de ley. En razón a lo anterior, Las horas de inicio y terminación de labores de los trabajadores de La **COOPERATIVA DE TRANSPORTADORES DEL NORTE DEL TOLIMA “COOTRANSNORTE”**, son las que a continuación se expresan así:

PARÁGRAFO 1. El EMPLEADOR estará facultado para modificar el horario, en cualquier momento, de forma escrita (WhatsApp autorizado por el trabajador para notificaciones, correo electrónico autorizado por el trabajador para notificaciones, mensaje de texto, o cualquier medio digital autorizado por el trabajador para notificaciones), y dentro de la jornada laboral se podrá notificar al trabajador de dicha modificación, de acuerdo con las necesidades.



REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

Fecha: Enero de 2026

Versión: 01

Página 12 de 69

PARÁGRAFO 2. Para las personas que laboran habitualmente en días domingo, se reconocerá un (1) día compensatorio remunerado a la semana siguiente, por cada domingo trabajado.

Se entiende que el trabajo dominical es habitual cuando el trabajador labora tres (3) o más domingos durante el mes calendario.

PARÁGRAFO 3. A partir del quince (15) de julio del 2023, la jornada laboral se reducirá, según la Ley 2101 de 2021, de la siguiente manera:

Transcurridos dos (2) años a partir de la entrada en vigor de la Ley 2101 del 2021, jornada máxima legal se reducirá una (1) hora de la jornada laboral semanal, quedando en 47 horas semanales.

Pasados tres (3) años de la entrada en vigor de la ley, se reducirá otra hora de la jornada laboral semanal, quedando en 46 horas semanales.

A partir del cuarto año de la entrada en vigor de la ley, se reducirán dos (2) horas cada año hasta llegar a las cuarenta y dos (42) horas semanales, conforme a lo establecido en el artículo 2 de la Ley 2101 del 2021.

PARÁGRAFO 4. JORNADA MÁXIMA. La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo es de cuarenta y dos (42) horas a la semana, que podrán ser distribuidas, de común acuerdo, entre empleador y trabajador, en 5 o 6 días a la semana, garantizando siempre el día de descanso.

PARAGRAFO 5. No habrá limitación de jornada para los trabajadores que desempeñen cargos de dirección, de confianza o de manejo, ni para los que se ocupen en actividades discontinuas o intermitentes o de simple vigilancia cuando estos últimos residan en el sitio de trabajo, todos los cuales deberán trabajar todo el tiempo que fuere necesario para cumplir cabalmente sus deberes, sin que el servicio prestado fuera del horario antedicho constituya trabajo suplementario ni implique sobre remuneración alguna.

PARAGRAFO 6. El empleador no reconocerá trabajo suplementario o de horas extras, sino cuando previa, expresa y formalmente por escrito lo solicite a sus trabajadores. Igualmente, queda establecido que los trabajadores tendrán la obligación de laborar horas extras o jornada extraordinaria cuando sean ordenadas por el empleador.

PARÁGRAFO 7. El empleador se reserva el derecho de crear nuevos horarios a la hora de ingreso y salida, o de modificar en cualquier momento el horario contenido en este reglamento, de conformidad con sus necesidades, exigencias o con las



REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

Fecha: Enero de 2026

Versión: 01

Página 13 de 69

condiciones sociales del momento, por razones técnicas, organizativas o de producción, pero con sujeción a las normas legales que regulan la jornada máxima y demás disposiciones legales.

PARÁGRAFO 8. DISTRIBUCION DE LAS HORAS DE TRABAJO. Las horas de trabajo durante cada jornada deben distribuirse al menos en dos secciones, con un intermedio de descanso que se adapte racionalmente a la naturaleza del trabajo y a las necesidades de los trabajadores. El tiempo de este descanso no se computa en la jornada.

PARÁGRAFO 9. En caso de fuerza mayor o caso fortuito que impidan la realización del trabajo, el empleador solo estará obligado a pagar el tiempo trabajado, reservándose el derecho de suspender los contratos de trabajo o tomar las medidas alternativas para asegurar el cumplimiento del objeto social del **COOPERATIVA DE TRANSPORTADORES DEL NORTE DEL TOLIMA “COOTRANSNORTE”**,

PARÁGRAFO 10. Durante las horas de labor, los trabajadores no podrán abandonar sus puestos de trabajo ni distraerse en otros intereses distintos a la labor encomendada. Las únicas excepciones al abandono del puesto de trabajo son la existencia de una emergencia y con las autorizaciones previas y expresas del superior inmediato.

PARÁGRAFO 11. La referencia a 48 horas semanales, en este Reglamento Interno de Trabajo, deberá entenderse, a partir de la entrada en vigor de la Ley 2101 de 2021, como jornada laboral de 42 horas a la semana, de conformidad con la aplicación gradual consagrada en el artículo 3o. de la misma ley.

ARTÍCULO 19. No habrá limitación de jornada para los trabajadores que desempeñan cargos de dirección, confianza, quienes deben trabajar todas las horas que fueren necesarias para el debido cumplimiento de sus obligaciones, sin que el servicio que exceda de ocho (8) horas diarias constituya trabajo suplementario, ni implique sobre remuneración alguna.

ARTÍCULO 20. Cuando por fuerza mayor o caso fortuito que determine suspensión del trabajo por tiempo no mayor de dos (2) horas no pueda desarrollarse la jornada de trabajo dentro del horario, se cumplirá en igual número de horas distintas a las del trabajo, sin que el servicio prestado en tales horas constituya trabajo suplementario, ni implique sobre remuneración alguna.

ARTÍCULO 21. La jornada laboral podrá ser elevada por orden del Empleador, por razón de fuerza mayor caso fortuito de amenazar u incurrir algún accidente sean indispensables trabajos de urgencia que deben efectuarse en las máquinas de



REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

Fecha: Enero de 2026

Versión: 01

Página 14 de 69

dotación, pero sólo en la medida necesaria para evitar que la marcha normal del establecimiento sufra perturbación grave. Esa ampliación constituye trabajo suplementario o de horas extras.

ARTÍCULO 22. Cuando la naturaleza de la labor no exija actividad continuada y se lleve a cabo por turnos de trabajadores la Cooperativa podrá ampliar la duración de jornada ordinaria conforme a la jornada máxima legal. Esta ampliación no constituye trabajo suplementario.

Parágrafo 1. A partir del 15 de julio de 2026, desaparece el Día de la familia y Jornada semanal de recreación, Culturales y de Capacitación. Tales beneficios deberán ser reducidos a la par con la disminución de la jornada de trabajo.

Parágrafo 2. La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo es de ocho (8) horas al día, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 3 de la Ley 2101 de 2021 sobre la aplicación gradual, y una jornada máxima de cuarenta y dos (42) horas a la semana. La jornada máxima semanal podrá ser distribuida, de común acuerdo, entre empleador y trabajador(a), de cinco (5) a seis (6) días a la semana, garantizando siempre el día de descanso y sin afectar el salario.

El número de horas de trabajo diario podrá distribuirse de manera variable. Si en el horario pactado el trabajador o trabajadora debe laborar en jornada nocturna, tendrá derecho al pago de recargo nocturno.

Se establecen las siguientes excepciones:

a) El empleador y el trabajador o la trabajadora podrán acordar que la jornada semanal de cuarenta y dos (42) horas se realice mediante jornadas diarias flexibles de trabajo, distribuidas en máximo seis días a la semana con un día de descanso obligatorio, que podrá coincidir con el domingo.

Así, el número de horas de trabajo diario podrá distribuirse de manera variable durante la respectiva semana, teniendo como mínimo cuatro (4) horas continuas y máximo hasta nueve (9) horas diarias sin lugar a ningún recargo por trabajo suplementario, cuando el número de horas de trabajo no exceda el promedio de cuarenta y dos (42) horas semanales dentro de la Jornada Ordinaria. De conformidad con el artículo 160 del Código Sustantivo del Trabajo.

b) En las labores que sean especialmente insalubres o peligrosas, el Gobierno puede ordenar la reducción de la jornada de trabajo de acuerdo con dictámenes al respecto.



REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

Fecha: Enero de 2026

Versión: 01

Página 15 de 69

ARTÍCULO 23. Desconexión laboral. Es el derecho que tienen los trabajadores a no tener contacto por cualquier medio o herramienta para cuestiones relacionadas con su actividad laboral, en horarios por fuera de la jornada ordinaria o en sus vacaciones o descansos. El empleador establece la política de desconexión laboral, cuya protección de este derecho incluye el procedimiento para presentar quejas y el debido proceso para solución del conflicto, mediante la verificación de cumplimiento de acuerdos y cesación de la conducta.

Parágrafo. Los trabajadores que desempeñan cargos de dirección, confianza y manejo y/o aquellos que por la naturaleza de la disponibilidad permanente y los que en situaciones de fuerza mayor o caso fortuito se requieran para cumplir deberes extra de colaboración para el empleador, no están sujetos a la Ley 2191 de 2022.

CAPÍTULO VI

HORAS EXTRAS Y TRABAJOS NOCTURNOS

ARTÍCULO 24. Trabajo diurno es el que se realiza en el período comprendido entre las seis horas (6:00 a. m.) y las diecinueve horas (7:00 p. m.).

Trabajo nocturno es el que se realiza en el período comprendido entre las diecinueve horas (7:00 p. m.) y las seis horas del día siguiente (6:00 a. m.).

ARTÍCULO 25. Trabajo suplementario o de horas extras es el que exceda de la jornada ordinaria y en todo caso el que exceda de la máxima legal.

ARTÍCULO 26. El trabajo suplementario o de horas extras, a excepción de los casos señalados en los artículos 21 y 22 de este reglamento, sólo podrá efectuarse en dos (2) horas diarias.

Parágrafo. PROHIBICIÓN DE TRABAJO NOCTURNO Y SUPLEMENTARIO. Queda absolutamente prohibido el trabajo nocturno, así como el suplementario o de horas extras para los trabajadores menores de dieciocho (18) años.

ARTÍCULO 27. El trabajo suplementario o de horas extras se pagará por la Cooperativa, en su caso así: Si es diurno, con un recargo del veinticinco por ciento (25%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno y si es nocturno con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.



REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

Fecha: Enero de 2026

Versión: 01

Página 16 de 69

ARTÍCULO 28. El trabajo nocturno por el sólo hecho de ser nocturno, se remunerará por la Cooperativa, en su caso, con un recargo del treinta y cinco (35%) por ciento sobre el valor del trabajo diurno.

ARTÍCULO 29. Cada uno de los recargos a que se refiere los artículos anteriores se producen de manera exclusiva, es decir sin acumulado de ningún otro.

ARTÍCULO 30. El pago del trabajo suplementario o de horas extras y de recargo por trabajo nocturno, en su caso se efectuará junto con el salario del periodo siguiente.

Parágrafo. La Cooperativa podrá implantar turnos especiales de trabajo nocturno, de acuerdo con lo previsto por el Decreto 2352 de 1965.

ARTÍCULO 31. La Cooperativa no reconocerá trabajo suplementario o de horas extras sino cuando expresamente lo exija a sus trabajadores de acuerdo con lo establecido para el efecto en el artículo 26 de este reglamento.

CAPITULO VII

TURNOS ESPECIALES DE TRABAJO NOCTURNO

ARTÍCULO 32. La Cooperativa podrá implantar turnos especiales de trabajos nocturnos, mediante la contratación de nuevos contingentes de trabajadores con quienes podrá pactar remuneraciones sobre las cuales no opere el recargo del treinta y cinco por ciento (35%) que señala el numeral 1 del artículo 168 del Código Sustantivo del Trabajo.

ARTÍCULO 33. El trabajo de horas extras que se hicieran en los turnos especiales de que trata el artículo anterior, se remunera con un recargo de un veinticinco por ciento (25%) sobre el valor del salario ordinario que se hubiere pactado para el turno correspondiente.

ARTÍCULO 34. En ningún caso el salario para los turnos especiales de trabajo nocturno podrá ser inferior al salario ordinario que se pague en la misma Cooperativa por el trabajo diurno, a los trabajadores que ejecuten labores iguales o similares.

ARTÍCULO 35. La Cooperativa no podrá contratar para turnos especiales de trabajo nocturno a que se refiere el Decreto 2352 de 1965, a los trabajadores que en la actualidad prestan su servicio en ella. Si lo hiciere deberá pagarles el recargo establecido en el numeral 1 del artículo 168 del Código Sustantivo de Trabajo.



REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

Fecha: Enero de 2026

Versión: 01

Página 17 de 69

ARTÍCULO 36. Los contratos de trabajos o pactos sindicales que las Cooperativas celebren en desarrollo del Decreto 2352 de 1965, no podrán exceder de seis (6) meses, a juicio del Ministerio de Trabajo y seguridad Social.

ARTÍCULO 37. Si en cualquier momento se comprobará que el trabajador enganchado para un turno especial se encuentra en otra Cooperativa en jornada diurna el contrato de trabajo nocturno no surtirá efecto alguno.

ARTÍCULO 38. El empleador no podrá, aún con el consentimiento del trabajador o trabajadora, contratarla para la ejecución de dos turnos en el mismo día, salvo en labores de supervisión, dirección, confianza o manejo.

Parágrafo 1. El empleador deberá llevar un registro del trabajo suplementario de cada trabajador en el que se especifique el nombre, actividad desarrollada y número de horas laboradas con la precisión de si son diurnas o nocturnas. Este registro podrá realizarse de acuerdo con las necesidades y condiciones propias de su Cooperativa .

Parágrafo 2. No se requerirá permiso del Ministerio del Trabajo para laborar horas extras. Sin embargo, cuando se demuestre que el empleador no remunera a sus trabajadores el tiempo suplementario, el Ministerio podrá imponer como sanción que a dicho empleador se le suspenda la facultad de autorizar que se trabaje tiempo suplementario por el término de seis (6) meses, sin perjuicio de las otras sanciones que disponga la ley.

CAPITULO VIII

DIAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIO

ARTÍCULO 39. Serán días de descanso obligatorio remunerado los domingos y días de fiesta que sean reconocidos como tales en nuestra legislación laboral:

1. Todos los trabajadores tienen derecho al descanso remunerado en los siguientes días de fiesta o de carácter civil o religioso: Primero de enero, seis de enero, diecinueve de marzo, primero de mayo, veintinueve de junio, veinte de julio, siete de agosto, quince de agosto, doce de octubre, primero de noviembre, once de noviembre, ocho de diciembre y veintiocho de diciembre, además de los jueves y viernes Santos, Ascensión del Señor, Corpus Christi y Sagrado Corazón de Jesús.



REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

Fecha: Enero de 2026

Versión: 01

Página 18 de 69

2. Pero el descanso remunerado del seis de enero, diecinueve de marzo, veintinueve de junio, quince de agosto, doce de octubre, primero de noviembre, Ascensión del Señor, Corpus Christi y el Sagrado Corazón de Jesús cuando no caigan en lunes se trasladarán al lunes siguiente a dicho día.

Cuando las mencionadas festividades caigan en domingo el descanso remunerado igualmente se trasladará al lunes.

3. Las prestaciones y derechos que para el trabajador origina el trabajo en los días festivos, se reconocerán en relación con el día de descanso remunerado establecido en el inciso anterior.

ARTÍCULO 40. El descanso en los domingos y los demás días expresados en el artículo 39 de este reglamento tiene una duración mínima de 24 horas.

ARTÍCULO 41. La Cooperativa sólo estará obligada a remunerar el descanso obligatorio a los trabajadores que, habiéndose obligado a prestar sus servicios en todos los días laborables de la semana, no falten al trabajo o que se faltan lo hayan hecho por justa causa o por culpa o disposición de la Cooperativa. Se entiende por justa causa, el accidente, las enfermedades, la calamidad doméstica, la fuerza mayor y el caso fortuito. No tienen derecho a la remuneración de descanso el trabajador que debe recibir por ese mismo día un auxilio o indemnización de dinero por enfermedad o accidente. Para los efectos de la remuneración del descanso dominical, los días de fiesta no interrumpen la continuidad y se computa como si ellos hubieren sido prestados el servicio por el trabajador.

ARTÍCULO 42. Como remuneración del descanso obligatorio el trabajador recibirá el salario ordinario sencillo de un día, aun en el caso de que el descanso dominical coincida con una fecha que la ley señala también como de descanso obligatorio remunerado. En todo el sueldo se entiende comprendido del descanso en los días que es legalmente obligatorio y remunerado.

ARTÍCULO 43. Cuando no se trata de salario fijo como en los casos de remuneración por tareas, destajo o por unidad de obra, el salario computable para los efectos de la remuneración del descanso dominical, es el promedio de lo devengado por el trabajador en la semana inmediatamente anterior tomando en cuenta solamente los días trabajados salvo lo que sobre salarios básicos fijos para estos mismos efectos se establezca más favorable al trabajador, en pactos,



REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

Fecha: Enero de 2026

Versión: 01

Página 19 de 69

convenciones colectivas y fallos arbitrales de acuerdo con el artículo 141 del Código Sustantivo del Trabajo.

ARTÍCULO 44. La remuneración correspondiente al descanso obligatorio remunerado en los días de fiesta distintos del domingo se liquidará como parte del descanso dominical, pero sin que haya lugar a descuento por alguno por faltas al trabajo.

ARTÍCULO 45. El trabajo en día de descanso obligatorio, o días de fiesta se remunera con un recargo del ciento por ciento (100%) sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas, sin perjuicio del salario ordinario a que tenga derecho el trabajador por haber laborado la semana completa.

Si con el día de descanso obligatorio, coincide otro día de descanso remunerado, solo tendrá derecho el trabajador, si trabaja, al recargo establecido en el numeral anterior.

Parágrafo 1. Se entiende que el trabajo en día de descanso obligatorio es ocasional cuando el trabajador o trabajadora labora hasta dos (2) días de descanso obligatorio, durante el mes calendario. Se entiende que el trabajo en día de descanso es habitual cuando el trabajador o trabajadora labore tres (3) o más de estos durante el mes calendario.

Parágrafo 2. Para todos los efectos, cuando este Código haga referencia a "dominical", se entenderá que trata de "día de descanso obligatorio".

Parágrafo 3. Las partes del contrato de trabajo podrán convenir por escrito que su día de descanso sea distinto al domingo. En caso de que las partes no lo hagan expreso en el contrato u otro sí, se presumirá como día de descanso obligatorio el domingo.

Parágrafo Transitorio. Implementación Gradual. El recargo del 100% de qué trata este artículo, será implementado de manera gradual por el empleador, de la siguiente manera:

A partir del primero de julio de 2025, se incrementará el recargo por laborar en día de descanso obligatorio a 80%.

A partir del primero de julio de 2026, se incrementará el recargo por laborar en día de descanso obligatorio a 90%.

A partir del primero de julio de 2027, se dará plena aplicación al recargo por laborar día de descanso obligatorio en los términos de este artículo.



REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

Fecha: Enero de 2026

Versión: 01

Página 20 de 69

ARTÍCULO 46. El trabajador que labore excepcionalmente el día de descanso obligatorio tiene derecho a un descanso compensatorio o a una retribución en dinero, a su elección en la forma prevista en el artículo anterior.

Los trabajadores que habitualmente tengan que trabajar el domingo o días de descanso obligatorio, deben gozar de un descanso compensatorio remunerado, sin perjuicio de la retribución en dinero prevista en el artículo anterior.

ARTÍCULO 47. Las personas que por sus conocimientos técnicos o por razón del trabajo que ejecutan no pueden ser reemplazados sin grave perjuicio para la Cooperativa deben trabajar los domingos y los días de fiesta sin derecho al descanso compensatorio, pero su trabajo se remunera conforme al artículo 45 de este reglamento.

ARTÍCULO 48. El descanso semanal compensatorio puede darse en algunas de las siguientes formas:

1. En el otro día laborable de la semana siguiente a todo el personal que laboró el día de descanso o por turnos.
2. Desde el mediodía o a las trece (1:00 PM) horas del domingo o día de descanso obligatorio hasta medio día o las trece (1:00 PM) horas del día siguiente del descanso y/o cualquier día de la semana siguiente.

ARTÍCULO 49. En caso de labores que no pueden ser suspendidas cuando el personal no puede tomar el descanso en el curso de una o más semanas se acumulan los días de descanso en la semana siguiente a la terminación de las labores o se paga la correspondiente remuneración en dinero a opción del trabajador.

CAPITULO IX

DESCANSO CONVENCIONAL O ADICIONAL

ARTÍCULO 50. Cuando por motivo de fiesta no determinada en el artículo 39 de este reglamento, la Cooperativa suspenderá el trabajo, está obligada a pagarlo como si se hubiere realizado. No está obligado a pagarlo, cuando hubiere mediado convenio expreso para la suspensión del trabajo o de su compensación en otro día hábil cuando la suspensión o con compensación estuviere prevista en el reglamento, pacto, convención colectiva o fallo arbitral. Este trabajo compensatorio se remunera sin que se entienda como trabajo suplementario o de horas extras.



REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

Fecha: Enero de 2026

Versión: 01

Página 21 de 69

CAPITULO X

VACACIONES REMUNERADAS

ARTÍCULO 51. Los trabajadores que hubieren prestado sus servicios durante un (1) año tienen derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas.

Parágrafo. 1. Los trabajadores menores de dieciocho años tienen derecho a gozar de veinte (20) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas por cada año de servicio laborado, vacaciones que el empleador deberá hacer coincidir con las vacaciones escolares. 2. Para los trabajadores menores de dieciocho (18) años, no habrá compensación en dinero de las vacaciones. Estas deberán concederse siempre en descanso efectivo. 3. Queda así mismo prohibida la acumulación de vacaciones para los trabajadores menores de dieciocho (18) años, quienes deberán disfrutarlas en su totalidad durante el periodo de vacaciones escolares inmediatamente posterior al cumplimiento del año trabajado.

ARTÍCULO 52. La época de vacaciones debe ser señalada por la Cooperativa a más tardar dentro del año subsiguiente y ellas deben ser concedidas oficiosamente o a petición del trabajador, sin perjudicar el servicio y la efectividad del descanso.

El Empleador tiene que dar a conocer al trabajador con quince (15) días de anticipación a la fecha en que le concederá las vacaciones.

ARTÍCULO 53. Si se presenta una interrupción justificada en el disfrute de las vacaciones el trabajador no pierde derecho a reanudarlas.

ARTÍCULO 54. Empleador y trabajador, podrán acordar por escrito, previa solicitud del trabajador, que se pague en dinero hasta la mitad de las vacaciones.

ARTÍCULO 55. En todo caso, el trabajador gozará anualmente por lo menos, de seis (6) días hábiles de vacaciones, los que no son acumulables. Las partes pueden convenir las vacaciones hasta por dos (2) años. La acumulación puede ser hasta por cuatro (4) años, cuando se trate de trabajadores técnicos especializados, o personal de confianza.

Parágrafo. Quedan prohibidas las acumulaciones y la compensación aun parcial, de las vacaciones de los trabajadores menores de dieciocho (18) años durante la vigencia del contrato de trabajo, quienes deben disfrutar de la totalidad de sus vacaciones en tiempo, durante el año siguiente a que se haya causado. Cuando se autoriza la compensación hasta por la mitad de las vacaciones para mayores de



REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

Fecha: Enero de 2026

Versión: 01

Página 22 de 69

dieciocho años, este pago sólo se considerará válido si al efectuarlo, la Cooperativa concede simultáneamente los días no compensados de vacaciones.

ARTÍCULO 56. La Cooperativa puede determinar para todos o parte de sus trabajadores una época fija para las vacaciones simultáneas y si así se hiciera, los que en tal época no llevaban un año cumplido de servicio se entenderá que las vacaciones de que gocen son anticipadas y se abonarán a las que se causen al cumplir cada uno el año de servicio.

ARTÍCULO 57. El empleado de manejo que hiciera uso de sus vacaciones puede dejar un reemplazo, bajo su responsabilidad solidaria y previa aquiescencia de la Cooperativa. Si esta no aceptare el candidato indicado por el trabajador y llamare a otra persona a reemplazarlo, cesa por este hecho la responsabilidad del trabajador que se ausente en sus vacaciones.

ARTÍCULO 58. Durante el periodo 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 en días de descanso y el valor del trabajo suplementario o de horas extras, cuando el salario sea variable, las vacaciones se liquidarán con el promedio de lo devengado por el trabajador en el año inmediatamente anterior a la fecha en que se le concedan.

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

Parágrafo. En los contratos a término fijo inferior a un (1) año, los trabajadores tendrán derecho al pago de vacaciones en proporción al tiempo laborado cualquiera que este sea.

CAPITULO XI

PERMISOS

ARTÍCULO 60. La Cooperativa concederá a sus trabajadores los permisos necesarios para el ejercicio del derecho al sufragio y para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación, en caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada, para concurrir en su caso al servicio médico correspondiente, para desempeñar comisiones sindicales inherentes a la organización y para asistir al entierro de sus compañeros, siempre que avise con la debida oportunidad a la Cooperativa o a sus representantes y que en los últimos



REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

Fecha: Enero de 2026

Versión: 01

Página 23 de 69

casos, el número de los que se ausenten no sea tal que perjudique el funcionamiento del establecimiento. La concesión de los permisos antes dichos estará sujeta a las siguientes condiciones:

- a) Para el ejercicio del sufragio, sin perjuicio de lo estipulado en el artículo 3 de la Ley 403 de 1997.
- b) Para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación.
- c) En caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada, entendiéndose como todo suceso personal, familiar, hasta el tercer grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil, caso fortuito o fuerza mayor cuya gravedad afecte el normal desarrollo de las actividades del trabajador.
- d) Para desempeñar comisiones sindicales inherentes a la organización, o para asistir al entierro de sus compañeros, siempre que avise con la debida oportunidad al empleador o a su representante y que, el número de los que se ausenten no sea tal que perjudique el funcionamiento de la Cooperativa .
- e) Para asistir a citas médicas de urgencia o citas médicas programadas con especialistas cuando se informe al empleador junto certificado previo, incluyendo aquellos casos que se enmarquen con lo dispuesto desde el Ministerio de Salud y Protección Social para el diagnóstico y el tratamiento de la Endometriosis incluido en la Ley 2338 de 2023.
- f) Para asistir a las obligaciones escolares como acudiente, en los que resulte obligatoria la asistencia del trabajador por requerimiento del centro educativo.
- g) Para atender citaciones judiciales, administrativas y legales.
- h) Los empleados de Cooperativa s privadas y trabajadores regidos por el Código Sustantivo del Trabajo, podrán acordar con el empleador, un (1) día de descanso remunerado por cada seis (6) meses de trabajo, en el cual certifique el uso de bicicletas como medio de transporte para la llegada y salida del sitio de trabajo.
- i) En caso de entierro de compañeros de trabajo, el aviso puede ser hasta con un día de anticipación y el permiso se concederá hasta el 10% de los trabajadores.
- j) Se conceden cinco (5) días hábiles remunerados por licencia de luto en caso de fallecimiento de su cónyuge, compañero o compañera permanente o de un familiar hasta el grado segundo de consanguinidad, primero de afinidad y primero civil. La grave calamidad doméstica no incluye la Licencia por Luto. También gozarán de la licencia remunerada por luto el hijo, padre o madre de crianza.



REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

Fecha: Enero de 2026

Versión: 01

Página 24 de 69

- k) También se reconocen dos semanas por licencia de paternidad. (Incluye padre adoptante)
- l) En los casos de la Ley 2174 o Ley Isaac, enfermedades terminales de hijos por el término de 10 días.
- m) Dar al trabajador que lo solicite, a la expiración de contrato, una certificación en que consten el tiempo de servicio, la índole de la labor y el salario devengado; e igualmente, si el trabajador lo solicita, hacerle practicar examen sanitario y darle certificación sobre el particular, si al ingreso o durante la permanencia en el trabajo hubiere sido sometido a examen médico. Se considera que el trabajador, por su culpa, elude, dificulta o dilata el examen, cuando transcurrido cinco (5) días a partir de su retiro no se presenta donde el médico respectivo para la práctica del examen, a pesar de haber recibido la orden correspondiente.
- n) Pagar al trabajador los gastos razonables de venida y de regreso, si para prestar sus servicios lo hizo cambiar de residencia, salvo si la terminación del contrato se origina por culpa o voluntad del trabajador. Si el trabajador prefiere radicarse en otro lugar, el empleador le debe costear su traslado hasta la concurrencia de los gastos que demandaría su regreso al lugar donde residía anteriormente. En los gastos de traslado del trabajador, se entienden comprendidos los de los familiares que con él convivieron.
- ñ) Cumplir el reglamento y mantener el orden, la moralidad y el respeto a las leyes.
- o) Conceder la licencia de 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 requiere un cuidado permanente; o requiera cuidados paliativos para el control del dolor y otros síntomas.
- p) Implementar ajustes razonables para garantizar el goce y ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones con las demás, para la remoción de barreras actitudinales, comunicativas y físicas, de conformidad con lo previsto en el numeral 5 del artículo 2o de la Ley 1618 de 2013 y las demás normas que la modifiquen o complementen. El empleador realizará los ajustes razonables que se requieran por cada trabajador en el lugar de trabajo, con el fin de que las personas con discapacidad puedan acceder, desarrollar y mantener su trabajo.
- q) Implementar acciones guiadas por la Unidad del Servicio Público de Empleo, en un término de doce (12) meses, para eliminar cualquier tipo de barrera de acceso o



REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

Fecha: Enero de 2026

Versión: 01

Página 25 de 69

permanencia, y propiciar la colocación sin ningún tipo de discriminación, especialmente de mujeres, jóvenes, migrantes, víctimas del conflicto, y procedentes de municipios con Programas de desarrollo con enfoque territorial (PDET) y Zonas más afectadas por el conflicto armado (ZOMAC), o los que los modifiquen o complementen, personas en condición de vulnerabilidad.

r) Atender con debida diligencia y en la medida de sus posibilidades las órdenes expedidas por autoridades competentes a favor de personas víctimas de violencias basadas en el sexo y en contra del presunto perpetrador.

s) Otorgar en la medida de sus posibilidades el derecho preferente de reubicación en la Cooperativa a las mujeres trabajadoras que sean víctimas de violencia de pareja, de violencia intrafamiliar y tentativa de feminicidio comprobada, sin desmejorar sus condiciones, y garantizar la protección de su vida e integridad, así como a las demás personas que sean víctimas de violencia de pareja y violencia intrafamiliar.

En todo caso los permisos remunerados por calamidad doméstica y calamidad grave no podrán exceder cinco (5) días hábiles.

Parágrafo 1: Los trabajadores están obligados a pedir permiso a la Cooperativa, por lo menos, con dos (2) días de anticipación con aprobación del jefe inmediato.

Parágrafo 2: Los trabajadores no podrán ausentarse sin haber recibido la autorización correspondiente, salvo el caso de grave calamidad doméstica, enfermedad sobreviniente o, fuerza mayor debidamente sustentada y probada, casos en los cuales es deber del trabajador directamente o por intermedio de un tercero en caso de que le sea imposible la comunicación, dar aviso oportuno a su jefe inmediato.

Parágrafo 3: Todo permiso debe constar por escrito o por cualquier medio digital. En caso de que el permiso sea de un día completo, deberá coordinarse con el jefe inmediato, si ese día obedece a un día compensatorio, de vacaciones o remunerado.

La Cooperativa se reserva el derecho de conceder licencias no remuneradas u otras modalidades de licencia, de acuerdo con la legislación laboral vigente.



REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

Fecha: Enero de 2026

Versión: 01

Página 26 de 69

CAPITULO XII

SALARIO MÍNIMO LEGAL, CONVENCIONAL, LUGAR, DÍAS, HORAS DE PAGO Y PERIODOS QUE LOS REGULAN

ARTÍCULO 61. La Cooperativa convendrá con el trabajador lo relativo al salario que haya de corresponderle, teniendo en cuenta sus diversas modalidades, como por unidad de tiempo, por unidad de obra o destajo y por tareas, etc. Pero siempre respetando el salario mínimo legal, o el fijado en los pactos, convenciones colectivas o fallos arbitrales.

Parágrafo. Salario Mínimo Legal. El salario mínimo legal correspondiente a la jornada máxima legal ordinaria fijada para los menores de dieciocho (18) años será igual al determinado por el Gobierno Nacional para los trabajadores mayores de dieciocho (18) años.

ARTÍCULO 62. El salario puede convenirse todo en dinero efectivo o parte en dinero y parte en especie. Es salario en especie la alimentación, habitación o vestuario que la Cooperativa suministra al trabajador o a sus familiares como parte de la retribución ordinaria del servicio. El salario en especie se evaluará expresamente en el respectivo contrato y en defecto se estimará pericialmente.

ARTÍCULO 63. Cuando se tratase de trabajo por equipos que implique rotación sucesiva de turnos diurnos y nocturnos, la Cooperativa podrá estipular con los respectivos trabajadores salarios uniformes para el trabajo diurno y nocturno, siempre que estos salarios comparados con actividades idénticas o similares compensen los recargos legales.

ARTÍCULO 64. Se denomina jornal el salario estipulado por días y sueldo el estipulado por períodos mayores.

ARTÍCULO 65. Salvo convenio por escrito, el pago de los salarios se efectuará en el lugar donde el trabajador presta sus servicios durante el trabajo o inmediatamente después del cese.

ARTÍCULO 66. Salvo los casos en que se convenga pagos parciales en especie, el salario se pagará en dinero (Moneda legal) al trabajador directamente, o a la persona que él autorice por escrito así:



REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

Fecha: Enero de 2026

Versión: 01

Página 27 de 69

1. El salario en dinero debe pagarse por períodos iguales, en moneda legal. El periodo de pago para los jornales no puede ser mayor de una semana y para sueldos no mayor a un mes.
2. El pago del trabajo suplementario o de horas extras y el recargo por trabajo nocturno debe efectuarse junto con el salario ordinario del periodo en que se han causado o a más tardar con el salario del periodo siguiente.

CAPITULO XIII

SERVICIO MÉDICO, MEDIDAS DE SEGURIDAD, RIESGOS LABORALES, PRIMEROS AUXILIOS EN CASO DE ACCIDENTES DE TRABAJO, NORMAS SOBRE LABORES EN ORDEN, HIGIENE, REGULARIDAD, SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

ARTÍCULO 67. Los servicios médicos, que requieran los trabajadores se prestarán por la EPS en donde se encuentren afiliados.

ARTÍCULO 68. Todo trabajador dentro del mismo día en que se sienta enfermo deberá comunicarlo, y dirigirse a la IPS del sistema de salud afiliado para ser valorado, y en caso de determinar la incapacidad, debe aportar conforme a los lineamientos del área de Seguridad y Salud en el Trabajo. Pero, en el evento de no tener incapacidad, su inasistencia al trabajo se tendrá como injustificada para los efectos a que haya lugar, a menos que demuestre mediante la epicrisis y/o formulación médica como documento que demuestre la valoración médica.

ARTÍCULO 69. Los trabajadores deben someterse a las instrucciones y tratamientos que ordene el médico que lo haya examinado, así como a los exámenes y tratamientos preventivos para que todos o algunos de ellos ordene la Cooperativa en determinados casos.

El trabajador que sin justa causa se negare a someterse a los exámenes, instrucciones o tratamientos antes indicados, perderá el derecho a la prestación en dinero por la incapacidad que sobrevenga a consecuencia de esa negativa.

ARTÍCULO 70. El trabajador que se encuentre afectado de enfermedad que no tenga carácter de laboral y para la salud del personal, por ser contagiosa o crónica, será aislado provisionalmente hasta que el médico certifique si puede reanudar tareas o si debe ser retirado definitivamente, dando aplicación al Decreto 2351 de 1965 artículo 7 numeral 15.



REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

Fecha: Enero de 2026

Versión: 01

Página 28 de 69

ARTÍCULO 71. Los Trabajadores deberán someterse a todas las medidas de higiene y seguridad que prescriban las autoridades del ramo, en general y particular a las que ordene la Cooperativa para prevención de las enfermedades y de los riesgos laborales en el manejo de las máquinas y demás elementos de trabajo, especialmente para evitar los accidentes de trabajo.

Parágrafo. El grave incumplimiento por parte del trabajador de las instrucciones, reglamentos y determinaciones de prevención de riesgos, adoptados en forma general o específica y que se encuentren dentro del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, que le hayan comunicado, facultan a la Cooperativa para la terminación del vínculo o relación laboral por justa causa, respetando el derecho de defensa y el procedimiento establecido en el artículo 91 del Decreto 1295 de 1994 modificado por el artículo 115 del Decreto Ley 2150 de 1995 o la norma que lo reemplace modifique o subrogue.

ARTÍCULO 72. En caso de accidente de

trabajo, se prestará inmediatamente los primeros auxilios, la remisión al médico y tomará todas las medidas que se consideren necesarias y suficientes para reducir al mínimo, las consecuencias del accidente, reportando el mismo a la Administradora de Riesgos Laborales (ARL) y a la Cooperativa Promotora de Salud (EPS) en los términos de las normas de Seguridad y Salud en el Trabajo vigentes.

ARTÍCULO 73. En caso de accidente no mortal, aun el más leve o de apariencia insignificante, el trabajador lo comunicará inmediatamente al empleador para que éstos procuren la asistencia médica y tratamiento oportuno según las disposiciones legales vigentes, indicará las consecuencias del accidente y la fecha en que cesa la incapacidad.

La Cooperativa no responderá por ningún accidente de trabajo que haya sido provocado deliberadamente o por culpa grave de la víctima, pues sólo estará obligada a prestar los primeros auxilios. Tampoco responderá de la agravación que se presente en las lesiones o perturbaciones causadas por cualquier accidente, por razones que no han de haber dado el trabajador el aviso correspondiente o haberlo demorado sin causa justa.

ARTÍCULO 74. De todo accidente de trabajo y enfermedad laboral que se presente deberá ser informado por la Cooperativa y a la Administradora de Riesgos Laborales para adelantar la investigación correspondiente en cumplimiento de las normas de Seguridad y Salud en el Trabajo.



REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

Fecha: Enero de 2026

Versión: 01

Página 29 de 69

Asimismo, la Cooperativa llevará registro en libros especiales, con indicación de la fecha, horas, sector y circunstancias en que ocurrió, nombre de los testigos especiales si los hubiere y en forma sintética de que éstos pueden declarar.

Parágrafo. En caso de accidente grave o mortal, también deberá darse aviso al Ministerio de Trabajo dentro de los dos (2) días hábiles siguientes de ocurrido el accidente y se dará cumplimiento a la Resolución 1401 de 2007 o a las normas que la subroguen modifiquen o reemplacen.

ARTÍCULO 75. En todo caso lo referente a los puntos de que trata este capítulo, tanto la Cooperativa como los trabajadores se someterán a las normas del reglamento especial de Seguridad y Salud en el Trabajo conforme a los Decretos Únicos Reglamentarios del sector Trabajo y Salud y Protección Social (DUR 1072 de 2015 y DUR 780 de 2016), y las demás normas que con tal fin se establezcan.

CAPITULO XIV

PRESCRIPCIONES DE ORDEN

ARTÍCULO 76. Los trabajadores tienen como deberes generales los siguientes:

- a) Respeto a sus compañeros de trabajo.
- b) Procurar completa armonía y respeto con sus superiores y compañeros de trabajo, en las relaciones personales y en la ejecución de labores.
- c) Guardar buena conducta en todo sentido y obrar con espíritu de leal colaboración en el orden moral y disciplina general de la Cooperativa .
- d) Ejecutar los trabajos que se le confieren con honradez, buena voluntad y de la mejor manera posible.
- e) Hacer las observaciones, reclamos y solicitudes a que haya lugar por conducto del respeto y de manera argumentada, comedida y respetuosa.
- f) Ser verídico en todo caso.
- g) Recibir y aceptar las órdenes, instrucciones y correcciones relacionadas con el trabajo, el orden y la conducta en general, con su verdadera intención que es en todo caso la de encaminar y perfeccionar los esfuerzos en provecho propio y de la Cooperativa en general.
- h) Observar rigurosamente las medidas y precauciones que le indique su respectivo jefe para el manejo de las máquinas o instrumentos de trabajo y evitar los accidentes de trabajo.
- i) Cumplir sin demoras y de forma estricta los horarios dados por la Cooperativa y permanecer durante la jornada de trabajo en el sitio o lugar en donde debe



REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

Fecha: Enero de 2026

Versión: 01

Página 30 de 69

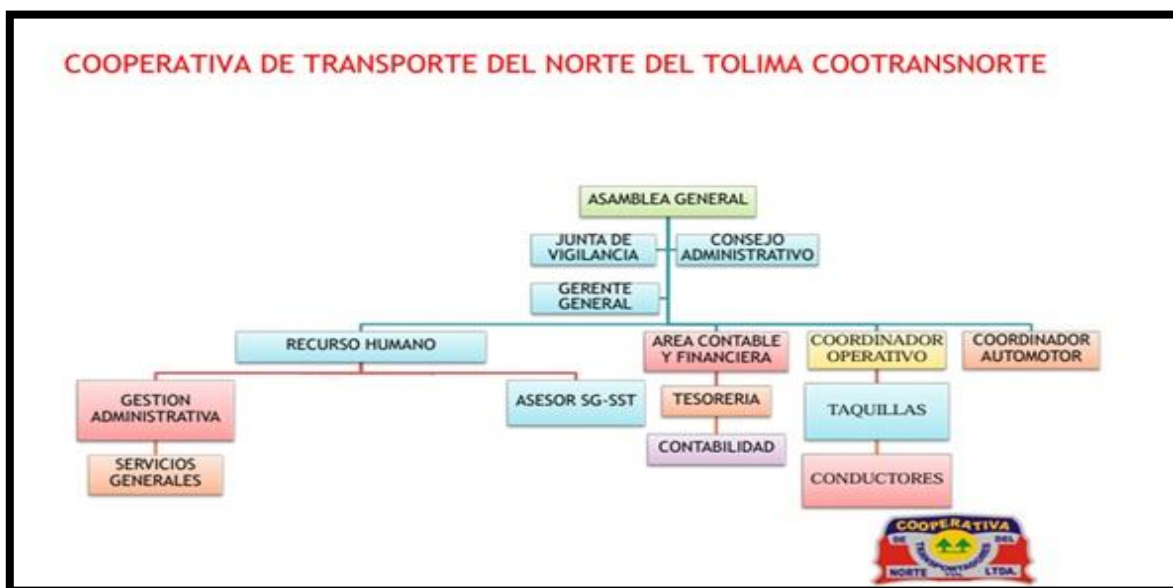
desempeñar las labores siendo prohibido salvo orden del superior, pasar al puesto de trabajo de otros compañeros.

- j) Cumplir las normas de convivencia laboral establecidas por la Cooperativa .
- k) Portar la dotación de la forma estipulada, de manera adecuada y respetuosa.
- l) Mantener una buena disposición actitud del servicio.
- m) Evitar generar fuera o dentro de la Cooperativa , comentarios perjudiciales o deshonrosos en contra de compañeros de trabajo, superiores y subordinados.
- n) Observar rigurosamente las medidas y precauciones que le indique su respectivo jefe para el manejo de insumos, de las máquinas o instrumentos de trabajo.
- o) Velar por la seguridad en el trabajo usando adecuada y correctamente los elementos de protección personal, siguiendo los procedimientos para la prevención de accidentes y enfermedades laborales, participar activamente de las medidas preventivas y correctivas que se implementen para mitigar los riesgos laborales.
- p) Informar sobre cualquier cambio que se produzca en relación con su domicilio, núcleo familiar, número, nombre y edad de sus hijos y de las personas a su cargo.

CAPITULO XV

ORDEN JERÁRQUICO

ARTÍCULO 77. Del orden jerárquico de la Cooperativa :





REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

Fecha: Enero de 2026

Versión: 01

Página 31 de 69

CAPÍTULO XVI

LABORES PROHIBIDAS PARA MUJERES Y MENORES DE DIECIOCHO AÑOS

ARTÍCULO 78. Las mujeres sin distinción de edad no pueden ser empleadas durante la noche en ninguna Cooperativa industrial, salvo que se trate de una Cooperativa en donde estén empleados los miembros de la familia.

Parágrafo 1. Queda prohibido emplear a mujeres en trabajo de pintura industrial que entrañen el empleo de la cerusa, del sulfato de plomo o de cualquier otro producto que contenga dichos pigmentos. No pueden tampoco, ser empleadas de trabajos subterráneos de las minas ni en general, trabajar en labores peligrosas, insalubres o que requieran grandes esfuerzos.

Parágrafo 2. Adoptar las normas que permitan sensibilizar, prevenir, garantizar a todas las mujeres una vida libre de violencia y sin discriminación en el ámbito laboral, y cumplir con el ejercicio de los derechos reconocidos en el ordenamiento jurídico interno e internacional, en virtud de la Ley 1257 de 2008.

Parágrafo 3. TRABAJOS PROHIBIDOS PARA MENORES DE EDAD. Los menores de dieciocho años (18), no podrán ser empleados en los oficios que a continuación se enumeran:

A. Alteración de Salud

1. Trabajos que tengan que ver con sustancias tóxicas o nocivas para la salud.
2. Trabajos en temperaturas anormales o en ambientes contaminados o con insuficiente ventilación.
3. Trabajos de minería de toda índole y en los que confluyen agentes nocivos tales como contaminantes, desequilibrios térmicos, deficiencia de oxígeno a consecuencia de la oxidación o la gasificación.
4. Trabajos en altos hornos de fundición de metales, talleres de laminación, trabajos de forja, y en prensa pesada de metales.
5. Trabajos donde el menor de edad esté expuesto a ruidos que sobrepasen los ochenta decibeles.
6. Trabajos donde tenga que manipular con sustancias radioactivas, pinturas luminiscentes, rayos X, trabajos que impliquen la exposición de radiaciones ultravioletas, infrarrojas y emisiones de radio frecuencia.
7. Todo tipo de labores que impliquen exposición a corrientes eléctricas de alto voltaje.
8. Trabajos submarinos.



REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

Fecha: Enero de 2026

Versión: 01

Página 32 de 69

9. Trabajos en basureros o en cualquier otro tipo de actividades donde se generen agentes biológicos patógenos.
10. Aquéllos que impliquen el manejo de sustancias explosivas, inflamables o cáusticas.

B. Trabajos Susceptibles de Afectar la Moralidad

1. Quedan prohibidos a los menores de dieciocho años (18) de edad en el trabajo en caso de lenocinio y afines y los otros demás que señale el ministerio de trabajo y seguridad social.
2. Queda así mismo prohibido emplear menores de dieciocho años (18) de edad en la redacción, impresión, elaboración, distribución y venta de publicaciones o materiales contrarios a la moral y a las buenas costumbres.

CAPÍTULO XVII

OBLIGACIONES ESPECIALES PARA LA COOPERATIVA Y LOS TRABAJADORES

ARTÍCULO 79. Son obligaciones especiales de la Cooperativa :

1. Poner a disposición de los trabajadores, salvo estipulaciones en contrario, los instrumentos adecuados y las materias primas necesarias para la realización de las labores.
2. Procurar a los trabajadores locales apropiados y elementos adecuados de protección contra los accidentes y enfermedades profesionales en forma que se garanticen razonablemente la seguridad y la salud.
3. Prestar de inmediato los primeros auxilios en caso de accidente o enfermedad, a este efecto el establecimiento mantendrá lo necesario según reglamentación de las autoridades sanitarias.
4. Pagar la remuneración pactada en las condiciones, período y lugares convenidos.
5. Dar estricto cumplimiento a la legislación y procedimientos establecidos para el Sistema de prevención de riesgos y entornos laborales seguros y saludables.
6. Guardar absoluto respeto a la dignidad personal del trabajador y sus creencias y sentimientos.
7. Conceder al trabajador las licencias necesarias para los fines indicados en el capítulo XI de este reglamento.
8. Dar al trabajador que lo solicite, a la expiración del contrato, una certificación en que conste el tiempo de servicio, índole de la labor y salario devengado, e igualmente si el trabajador lo solicita, hacerle practicar examen de egreso y darle certificación sobre el particular, si al ingreso o durante la permanencia en el



REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

Fecha: Enero de 2026

Versión: 01

Página 33 de 69

trabajo hubiere sido sometido a examen médico. Se considera que el trabajador por su culpa elude, dificulta o dilata el examen, cuando transcurridos cinco (5) días a partir de su retiro no se presenta donde el médico respectivo para la práctica del examen, a pesar de haber recibido la orden correspondiente.

9. Pagar al trabajador los gastos razonables de venida y regreso, si para su servicio lo hizo cambiar de residencia salvo, si la terminación del contrato original se origina por culpa o voluntad del trabajador. Si el trabajador prefiere radicarse en otro lugar el Empleador le debe costear su traslado hasta concurrencia de los gastos que demandaría su regreso al lugar donde residiera anteriormente. En los gastos de traslado del trabajador se entienden comprometidos los de los familiares que con él convivieren.
10. Abrir y llevar al día los registros de horas extras y trabajadores menores de dieciocho años (18) de edad que ordena la ley.
11. Conceder a las mujeres empleadas que estén en periodos de lactancia los descansos ordenados por el artículo 238 del Código Sustantivo del Trabajo modificado por el artículo 6 de la Ley 2306 de 2023.
12. Conservar el puesto a las trabajadoras que estén disfrutando de los descansos remunerados, a que se refiere el numeral anterior, o por licencia de enfermedad motivada en el embarazo o parto. No producirá efecto alguno el despido que el Empleador comunique a la trabajadora en tales períodos o que, si acude a un preaviso, éste expire durante los descansos o licencias mencionadas.
13. Llevar un registro de inscripción de todas las personas menores de dieciocho (18) años que emplee, con indicación de la fecha de nacimiento de las mismas.
14. Cumplir este reglamento y mantener el orden, la moralidad y el respeto a las leyes.
15. Velar por el uso prudente, responsable y razonable de los medios de comunicación digital y de voz.
16. Además de las obligaciones especiales a cargo del empleador éste garantizará el acceso del trabajador menor de dieciocho (18) años a la capacitación laboral y concederá licencia no remunerada cuando la actividad escolar así lo requiera.
17. Implementar ajustes razonables para garantizar el goce y ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones con las demás, para la remoción de barreras actitudinales, comunicativas y físicas de conformidad con lo previsto en el numeral 5 del artículo 2o de la Ley 1618 de 2013 y las demás normas que la modifiquen o complementen

ARTÍCULO 80. Son obligaciones especiales del trabajador:

1. Realizar personalmente la labor en los términos estipulados, observar los preceptos de este reglamento y acatar y cumplir con las órdenes e instrucciones que de manera particular le imparta la Cooperativa o sus representantes según el orden jerárquico establecido.



REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

Fecha: Enero de 2026

Versión: 01

Página 34 de 69

2. No comunicar a terceros salvo autorización expresa las informaciones que sean de naturaleza reservada y cuya divulgación puede ocasionar perjuicios a la Cooperativa , no obstante, para denunciar delitos comunes o violaciones del contrato o de las normas legales de trabajo ante las autoridades competentes.
3. Conservar y restituir el buen estado, salvo el deterioro natural, los instrumentos y útiles que les hayan facilitado y las materias primas sobrantes.
4. Guardar rigurosamente lo moral en las relaciones con sus superiores y compañeros.
5. Comunicar oportunamente a la Cooperativa las observaciones que estime conducentes a evitarle daños y perjuicios.
6. Prestar la colaboración posible en casos de siniestro o de riesgos inminentes que afecten o amenacen las personas o las cosas de la Cooperativa .
7. Observar las medidas preventivas higiénicas prescritas por el médico de la Cooperativa o por las autoridades del ramo. Así mismo, las instrucciones y órdenes preventivas de accidente o de enfermedades labores.
8. Asistir a la reuniones y capacitaciones programadas por la Cooperativa , con el fin de socializar reglamentos, circulares, manuales y políticas para crear una cultura de bienestar, seguridad y salud en el trabajo.
9. Registrar en las oficinas de la Cooperativa su domicilio y dirección y dar aviso oportuno de cualquier cambio que ocurra.
10. Abstenerse de trabajar por cuenta propia o desarrollar el objeto social de la Cooperativa , comercializando productos en el mismo ramo o prestar servicios no ordenados por la Cooperativa , sin contar con la autorización previa y por escrito de esta.
11. Ejecutar el contrato de buena fe, con honestidad, honorabilidad y poniendo a servicio de la Cooperativa toda su capacidad moral de trabajo.
12. Responder a la Cooperativa por los daños que le llegare a causar con dolo en bienes de su propiedad obre aquellos activos que de algún motivo o razón estén en custodia de ésta.
13. Dar un uso adecuado al internet y a las licencias de software, exclusivamente para los fines relacionados con el trabajo asignado.
14. Conforme al orden jerárquico establecido por la Cooperativa observar estrictamente el conducto regular en sus peticiones, observaciones, sugerencias, quejas, reclamos, etc.
15. Suministrar oportunamente y ajustándose a la verdad, la información y datos que tengan relación con el trabajo o los informes que sobre el mismo se le soliciten.
16. Informar inmediatamente, al jefe inmediato o a través de los canales autorizados por la Cooperativa todo evento, incidente que impacte la continuidad operación y la seguridad de la información.



REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

Fecha: Enero de 2026

Versión: 01

Página 35 de 69

CAPÍTULO XVIII

PROHIBICIONES ESPECIALES PARA LA COOPERATIVA Y LOS TRABAJADORES

ARTÍCULO 81. Se prohíbe a la Cooperativa :

1. Deducir, retener o compensar suma alguna del monto de los salarios y prestaciones en dinero que corresponda a los trabajadores, sin autorización previa de éstos para cada caso y sin mandamiento judicial, con excepción de los siguientes eventos:
 - a) Respecto al salario, pueden hacerse deducciones, retenciones o compensaciones en los casos autorizados por los artículos 113, 150, 152 y 400 del Código Sustantivo del Trabajo.
 - b) Las cooperativas pueden ordenar retenciones hasta de un cincuenta por ciento (50%) de salarios y prestaciones, para cubrir sus créditos en la forma y en los casos en que la ley autoriza.
 - c) En cuanto al auxilio de cesantía, la Cooperativa puede retener el valor respectivo en los casos de los artículos 250 del Código Sustantivo del Trabajo.
2. Obligar en cualquier forma a los trabajadores a comprar mercancías o víveres en almacenes que establezca la Cooperativa .
3. Exigir o aceptar dinero del trabajador como gratificación para que se le admita en el trabajo o por tal motivo cualquiera que se refiere a las condiciones de éste.
4. Limitar o presionar en cualquier forma a los trabajadores en ejercicio de sus derechos de asociación.
5. Imponer a los trabajadores obligaciones de carácter religioso o político, o dificultarles o impedirles el ejercicio del derecho al sufragio,
6. Hacer autorizar o tolerar propaganda política en los sitios de trabajo.
7. Hacer o permitir todo género de rifas, colectas o suscripciones en los mismos sitios.



REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

Fecha: Enero de 2026

Versión: 01

Página 36 de 69

8. Emplear en las certificaciones de que trata el original del 7 del artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo signos convencionales que tiendan a perjudicar a los interesados o adoptar el sistema de “Lista negra”, cualquiera que sea la modalidad que se utilice, para que no se ocupe en otras Cooperativas a los trabajadores que se separen o sean separados del servicio.
9. Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los trabajadores o que ofenda su dignidad.
10. Se prohíbe a los empleadores de trabajadores menores de dieciocho (18) años, además de las contemplaciones en el Código Sustantivo del Trabajo, las siguientes:
 - a) Trasladar al menor de dieciocho (18) años del lugar de su domicilio.
 - b) Ejecutar, autorizar o permitir que vulnere o atente contra la salud física, moral o psíquica del menor trabajador.
 - c) Retener suma alguna al menor de dieciocho (18) años, salvo descuentos de ley.
 - d) Ordenar o permitir labores prohibidas para menores de edad.
11. Queda absolutamente prohibido despedir trabajadores menores de edad por motivo de embarazo sin autorización de los funcionarios encargados de la vigilancia y control del trabajo de menores, el despido que se produjera en este estado y sin que medie la autorización prevista en el presente artículo no produce efecto alguno y acarreará las sanciones previstas en el numeral 3 del artículo 239 del Código Sustantivo del Trabajo modificado por el artículo 1 de la Ley 2141 de 2021.

ARTÍCULO 82. Se prohíbe a los trabajadores:

1. Sustraer las materias primas o productos elaborados, sin permiso de la Cooperativa .
2. Presentarse a la Cooperativa en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcóticos o drogas enervantes o sustancias sicotrópicas o permanecer en tales condiciones en las instalaciones o dependencias de la Cooperativa o en el sitio definido para la prestación del servicio; presentarse al trabajo con evidente alteración de las condiciones físicas por la ingesta de licor, estupefacientes, narcóticos, drogas enervantes o sustancias sicotrópicas.



REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

Fecha: Enero de 2026

Versión: 01

Página 37 de 69

3. Mantener dentro de la Cooperativa y en cualquier cantidad, licores o bebidas embriagantes, tóxicas, barbitúricas, estupefacientes, drogas enervantes o cualquier producto o sustancia semejante.
4. Conservar armas de cualquier clase en el sitio de trabajo a excepción de las que con autorización legal puedan llevar los celadores.
5. Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso de la Cooperativa, excepto en los casos de huelga, en los cuales debe abandonar el lugar de trabajo.
6. Disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución del trabajo, suspender labores, promover suspensiones intempestivas del trabajo e iniciar a su declaración o mantenimiento, sea que se participe en ellas o no.
7. Hacer colectas, rifas y suscripciones o cualquier otra clase de propaganda en los lugares de trabajo.
8. Coartar la libertad para trabajar o no trabajar o para afiliarse o no a un sindicato o permanecer en él o retirarse.
9. Usar los útiles o herramientas suministradas por la Cooperativa en objetivos distintos del trabajo contratado.
10. Presentar en cualquier tiempo, documentos físicos, digitales o papeles falsos, dolosos, incompletos, enmendados o no ceñidos a la estricta verdad y buena fe.
11. Ejecutar acciones que perjudiquen a la Cooperativa en sus intereses y buen nombre.
12. Retirar información física o digital no autorizada de la Cooperativa o dar a conocer cualquier documento que en ella exista, o suministrar información sobre la Cooperativa sin autorización en cada caso de la persona facultada para ello.
13. Incitar a otro u otros trabajadores para que desconozcan las normas, órdenes impartidas por los superiores o jefes inmediatos.
14. Solicitar, retener, recibir o insinuar propinas, pedir o aceptar préstamos o ayuda económica a los clientes, contratistas o contratantes de la Cooperativa, aprovechándose de su cargo u oficio o aceptar donaciones de cualquier clase.
15. Esconder trabajo defectuoso o no informar de los errores cometidos inmediatamente a sus jefes inmediatos.
16. Abstenerse de informar el estado de salud, así como las medidas preventivas emitidas por el médico tratante.
17. Ejercer actos de acoso laboral, psicológico, físico o sexual y actos de discriminación.
18. Usar el celular Cooperativa rial para asuntos personales durante la jornada laboral.
19. Usar el celular personal durante la jornada laboral.
20. Dar mal trato a directivos, trabajadores, contratantes, proveedores, clientes o cualquier persona o prestar a estos una deficiente atención.
21. Crear o alterar documentos físicos y/o digitales simulando la Cooperativa para su beneficio personal o engaño de terceros.



REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

Fecha: Enero de 2026

Versión: 01

Página 38 de 69

ARTICULO 83. Especialmente para los conductores, constituyen faltas las siguientes conductas:

- 1.No Cumplir estrictamente con los horarios establecidos en cada ruta.
- 2.No Laborar en óptima presentación personal.
- 3.No Acatar las órdenes de sus superiores.
- 4.No Trabajar los domingos o festivos que por programación corresponda.
- 5.No presentar el despacho del recorrido anterior antes de iniciar el nuevo recorrido.
- 6.No Guardar el vehículo asignado apenas termine su labor, en el parqueadero o en lugar designado por la Empresa y/o propietario.
- 7.Parquear en sitios no autorizados. Si se multa por esta razón, la multa deberá ser cancelada por el conductor.
8. No Presentar paz y salvo del Simit.
- 9.No Portar los respectivos documentos legales tanto del conductor como del vehículo. Quien no cumpla este requisito no podrá ser despachado.
- 10.Cambiar de vehículo sin consentimiento de la EMPRESA.
- 11.Disminuir intencionalmente el movimiento de pasajeros.
- 12.No transitar por la derecha de la vía.
- 13.Transportar personas o cosas que disminuyan su visibilidad e incomoden la conducción.
- 14.Transitar sin los distintivos de la empresa o con ellos, pero en estado defectuoso.
- 15.Transitar por zonas prohibidas.
- 16.Conducir por la vía férrea o por zonas de protección y seguridad.
- 17.Transitar por zonas restringidas.
- 18.Utilizar equipos de sonido a volúmenes que incomoden a los pasajeros del vehículo.
- 19.Conducir el vehículo con vidrios polarizados, entintados u oscurecidos, sin portar el permiso respectivo.



REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

Fecha: Enero de 2026

Versión: 01

Página 39 de 69

20. Conducir un vehículo con propaganda, publicidad o adhesivos en sus vidrios que obstaculicen la visibilidad.
21. No respetar las normas establecidas por la autoridad competente para el tránsito de cortejos fúnebres.
22. No respetar las formaciones de tropas, la marcha de desfiles, procesiones, entierros, filas estudiantiles y las manifestaciones públicas y actividades deportivas, debidamente autorizadas por las autoridades de tránsito.
23. Conducir el vehículo sin llevar los avisos o con ellos deteriorados, requeridos por las normas de tránsito.
24. Permitir que el vehículo se lleven animales u objetos que incomoden a los pasajeros.
25. Lavar el vehículo en vía pública, en ríos, en canales, en quebradas, etc.
26. Estacionar el vehículo en sitios prohibidos.
27. Bloquear una calzada o intersección con el vehículo.
28. No utilizar el cinturón de seguridad por parte de los ocupantes del vehículo.
29. Dejar de señalar con las luces direccionales o mediante señales de mano y con la debida anticipación, la maniobra de giro o de cambio de carril.
30. Conducir el vehículo automotor sin las adaptaciones pertinentes, cuando el conductor padece de limitación física permitida por las autoridades.
31. Transitar por sitios restringidos o en horas prohibidas por la autoridad competente.
32. Transitar, cuando hubiere más de un carril, por el carril izquierdo de la vía a velocidad que entorpezca el tránsito de los demás vehículos.
33. No atender una señal de ceda el paso.
34. Poner el vehículo en marcha sin las precauciones para evitar choques.
35. Reparar el vehículo en las vías públicas, parque o acera, o hacerlo en caso de emergencia.
36. Conducir el vehículo que, sin la debida autorización, se destine a un servicio diferente de aquel para el cual tiene licencia de tránsito.



REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

Fecha: Enero de 2026

Versión: 01

Página 40 de 69

37. Sacar o entrar los vehículos de las dependencias de la cooperativa sin previa requisita o inspección del vigilante.
38. Operar un vehículo en el que se detectan anomalías o fallas mecánicas.
39. Llevar menores/adolescentes sin acompañante ni autorización (formato de la superintendencia de transporte)
40. No reparar al usuario por pérdida del equipaje (solo el que se deposita en el maletero)
41. No Cumplir estrictamente con los recorridos de cada ruta que fueron asignados por el Ministerio De Transporte y/O Administraciones municipales, en concordancia con las normas nacionales del Tránsito y Transporte público.
42. No Prestar un buen servicio y dar mal trato al usuario.
43. No Cumplir con los rodamientos que se le asignen.
44. No alistar debidamente el vehículo diariamente y antes de iniciar el recorrido, como lo indica el protocolo de alistamiento (combustible, niveles, llantas, lavado, limpieza, etc.).
45. Utilizar el vehículo para realizar diligencias personales. Cuando esto suceda y la autoridad respectiva lo inmovilice por estar fuera de la ruta, es única y exclusiva responsabilidad del conductor y el propietario del vehículo, si este lo autoriza.
46. No Portar el Libro de viaje o Despacho en todo el recorrido del vehículo.
47. Permitir el sobrecupo de pasajeros en el vehículo.
48. No cumplir con los tiempos asignados para los recorridos en las rutas.
49. No Respetar a sus compañeros y superiores de acuerdo a la ley y el estatuto.
50. No Portar en el vehículo los implementos requeridos por la ley 769 / 2002.
51. No Presentarse a trabajar oportunamente.
52. No Cobrar las tarifas señaladas por la Empresa y la Autoridad competente.
53. No Entregar a los usuarios en efectivo el valor de la diferencia entre la suma recibida y el valor del pasaje.
54. Cambiar de ruta sin autorización de la Empresa.
55. Conducir el vehículo en estado de embriaguez.



REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

Fecha: Enero de 2026

Versión: 01

Página 41 de 69

56. Transitar por andenes y demás lugares destinados al tránsito de peatones.
57. No respetar las señales de tránsito.
58. Transitar sin los dispositivos luminosos requeridos.
59. Adelantar entre dos (2) vehículos automotores que estén en sus respectivos carriles.
60. Conducir el vehículo sin llevar consigo la licencia de conducción.
61. Conducir el vehículo con la licencia de conducción vencida.
62. Conducir el vehículo: Sin placas, o sin el permiso vigente expedido por autoridad de tránsito, Con placas adulteradas, Con una sola placa, o sin el permiso vigente expedido por autoridad de tránsito, con placas falsas.
63. Remolcar otro vehículo violando lo dispuesto el código de Tránsito.
64. Abandonar el vehículo con pasajeros.
65. Realizar el cargue o descargue de pasajeros en sitios y horas prohibidas por las autoridades competentes, de acuerdo con lo establecido en las normas correspondientes.
66. Llevar niños menores de diez (10) años en el asiento delantero.
67. Presentar licencia de conducción adulterada o ajena lo cual dará lugar a la inmovilización del vehículo.
68. Estacionar el vehículo sin tomar las debidas precauciones o sin colocar a la distancia las señales de peligro reglamentarias.
69. No reducir la velocidad, cuando transite por un cruce escolar en los horarios y días de funcionamiento de la institución educativa. Así mismo, cuando transite por cruces de hospitales o terminales de pasajeros.
70. No respetar las señales de detención en el cruce de una línea férrea, o conducir por la vía férrea o por las zonas de protección y seguridad de ella.
71. Conducir el vehículo con las puertas abiertas.
72. No portar el equipo de prevención y seguridad establecido en las normas de tránsito.
73. Proveer de combustible el vehículo llevando pasajeros y con el motor encendido.



REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

Fecha: Enero de 2026

Versión: 01

Página 42 de 69

74. Conducir el vehículo, excediendo la capacidad autorizada en la licencia de tránsito o tarjeta de operación y el soat.

75. Conducir el vehículo cuya carga o pasajeros obstruyan la visibilidad del conductor hacia el frente, atrás o costados, o impidan el control sobre el sistema de dirección, frenos o seguridad.

76. Negarse a prestar el servicio público sin causa justificada. Si como consecuencia de la no prestación del servicio se ocasiona alteración del orden público, se le cancelará el contrato de trabajo.

77. Conducir el vehículo a velocidad superior a la máxima permitida.

78. No acatar las señales o requerimientos impartidos por los agentes de tránsito.

79. No respetar el paso de peatones que cruzan una vía en sitio permitido para ellos o no darles la prelación en las franjas para ello establecidas.

80. No realizar la revisión técnico-mecánica en el plazo legal establecido o cuando el vehículo no se encuentre en adecuadas condiciones técnico- mecánicas o de emisión de gases, aun cuando porte los certificados correspondientes.

81. Usar sistemas móviles de comunicación o teléfonos instalados en los vehículos al momento de conducir, exceptuando si éstos son utilizados con accesorios o equipos auxiliares que permitan tener las manos libres.

82. Conducir sin portar los seguros ordenados por la ley.

83. Transitar en sentido contrario al estipulado para la vía, calzada o carril.

84. No detenerse ante una luz roja o amarilla de semáforo, una señal de "PARE" o un semáforo intermitente en rojo.

85. Conducir en estado de embriaguez, o bajo los efectos de sustancias alucinógenas.

86. Conducir el vehículo sobre aceras, plazas, vías peatonales, separadores, bermas, demarcaciones de canalización, zonas verdes o vías especiales para vehículos no motorizados.

87. Adelantar a otro vehículo en berma, túnel, puente, curva, pasos a nivel y cruces no regulados o al aproximarse a la cima de una cuesta o donde la señal de tránsito correspondiente lo indique.



REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

Fecha: Enero de 2026

Versión: 01

Página 43 de 69

88. Conducir realizando maniobras altamente peligrosas e irresponsables que pongan en peligro a las personas o las cosas.

89. Conducir el vehículo sin luces o sin los dispositivos luminosos de posición, direccionales o de freno, o con alguna de ellas dañada, en las horas o circunstancias en que lo exige la norma de tránsito vigente.

90. No permitir el paso de los vehículos de emergencia.

91. Transportar en el mismo vehículo y al mismo tiempo personas y sustancias peligrosas como explosivos, tóxicos, radiactivos, combustibles no autorizados etc.

92. Cambiar el recorrido o trazado de la ruta para el vehículo, autorizado por la Cooperativa y/o organismo de tránsito correspondiente.

93. Fumar mientras este conduciendo el vehículo.

94. Desviarse de la ruta establecida sin permiso del superior inmediato.

95. Omitir información sobre daño o accidente del vehículo o los ocasionados a terceros con vehículos afiliados o vinculados a la cooperativa.

96. Emplear el vehículo en cualquier negocio, actividad o transporte ilícito.

97. Enseñar a conducir a otra persona en el vehículo.

98. No ingresar a los terminales de transporte a realizar el debido pago de TASA DE USO.

99. No dar cumplimiento a las obligaciones impuestas a los conductores por el SICOV



REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

Fecha: Enero de 2026

Versión: 01

Página 44 de 69

CAPÍTULO XIX

ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS

ARTÍCULO 84. La Cooperativa no puede imponer a sus trabajadores sanciones no previstas en este reglamento, en pactos, en convenciones colectivas, en fallos arbitrales o en el contrato de trabajo.

ARTÍCULO 85. El incumplimiento de alguna de las obligaciones o la violación de alguna de las prohibiciones o faltas señaladas en este reglamento o en el contrato individual, siempre que, a juicio de la COOPERATIVA, no constituya justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo por parte de ella, dará lugar a la aplicación de una de las siguientes medidas:

a. Amonestación

La amonestación consiste en la advertencia verbal o escrita que el inmediato superior hace al trabajador que comete violación leve y por primera vez de sus obligaciones laborales. La sola amonestación no se considera sanción.

b. Llamado de atención

El llamado de atención se hace por escrito en caso de que el trabajador cometa falta leve reiterativa o en caso de que a juicio de la COOPERATIVA la naturaleza de la falta así lo haga aconsejable.

c. Suspensión disciplinaria

La suspensión disciplinaria podrá imponerla la COOPERATIVA, previa elaboración del acta de descargos, en caso de falta o violación de deberes y prohibiciones laborales por parte del trabajador, que se consideren graves, pero que a juicio de la Cooperativa no ameriten la terminación del contrato de trabajo con justa causa. La suspensión disciplinaria no podrá exceder de ocho (8) días por la primera vez y hasta dos (2) meses en caso de reincidencia.

ARTÍCULO 86. Se establecen las siguientes clases de faltas leves, y sus sanciones disciplinarias, así:

1. El retardo hasta de quince (15) minutos en la hora de inicio de labores sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración a la Cooperativa, implica por primera vez suspensión en el trabajo hasta por un (1) día, por segunda vez suspensión en el trabajo hasta por tres (3) días, por tercera (3) vez suspensión en el trabajo hasta por cuatro (4) días y por cuarta (4) vez suspensión en el trabajo hasta por cinco (5) días.



REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

Fecha: Enero de 2026

Versión: 01

Página 45 de 69

2. Después de los quince (15) minutos del numeral anterior, la falta parcial en el trabajo durante la mañana, en la tarde o en el turno correspondiente, sin excusa suficiente, implica por primera vez suspensión en el trabajo hasta por tres (3) días y por segunda vez suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días.
3. La falta total a la jornada de trabajo sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración a la Cooperativa, implica por primera vez, suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días y por segunda vez, suspensión en el trabajo hasta por un (1) mes.
4. La violación leve por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias implica por primera vez, suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días y por segunda vez suspensión en el trabajo hasta por un (1) mes.
5. Retirarse del puesto de trabajo, sin autorización expresa del superior, o dejar de atender directa y personalmente la labor encomendada, implica por primera vez, suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días y por segunda vez suspensión en el trabajo hasta por un (1) mes.
6. Cualquier violación leve a las prohibiciones y obligaciones establecidas en este reglamento, siempre y cuando no contemple violencia o desacato a orden superior o no haya causado perjuicios graves, implica por primera vez, suspensión en el trabajo hasta por tres (3) días y por segunda vez suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días.
7. Alterar el orden y la armonía en el sitio de trabajo bien sea por juegos, chanzas, bromas o bien por medio de actos violentos o disputas verbales con otros trabajadores, con sus superiores, o visitantes, clientes o con personas extrañas a la Cooperativa de tal forma que las labores normales se afecten temporalmente, implica por primera vez, suspensión en el trabajo hasta por tres (3) días; por segunda vez suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días; por tercera vez, se considera falta grave.
8. Violar en forma leve la política integral de seguridad y salud en el trabajo, implica por primera vez, suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días y por segunda vez suspensión en el trabajo hasta por un (1) mes.
9. Causar daños leves en vehículos o en elementos, bienes o documentos de la Cooperativa o de otros trabajadores por descuido o negligencia, implica



REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

Fecha: Enero de 2026

Versión: 01

Página 46 de 69

por primera vez, suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días y por segunda vez suspensión en el trabajo hasta por un (1) mes.

10. Cometer en el lugar de trabajo, aún en descanso o fuera del turno, actos leves contra la moral o las buenas costumbres en contra de los intereses de la Cooperativa, sus directivos, compañeros de trabajo, implica por primera vez, suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días y por segunda vez suspensión en el trabajo hasta por un (1) mes.
11. Utilizar documentos, elementos, herramientas, equipos, materias primas para la labor o usarlos en oficios diferentes a los encargados o en beneficio personal o de terceros sin autorización previa, implica por primera vez, suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días y por segunda vez suspensión en el trabajo hasta por dos (2) meses. Si el uso o apropiación constituye acto delictivo presuntamente o abuso de confianza por uso indebido, es falta grave incluso por la primera vez, sin tomar en consideración el valor de lo usado o apropiado.
12. Suministrar el número de celular personal a los clientes, proveedores, Cooperativa s usuarias, y terceros que tengan cualquier tipo de relación con la **COOPERATIVA DE TRANSPORTADORES DEL NORTE DEL TOLIMA "COOTRANSNORTE"**,, con fines de lucro personales, implica por primera vez, suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días y por segunda vez, suspensión en el trabajo hasta por dos (2) meses. Lo anterior, siempre y cuando no se ocasionen perjuicios a la Cooperativa, en este caso será calificado como grave.
13. Abstenerse de manejar diligentemente los equipos, materiales y demás enseres que se hubieren entregado para el cumplimiento de sus funciones, al igual que abstenerse de dar aviso al jefe inmediato en caso de cualquier daño, pérdida o fallas técnicas que se presenten en algún objeto relacionado directamente con su labor implica por primera vez, suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días y por segunda vez, suspensión en el trabajo hasta por dos (2) meses. Lo anterior, siempre y cuando no se ocasionen perjuicios a la Cooperativa, en este caso será calificado como grave.
14. Cambiar el turno o el horario de trabajo sin orden o autorización expresa del respectivo jefe inmediato implica por primera vez, suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días y por segunda vez, suspensión en el trabajo hasta por dos (2) meses.



REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

Fecha: Enero de 2026

Versión: 01

Página 47 de 69

15. Brindar un trato descomedido, negligente o descortés a los usuarios de la Cooperativa implica por primera vez, suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días y por segunda vez, suspensión en el trabajo hasta por dos (2) meses.

PARÁGRAFO 1. Sin perjuicio de lo anterior, si de la comisión de una falta leve se derivara una grave afectación para los intereses de la compañía, la Cooperativa podrá tomar la determinación disciplinaria que considere pertinente, así no corresponda a la señalada en los literales anteriores.

PARÁGRAFO 2. La imposición de una sanción ya sea por retardo o faltas al trabajo, o por interrupción de labores o abandono del trabajo antes de terminar la jornada o el turno respectivo, no impide que la Cooperativa prescinda del pago del salario correspondiente al tiempo dejado de trabajar; así como de las bonificaciones, comisiones y demás que hagan parte del salario.

ARTICULO 87. Se establecen las siguientes clases de faltas graves, y sus sanciones disciplinarias, así:

1. El retardo hasta de quince (15) minutos en la hora de inicio de labores sin excusa suficiente, cuando cause perjuicio de consideración a la Cooperativa, implica por primera vez suspensión en el trabajo hasta por tres (3) días, por segunda vez suspensión en el trabajo hasta por cinco (5) días, por tercera (3) vez suspensión en el trabajo hasta por siete (7) días y por cuarta (4) vez suspensión en el trabajo hasta por diez (10) días.

2. Después de los quince (15) minutos del numeral anterior, la falta parcial en el trabajo durante la mañana, en la tarde o en el turno correspondiente, sin excusa suficiente, y cuando cause perjuicio de consideración a la Cooperativa implica por primera vez suspensión en el trabajo hasta por cuatro (4) días y por segunda vez suspensión en el trabajo hasta por diez (10) días.

3. La falta total a la jornada de trabajo sin excusa suficiente, cuando cause perjuicio de consideración a la Cooperativa, implica por primera vez, suspensión en el trabajo hasta por quince (15) días y por segunda vez, suspensión en el trabajo hasta por dos (2) meses.

4. La violación grave por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias implica por primera vez, suspensión en el trabajo hasta por quince (15) días y por segunda vez suspensión en el trabajo hasta por dos (2) meses.



REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

Fecha: Enero de 2026

Versión: 01

Página 48 de 69

5. Retirarse del puesto de trabajo, sin autorización expresa del superior, o dejar de atender directa y personalmente la labor encomendada, implica por tercera vez, suspensión en el trabajo hasta por dos (2) meses.
6. Cualquier violación grave a las prohibiciones y obligaciones establecidas en este reglamento, siempre y cuando no contemple violencia o desacato a orden superior o no haya causado perjuicios graves, implica por primera vez, suspensión en el trabajo hasta por cinco (5) días; por segunda vez suspensión en el trabajo hasta por quince (15) días; por tercera vez, se considera terminación del contrato de trabajo por justa causa.
7. Alterar el orden y la armonía en el sitio de trabajo bien sea por juegos, chanzas, bromas o bien por medio de actos violentos o disputas verbales con otros trabajadores, con sus superiores, o visitantes, clientes o con personas extrañas a la Cooperativa de tal forma que las labores normales se afecten temporalmente, implica por tercera vez, se considera terminación del contrato de trabajo por justa causa.
8. Violar en forma grave la política integral de seguridad y salud en el trabajo, implica por primera vez, suspensión en el trabajo hasta por quince (15) días y por segunda vez suspensión en el trabajo hasta por dos (2) meses.
9. Causar daños graves en vehículos o en elementos, bienes o documentos de la Cooperativa o de otros trabajadores por descuido o negligencia, implica por primera vez, suspensión en el trabajo hasta por quince (15) días y por segunda vez suspensión en el trabajo hasta por dos (2) meses.
10. Cometer en el lugar de trabajo, aún en descanso o fuera del turno, actos graves contra la moral o las buenas costumbres en contra de los intereses de la Cooperativa, sus directivos, compañeros de trabajo, implica por primera vez, suspensión en el trabajo hasta por quince (15) días y por segunda vez suspensión en el trabajo hasta por dos (2) meses.
11. Utilizar los recursos institucionales, el nombre del Cooperativa, información confidencial o el cargo que desempeña, para su beneficio personal o de terceros implica por primera vez, suspensión en el trabajo hasta por quince (15) días y por segunda vez suspensión en el trabajo hasta por dos (2) meses.
12. Realizar labores en otras Cooperativa s, que puedan generar conflictos de intereses, o que interfieran con la jornada laboral, con el desempeño de las responsabilidades y/o actividades asignadas, sin que cuenten con la



REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

Fecha: Enero de 2026

Versión: 01

Página 49 de 69

correspondiente autorización escrita del empleador implica suspensión en el trabajo hasta por dos (2) meses.

13. Abstenerse de informar oportunamente el hecho de haber recibido un mayor valor en la nómina, o en otros pagos laborales o sumas de dinero que entregue el empleador al trabajador en virtud de sus labores implica suspensión en el trabajo hasta por dos (2) meses.

14. Trasladar fuera de las instalaciones de la Cooperativa o del lugar donde preste sus servicios, sin autorización, materias primas, maquinaria, bienes, objetos implica por primera vez, suspensión en el trabajo hasta por quince (15) días y por segunda vez suspensión en el trabajo hasta por dos (2) meses.

15. Dejar máquinas, equipos, herramientas, o elementos de trabajo en lugares distintos a los señalados para tal fin, o entregarlos a otras personas sin recibir la orden o autorización correspondiente implica por primera vez, suspensión en el trabajo hasta por quince (15) días y por segunda vez suspensión en el trabajo hasta por dos (2) meses.

16. Negarse a atender las órdenes, instrucciones y correcciones impartidas por sus superiores, al igual que incitar a los trabajadores para que las desconozcan, que no afecten su dignidad humana implica por primera vez, suspensión en el trabajo hasta por quince (15) días y por segunda vez suspensión en el trabajo hasta por dos (2) meses. Si causa perjuicios a la Cooperativa se tendrá como justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo.

17. Perjudicar, obstruir o dilatar el normal funcionamiento de cualquiera de las actividades, mediante algún acto u omisión implica por primera vez, suspensión en el trabajo hasta por quince (15) días y por segunda vez suspensión en el trabajo hasta por dos (2) meses. Si causa perjuicios a la Cooperativa se tendrá como justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo.

18. Atemorizar, coaccionar, o intimidar a algún compañero de trabajo dentro de las instalaciones de la Cooperativa, o fuera de ella, o faltar al respeto con hechos o palabras insultantes a sus compañeros de trabajo o superiores jerárquicos o a cualquier miembro de la comunidad implica por primera vez, suspensión en el trabajo hasta por quince (15) días y por segunda vez suspensión en el trabajo hasta por dos (2) meses.

ARTICULO 88. Una falta se considerará comprobada por la confesión verbal o escrita del trabajador.



REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

Fecha: Enero de 2026

Versión: 01

Página 50 de 69

ARTICULO 89. En el evento en que el trabajador no se presente a su puesto de trabajo por más de dos (2) días consecutivos, sin previo aviso, se presume que ha abandonado el puesto o cargo, y será causal de terminación del contrato de trabajo con justa causa, salvo que dicha ausencia se haya debido a enfermedad, fuerza mayor u otra causa semejante debidamente comprobada y justificada plenamente.

PARÁGRAFO. El debido proceso por abandono del cargo se iniciará al día siguiente de la falta sin previo aviso (Después del tercer día), siguiendo el procedimiento establecido en este reglamento para “Procedimientos para Comprobación de Faltas y Formas de Aplicación de las Sanciones Disciplinarias”.

CAPÍTULO XX

FALTAS QUE DAN LUGAR A LA TERMINACIÓN UNILATERAL DEL CONTRATO CON JUSTA CAUSA

ARTÍCULO 90. Además de las causales señaladas en los artículos anteriores, y de las que habla el artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, se establecen como causales de terminación por parte del empleador por justa causa, las siguientes:

a) Por parte del empleador:

1. Todo engaño por parte del empleado, consistente en la presentación de certificados falsos, adulterados o incompletos, ya sea para su admisión en la Cooperativa , o posterior a su ingreso o retiro, tendientes a obtener un derecho, provecho o beneficio de esta, bien para el empleado u otra persona.
2. Todo acto de violencia, injuria, malos tratamientos o grave indisciplina en que incurra el trabajador en sus labores, contra el patrono, los miembros de su familia, el personal directivo o los compañeros de trabajo.
3. Todo acto de violencia, injuria, malos tratamientos o grave indisciplina en que incurra el trabajador en sus labores, contra clientes de la Cooperativa , proveedores y terceros que guarden relación, de cualquier tipo, con la Cooperativa .
4. Relacionar cobros de viáticos, gastos de viaje que no correspondan a la realidad, en beneficio propio o de terceros, y realizar el cobro



REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

Fecha: Enero de 2026

Versión: 01

Página 51 de 69

bonificaciones, viajes u horas extras inexistentes o dar a las mismas una destinación diferente.

5. Poner en peligro las instalaciones de la Cooperativa , su puesto de trabajo, o hacer mal uso de las instalaciones, o poner en riesgo los elementos de trabajo, maquinaria, materias primas y/o producto elaborado.
6. Introducir, portar o conservar armas o explosivos en el sitio de trabajo, vehículos de la Cooperativa o dentro de las instalaciones de la Cooperativa .
7. Realizar trabajos, actividades no asignadas por la Cooperativa .
8. Revelar información de carácter reservado o confidencial que el empleado conozca por razón de su trabajo o vinculación a la Cooperativa , atender sin justificación, durante las horas de trabajo asuntos diferentes a los que le sean asignados.
9. Copiar, llevar o transmitir, por cualquier medio, fuera de la Cooperativa , manuales, programas (software) y documentos de cualquier naturaleza y de propiedad de ésta, o prestarlos o fotografiarlos, escanearlos o fotocopiarlos sin autorización de la Cooperativa .
10. Pedir, recibir, aceptar regalos, dádivas o beneficios de cualquier índole, provenientes de conductores, auxiliares, vendedores ambulantes, proveedores, clientes o cualquier persona o entidad que tenga relación con el empleador, y demás personas que prestan sus servicios en la Cooperativa o particulares.
11. Solicitar u obtener de los empleados bajo su mando concesiones o beneficios prevaliéndose de su posición.
12. Adulterar las planillas de registro de pasajeros y demás formatos que sean entregados por la Cooperativa para el ejercicio de sus funciones.
13. Destruir, dañar intencional o deliberadamente, objetos, elementos de trabajo, útiles, documentos asignados a su cargo o de los demás empleados o terceros, o hacer mal uso de ellas.
14. No comunicar oportunamente a sus jefes las observaciones que estime conducentes para evitar daños o perjuicios a la Cooperativa , brindar informes falsos, omitir o consignar datos inexactos en los



REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

Fecha: Enero de 2026

Versión: 01

Página 52 de 69

informes, cuadros, relaciones, balances, que se presenten o que requieran los superiores, a fin de obtener decisiones o aprobaciones que se hagan en consideración a dicha inexactitud.

15. Propiciar acciones que puedan afectar la integridad y seguridad del personal, del trabajador, equipos, información, materiales, productos, objetos o instalaciones utilizadas por la Cooperativa .
16. Sustraer o apropiarse de objetos, dinero, información, elementos de trabajo de empleados o terceros o preparar, participar, ocultar o cometer actos delictuosos o contravenciones que afecten o pongan en peligro las personas o los bienes de la Cooperativa .
17. Cometer actos de violencia, malos tratos o indisciplina, dentro o fuera de las instalaciones de la Cooperativa , en contra de los empleados, jefes, sus familiares, guardas de seguridad, clientes y proveedores o protagonizar riñas, coaccionar, desafiar, injuriar a los trabajadores o a terceros.
18. Engañar a la Cooperativa en cuanto a la solicitud de permisos, licencias beneficios o auxilios monetarios.
19. Disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución del trabajo, suspender labores, promover, incitar y mantener suspensiones intempestivas del trabajo, sea que se participe en ellas o no.
20. Desacreditar, hacer afirmaciones falsas o calumniosas sobre la Cooperativa , sus servicios, sus jefes y sus empleados.
21. Introducir, conservar, distribuir o consumir bebidas alcohólicas, dentro de las dependencias de la Cooperativa o instalaciones utilizadas por ella o presentarse al lugar de trabajo, bajo la influencia del alcohol, de drogas enervantes o psicoactivas, narcóticos o cualquier otra sustancia que afecte el normal desempeño laboral.
22. Cometer faltas contra la moral, las buenas costumbres, contra los valores y principios organizacionales, políticas y procedimientos establecidos por la Cooperativa , en las relaciones con sus superiores empleados, clientes, proveedores, socios y en general, con cualquier persona o entidad con la que la Cooperativa tenga relación.



REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

Fecha: Enero de 2026

Versión: 01

Página 53 de 69

23. Negarse, sin justa causa, a cumplir órdenes de su jefe o suspender su ejecución.
24. El retardo, de cualquier tiempo, en la entrada o inicio de labores sin excusa suficiente, por tercera vez en una misma semana y a juicio del empleador.
25. No presentarse al lugar de trabajo durante parte de la jornada o la jornada completa, por tercera vez, en el mismo mes, sin excusa suficiente.
26. Cometer actos o acciones fuera de sus puestos de trabajo, fuera de las instalaciones de la Cooperativa y/o en representación de esta, con o sin el uniforme de la Cooperativa, que comprometan o afecten la imagen y el buen nombre de ésta.
27. Revelar secretos y datos reservados de la Cooperativa, así como dar a conocer la clave personal de acceso a los equipos de cómputo, las instalaciones, prestar llaves o dar a conocer claves de cajas de seguridad a terceros o a personal no autorizado.
28. Ejercer, coparticipar o tolerar una situación de acoso laboral bajo cualquiera de sus modalidades.
29. Presentar sin soporte, o temerariamente, una denuncia de acoso laboral.
30. Incurrir en conductas de acoso laboral a la luz de lo dispuesto por la Ley 1010 de 2006.
31. Acumulación de tres (3) faltas leves en un mismo semestre.
32. Ejecutar actividades fraudulentas en contra de la Cooperativa, de los clientes y/o proveedores de ésta.
33. Causar perjuicios económicos o materiales a la COOPERATIVA, a los clientes o proveedores de ésta.
34. No presentarse a trabajar por más de tres (3) días consecutivos sin causa justificada.
35. Las causales establecidas en el Contrato de Trabajo.
36. Falsificar firmas o documentos.



REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

Fecha: Enero de 2026

Versión: 01

Página 54 de 69

37. Incumplir las disposiciones establecidas en los procedimientos y controles establecidos relacionados en los Manuales y Matrices del Sistema de Autocontrol y Gestión del Riesgo Integral de Lavado de Activos y Financiación del Terrorismo y Financiamiento de Proliferación de Armas de Destrucción Masiva (SAGRILAF), el Programa de Transparencia y ética Cooperativa rial (PTEE) y el código de ética.
38. Omitir o incumplir con la ejecución de los controles del Sistema de Autocontrol y Gestión del Riesgo Integral de Lavado de Activos y Financiación del Terrorismo y Financiamiento de Proliferación de Armas de Destrucción Masiva (SAGRILAF), el Programa de Transparencia y ética Cooperativa rial (PTEE) que tenga a su cargo.
39. Incumplir con las políticas de protección de datos personales y de seguridad de la información de la **COOPERATIVA DE TRANSPORTADORES DEL NORTE DEL TOLIMA "COOTRANSNORTE"**,
40. Ser responsable de incidentes de seguridad de la información que cause perjuicio a la compañía.
41. Violar las normas del presente reglamento interno de trabajo.
42. Violar cualquiera de sus obligaciones (Legales, Reglamentarias o contractuales).
43. Todo acto delictuoso del trabajador contra la Cooperativa , sus Directivos, incluso cuando el acto es frustrado por acción de vigilantes, empleados o la autoridad o cuando se trate de tentativa.
44. Todo daño grave o leve, que el trabajador cause intencionalmente a las instalaciones, vehículos, equipos, materias primas, producto elaborado, incluso material de desecho de propiedad la Cooperativa o de cualquier cliente, proveedor o tercero que tenga cualquier tipo de relación con la Cooperativa .
45. El que el trabajador hurte, sustraiga o saque sin autorización escrita de un superior, objetos, elementos, productos, mercancías, empaques y demás bienes de propiedad de la Cooperativa o proveedores, aún los imperfectos o de desecho, y cualquiera que sea la cantidad o valor



REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

Fecha: Enero de 2026

Versión: 01

Página 55 de 69

de lo sustraído, sacado o hurtado. Igualmente, en caso de tentativa o de intento de sustracción, o por uso indebido o abuso de confianza.

46. La no revisión del vehículo en su aplicación mecánica o legal (tarjetas de propiedad, gases, seguros, revisión técnico-mecánica, SOAT, matrícula).
47. El descuadre reiterativo en el manejo de los dineros que se manejan de la Cooperativa .
48. La indebida utilización para otros fines de los dineros correspondientes a las cesantías, tramitados ante la Cooperativa y otorgados por ella, independientemente de las demás acciones que pueda adelantar la Cooperativa por encontrar los documentos adulterados, alterados o con información inveraz.
49. Toda falta grave considerada como tal en este reglamento.
50. Negarse, dilatar injustificadamente la práctica de la prueba de alcoholemia ordenada por la Gerencia y/o los Coordinadores de área, o intentar distorsionar sus resultados

b.) Por parte del trabajador:

1. El haber sufrido engaño por parte del empleador, respecto de las condiciones de trabajo.
2. Todo acto de violencia, malos tratamientos o amenazas graves inferidas por el empleador contra el empleado o los miembros de su familia, dentro o fuera del servicio, o inferidas dentro del servicio por los parientes, representantes o dependientes de la Cooperativa con el consentimiento o la tolerancia de éste.
3. Cualquier acto de la Cooperativa o sus representantes que induzca al trabajador a cometer un acto contrario a sus convicciones políticas o religiosas.
4. Todas las circunstancias que el trabajador no pueda prever al celebrar el contrato, y que pongan en peligro su seguridad o su salud, y que el empleador no se allane a modificar.
5. Todo perjuicio causado maliciosamente por el empleador al trabajador, en la prestación del servicio.



REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

Fecha: Enero de 2026

Versión: 01

Página 56 de 69

6. El incumplimiento sistemático, sin razones válidas, por parte del empleador, de sus obligaciones convencionales o legales.
7. La exigencia de la Cooperativa, sin razones válidas, de la prestación de un servicio distinto o en lugares diversos de aquel para el cual se le contrató.

PARÁGRAFO 1. La falta grave dará lugar a la terminación del contrato de trabajo por justa causa. Igualmente, en casos de reincidencia en faltas leves (tres como máximo), se faculta al empleador para dar por terminado el contrato de trabajo. \

PARÁGRAFO 2. Habrá lugar a la terminación del contrato de trabajo por justa causa cuando el empleado incumpla en forma grave cualquiera de sus obligaciones o viole algunas de las prohibiciones establecidas en la Ley, en el presente reglamento, en el contrato de trabajo o en sus adiciones.

PARÁGRAFO 3. Estas causales no son taxativas de los motivos de despido con justa causa, pues también tendrán aplicación las que se desprendan de las normas legales.

ARTÍCULO 90. La parte que termina unilateralmente el contrato de trabajo debe manifestar a la otra, en el momento de la extinción, la causal o motivo de esa determinación. Posteriormente no podrán alegarse válidamente causales o motivos distintos.

ARTICULO 91. También Constituyen faltas graves: para dar por terminada la relación laboral:

- a. El retardo hasta de 15 minutos en la hora de entrada al trabajo sin excusa suficiente, por quinta vez o incluso la primera vez, si este retardo causa perjuicios para LA COOPERATIVA .
- b. La falta total o parcial en el trabajo durante la mañana, en la tarde o en el turno correspondiente, sin excusa suficiente, por tercera vez o incluso en la primera vez, si esta causa perjuicios para la COOPERATIVA .
- c. La falta total del trabajador a sus labores durante todo el día sin excusa suficiente, por tercera vez.
- d. La violación por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias por tercera vez.



REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

Fecha: Enero de 2026

Versión: 01

Página 57 de 69

- e. Incurrir el trabajador en cualquiera de las conductas señaladas en el artículo 54 del presente reglamento.
- f. Violación grave por parte del trabajador de las obligaciones o prohibiciones legales, contractuales o reglamentarias y de las políticas internas establecidas por la Cooperativa .
- g. La violación de las obligaciones, reglamentos, estipulaciones del contrato de trabajo con sus anexos, políticas y demás normativa que regule las relaciones laborales en la Cooperativa .
- h. Retirarse del punto de trabajo, sin autorización expresa del superior, o dejar de atender directa y personalmente la labor encomendada por tercera vez.
- i. El que el trabajador se abstenga de acudir al médico cuando necesite ser atendido por alguna enfermedad o cuando se detecte que necesita utilizar algún elemento para la realización correcta de sus funciones, aún por la primera vez.
- j. El incumplimiento de cualquiera de las obligaciones en seguridad y salud en el trabajo.
- k. Violar las normas de seguridad industrial, contribuir a hacer peligroso el sitio de trabajo, creando riesgos de accidentes de trabajo para sí o para sus compañeros; incumpliendo las medidas de prevención de accidentes y enfermedades al no usar el equipo de seguridad recomendado en los programas de Salud Ocupacional, por tercera vez.
- l. Ocultar, modificar, falsificar, variar, alterar, reformar información de la Cooperativa que afecte o pueda afectar el buen nombre, así como el desarrollo de su actividad.
- m. Dar a conocer información confidencial y relevante de la compañía.
- n. Pedir, recibir, aceptar regalos, dádivas o beneficios de cualquier índole, provenientes de proveedores, clientes o cualquier persona o entidad que tenga relación con la Cooperativa .
- o. Falta de respeto a los superiores o compañeros de trabajo.
- p. Cualquier daño que, por culpa o negligencia, descuido o por el desobedecimiento de órdenes, cause el trabajador a en los elementos, maquinaria, vehículos, equipos o materiales, puestos bajo su cuidado por el cliente, proveedores o la COOPERATIVA para el ejercicio de su cargo.



REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

Fecha: Enero de 2026

Versión: 01

Página 58 de 69

- q. Negarse a cumplir las órdenes que los superiores jerárquicos le den en el desempeño de su oficio, aun cuando estas no tengan relación directa con el cargo contratado, se entiende como una falta grave en la subordinación característica del contrato.
- r. Que el trabajador, que ha sido sancionado disciplinariamente por dos faltas en un semestre, incurra, en el mismo periodo, en una tercera falta que pueda dar a una nueva sanción, ya que, en tal caso, la reincidencia implica el sistemático y reiterado incumplimiento de sus obligaciones y prohibiciones que le incumben.
- s. Suministrar el número de celular personal a los clientes, proveedores, Cooperativa s usuarias, y terceros que tengan cualquier tipo de relación con el empleador por tercera vez o incluso en la primera vez, si esta causa perjuicios para la **COOPERATIVA DE TRANSPORTADORES DEL NORTE DEL TOLIMA “COOTRANSNORTE”**,
- t. El aprovecharse de la Cooperativa para su lucro personal o de terceros.
- u. El manejo indebido de los equipos, vehículos y herramientas entregados para el cumplimiento de su labor.
- v. La falsedad a reticencia en la presentación de documentos que la Cooperativa requiera con la actividad del trabajador en la misma.
- w. La falsedad en la presentación de pruebas (imágenes, videos y demás) para escusarse en ausencias laborales y/o incumplimiento de horarios en el inicio de labores.
- x. Participar en espionaje o sabotaje contra la Cooperativa
- y. Cualquier acto de violencia (Amenazar, golpear, rendir a puños o con armas, entre otras), injuria o el maltrato de palabra o de obra o de faltas de respeto en que incurra el trabajador dentro de las instalaciones de la Cooperativa, con los superiores, compañeros, clientes, proveedores o terceros que se encuentren en ella.
- z. El utilizar el internet de la Cooperativa en cualquier forma relacionada con pornografía, chat, amenazas, acosos, vandalismo, entrega de información no autorizada o acceso a sitios restringidos por la Cooperativa.



REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

Fecha: Enero de 2026

Versión: 01

Página 59 de 69

- aa.** Maltratar física o psicológicamente a otro trabajador, incluso por primera vez, de acuerdo con la gravedad de la falta, circunstancias de los hechos y lesiones producidas.
- bb.** Apropiarse o sustraer bienes muebles y demás elementos, herramientas, repuestos, mercancías, inventarios, combustibles, etc.
- cc.** Negarse a seguir las instrucciones, prescripciones, tratamientos y exámenes médicos de la Entidad Promotora de Salud, la Administradora de Riesgos Laborales o el médico especialista de la Cooperativa sin justa causa, aún por primera vez.
- dd.** Cometer o participar en situaciones de acoso laboral bajo cualquiera de sus modalidades.
- ee.** Confiar a otro trabajador la ejecución del trabajo asignado, sin permiso expreso de su superior inmediato.
- ff.** Fomentar, inducir o participar en actos que constituyan desorden, desobediencia, o que se encuentren encaminados a cometer un delito.
- gg.** Presentarse al trabajo con aliento alcohólico o en estado de embriaguez o bajo la influencia de bebidas alcohólicas (cualquiera sea el grado), narcóticos o de drogas enervantes.

Las demás causales o faltas graves establecidas en el contrato de trabajo, demás reglamentos, políticas de la Cooperativa y en las demás normas establecidas en la legislación laboral colombiana legales colombianas para la materia.

PARÁGRAFO 1. La terminación unilateral del contrato de trabajo por parte del empleador, que también se conoce con el nombre de despido, no es una pena o sanción disciplinaria propiamente dicha, sino un medio jurídico para extinguir el contrato de trabajo consagrado legalmente a favor del empleador.

ARTICULO 92. Para dar por terminado el contrato de trabajo por deficiente rendimiento, la Cooperativa deberá seguir lo consagrado en el artículo 2.2.1.1.3 del Decreto 1072 de 2015. Así:

“Artículo 2.2.1.1.3. Procedimiento terminación unilateral por rendimiento deficiente. Para dar aplicación al numeral 9) del artículo 7o. del Decreto 2351 de 1965, el empleador deberá ceñirse al siguiente procedimiento:

1. *Requerirá al trabajador dos (2) veces, cuando menos, por escrito, mediando entre uno y otro requerimiento un lapso no inferior a ocho (8) días.*



REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

Fecha: Enero de 2026

Versión: 01

Página 60 de 69

2. Si hechos los anteriores requerimientos el empleador considera que aún subsiste el deficiente rendimiento laboral del trabajador, presentará a éste un cuadro comparativo de rendimiento promedio en actividades análogas, a efecto de que el trabajador pueda presentar sus descargos por escrito dentro de los ocho (8) días siguientes; y

3. Si el empleador no quedare conforme con las justificaciones del trabajador, así se lo hará saber por escrito dentro de los ocho (8) días siguientes.”

PARÁGRAFO. De igual forma para la aplicación de estas medidas, la Cooperativa tendrá aplicación de los preceptos indicados para el proceso de investigación.

CAPÍTULO XXI

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

ARTÍCULO 93. PROCESO DISCIPLINARIO. Se establece el siguiente procedimiento para la investigación de la conducta disciplinaria:

Con el fin de garantizar los derechos al debido proceso y defensa de los trabajadores, la Cooperativa establece y publica las políticas del procedimiento disciplinario, según los lineamientos de la Sentencia C-593 del 2014, mediante la cual se declaró exequible de manera condicionada el Art. 115 del C.S.T.:

-Se adelantará procedimiento disciplinario contra los funcionarios en el caso de que el trabajador viole el régimen de obligaciones y/o prohibiciones establecidas en la Ley, en el reglamento interno de trabajo o en el contrato de trabajo.

1. El jefe inmediato del trabajador una vez tenga conocimiento de la falta cometida, deberá levantar un informe de los hechos con especificación precisa de los cargos, fecha y hora de los acontecimientos, etc., información que debe ser remitida inmediatamente al administrador.

Recibido el informe, el administrador o quien haga sus veces procederá a comunicar por escrito al trabajador, la apertura del proceso con la indicación de hechos, conductas u omisiones que motivan el proceso, de todas y cada una de las pruebas que fundamentan y la indicación de un término durante el cual el trabajador pueda



REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

Fecha: Enero de 2026

Versión: 01

Página 61 de 69

manifestarse frente a los motivos del proceso, controvertir las pruebas y allegar las que considere necesarias para sustentar su defensa el cual en todo caso no podrá ser inferior a 5 días.

2. En caso de que la defensa del trabajador frente a los hechos, conductas u omisiones que motivaron el proceso sea verbal, se hará un acta en la que se transcribirá la versión o descargos rendidos por el trabajador.
3. La decisión se adoptará dentro de un término racional, que tenga en cuenta aspectos tales como la relación de causalidad de la misma con la comisión de la falta, o el conocimiento de ésta por parte del empleador, el recaudo y análisis de las pruebas y el devenir del proceso disciplinario con todas sus vicisitudes.
4. En el evento en que el trabajador no esté conforme con la sanción, podrá interponer recurso de apelación, dentro de los tres (3) días hábiles siguientes a la notificación de la medida disciplinaria, ante el superior jerárquico de quien impuso la sanción. De no interponerse este recurso dentro del término indicado, se entenderá que la sanción no fue objeto de reclamación por parte del empleado.
5. El empleador tendrá cinco (5) días hábiles contados a partir del día siguiente al de la interposición del recurso por parte del trabajador para dar respuesta de fondo al mismo; confirmando, modificando o revocando la decisión inicialmente adoptada. Durante este término, el proceso disciplinario quedará en suspenso.
6. En todo caso se dejará constancia escrita de lo actuado y de la decisión de del empleador, de la sanción a imponer, haciendo constar que la determinación tomada se notificará personalmente y por escrito al trabajador.

PARÁGRAFO 1. No es necesario el procedimiento señalado en este artículo para hacerle al trabajador un llamado de atención que no implique suspensión en el trabajo.

PARÁGRAFO 2. El medio a través del cual el trabajador podrá ser escuchado o expondrá sus argumentos y medios de defensa y contradicción, dentro del marco del debido proceso, será la Diligencia de descargos, la cual podrá realizarse de manera presencial, video conferencia, o cualquier otro medio que permita dejar constancia del desarrollo de estas, siempre garantizando el debido proceso al trabajador.



REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

Fecha: Enero de 2026

Versión: 01

Página 62 de 69

ARTÍCULO 94. No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria impuesta como violación del trámite señalado en el anterior artículo.

ELEMENTOS MÍNIMOS PARA PROCEDIMIENTO DE IMPOSICIÓN DE LAS SANCIONES DISCIPLINARIAS

1. La comunicación formal de la apertura del proceso disciplinario a la persona a quien se imputan las conductas posibles de sanción.
2. La formulación de los cargos imputados, por escrito, siempre y cuando en ella consten de manera clara y precisa las conductas, las faltas disciplinarias a que esas conductas dan lugar y la calificación provisional de las conductas como faltas disciplinarias. En este punto se debe recordar que el mismo Código Sustantivo de Trabajo dispone que tanto la conducta como su respectiva sanción debe encontrarse previamente consagrada en el reglamento interno de trabajo.
3. El traslado al trabajador de todas y cada una de las pruebas que fundamentan los cargos formulados.
4. La indicación de un término durante el cual el acusado pueda formular sus descargos, controvertir las pruebas en su contra y allegar las que considere necesarias para sustentar sus descargos.
5. El pronunciamiento definitivo del empleador mediante un acto motivado y congruente.
6. La imposición de una sanción proporcional a los hechos que la motivaron.
7. La posibilidad que el trabajador pueda controvertir, mediante los recursos penitentes, todas y cada una de las decisiones ya sea ante el superior jerárquico de aquel que impone la sanción como la posibilidad de acudir a la jurisdicción laboral ordinaria.

“Cuadro elaborado con base en la Sentencia C-593 de 2014 de la Corte Constitucional M.P. Jorge Ignacio Pretelt Chaljub.”

CAPÍTULO XXII

RECLAMOS: PERSONAS ANTE QUIENES DEBEN PRESENTARSE Y SU TRAMITACIÓN

ARTÍCULO 95. Los reclamos de los trabajadores se harán ante el Administrador quien los oír y resolverá en justicia y equidad, y, de no ser atendido o no estar conforme con la decisión deberá acudir ante quien tenga la inmediata jerarquía sobre la persona a quien se le formulo el reclamo inicialmente. Los reclamos deberán resolverse en un tiempo razonable, de no más de 15 días hábiles, de conformidad con su naturaleza con justicia y equidad.



REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

Fecha: Enero de 2026

Versión: 01

Página 63 de 69

ARTÍCULO 96. Se deja claramente establecido que para efectos de los reclamos a que se refieren los artículos anteriores, el trabajador o trabajadores pueden asesorarse de un abogado, del sindicato respectivo, si lo hubiere, o de dos compañeros de trabajo, si así lo quisieren.

CAPÍTULO XXIII

MECANISMOS DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL Y PROCEDIMIENTO INTERNO

ARTÍCULO 97. La Cooperativa ha previsto actividades tendientes a generar una conciencia colectiva conveniente, que promueve el trabajo en condiciones dignas y justas, la armonía entre quienes comparten la vida laboral Cooperativa rial y el buen ambiente en la Cooperativa y proteja la intimidad, honra, la salud mental y la libertad; por ello, la Cooperativa ha establecido los siguientes mecanismos:

1. Información de los trabajadores sobre la Ley 1010 de 2006 y la Resolución 3461 de 2025 que incluya campañas de divulgación preventiva y capacitación sobre el contenido de dicha ley, particularmente en relación con las conductas que constituyen acoso laboral, las que no, las circunstancias agravantes, las conductas atenuantes y el tratamiento sancionatorio.
2. Espacios para el diálogo, círculos de participación o grupos de similar naturaleza para la evaluación periódica de vida laboral, con el fin de promover coherencia operativa y armonía funcional que faciliten el buen trato al interior de la Cooperativa .
3. Diseño y aplicación de actividades con la participación de los trabajadores, a fin de:
 - a) Establecer mediante la construcción conjunta, valores y hábitos que promuevan una buena vida laboral.
 - b) Formular las recomendaciones constructivas a que hubiere lugar en relación con situaciones Cooperativas riales que pudieren afectar el cumplimiento de tales valores y hábitos.
 - c) Examinar conductas específicas que pudieren configurar acoso laboral u otros hostigamientos en la Cooperativa , que afecten la dignidad de las personas, señalando las recomendaciones correspondientes.

ARTÍCULO 98. Para los efectos relacionados con la búsqueda de solución de las conductas de acoso laboral, se establece el siguiente procedimiento interno con el



REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

Fecha: Enero de 2026

Versión: 01

Página 64 de 69

cual se pretende desarrollar las características de confidencialidad y naturaleza conciliatoria señaladas por la ley para este procedimiento,

1. La Cooperativa tendrá un comité integrado en forma bipartita por dos representantes de los trabajadores y dos representantes del empleador, con sus respectivos suplentes. Este comité se denominará "Comité de Convivencia Laboral".

El Comité de Convivencia Laboral no podrá conformarse con trabajadoras o trabajadores a los que se les haya formulado una queja de acoso laboral, o que hayan sido víctimas de acoso laboral, en el año anterior a su conformación.

2. El Comité de Convivencia Laboral debe elaborar su propio reglamento de funcionamiento una vez conformado, el cual incluirá acuerdos de confidencialidad y protocolos específicos para el manejo reservado de la información sensible.
3. El período de vigencia del comité es de dos (2) años. Al finalizar, toda la documentación debe ser entregada al nuevo comité, manteniendo la reserva y confidencialidad.
4. El Comité de Convivencia Laboral es una instancia preventiva de acoso laboral independiente en su funcionamiento que contribuye a proteger a los trabajadores contra riesgos psicosociales que afectan la salud en los lugares de trabajo, su rol es preventivo, orientador, conciliador y canalizador, por lo anterior, el comité no determina si hay acoso laboral.
5. Los Comité de Convivencia Laboral deben cumplir con las funciones señaladas en la normatividad, las cuales deben ser realizadas en los siguientes términos, garantizando el derecho al debido proceso y los principios de Celeridad, Eficacia, Imparcialidad y Confidencialidad, así:

Funciones	Tiempos
1. Recibir y dar trámite a las quejas presentadas en las que se describan situaciones que puedan constituir acoso laboral.	Cinco (5) días calendario
2. Examinar de manera confidencial los casos específicos o puntuales, en los que se formule queja o reclamo, que pudieran tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral, al	Cinco (5) días calendario. El Comité para ampliar el término por diez (10) días calendario, más, previa justificación escrita. En todo caso el término,



REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

Fecha: Enero de 2026

Versión: 01

Página 65 de 69

interior de la entidad pública o Cooperativa privada.	máximo no podrá superar los quince (15) días calendario.
3. Escuchar a las partes involucradas de manera individual sobre los hechos que dieron lugar a la queja.	Cinco (5) días calendario.
4. Adelantar reuniones con el fin de crearan espacio de diálogo entre las partes involucradas, promoviendo compromisos mutuos para llegar a una solución efectiva de las controversias; y formular un plan de mejora concertado entre las partes, para construir, renovar y promover la convivencia laboral, garantizando en todos los casos el principio de la confidencialidad.	Entre cinco (5) días, calendario, después de escuchar, a las partes, de manera individual. El Comité podrá ampliar el término por diez (10) días calendario, previa justificación. escrita. En todo caso el término máximo no podrá superar los 15 días calendario.
5. Hacer seguimiento a los compromisos adquiridos por las partes involucradas en la queja, verificando su cumplimiento de acuerdo con lo pactado.	Mensual
6. En aquellos casos en que no se llegue a un acuerdo entre las partes, no se cumplan las recomendaciones formuladas o la conducta persista, el Comité de Convivencia Laboral, deberá remitir la queja a la Procuraduría General de la Nación o a las Personerías Distritales y Municipales, de acuerdo con la circunscripción territorial, tratándose del sector público. En el sector privado, el Comité de Convivencia Laboral informará a la alta dirección de la Cooperativa , cerrará el caso y la trabajadora o el trabajador puede	La remisión deberá realizarse máximo a los quince (15) días calendario, una vez se verifique el incumplimiento.



REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

Fecha: Enero de 2026

Versión: 01

Página 66 de 69

<p>presentar la queja ante el inspector de trabajo o demandar ante el juez competente.</p>	
<p>7. Presentar a la alta dirección de la entidad pública o la Cooperativa privada las recomendaciones para el desarrollo efectivo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral con copia al trabajador.</p>	<p>Entre cinco (5) y máximo diez (10) días calendario</p>
<p>8. Hacer seguimiento al cumplimiento de las recomendaciones dadas por el Comité de Convivencia Laboral a las dependencias de gestión del talento humano y Seguridad y Salud en el Trabajo de las Cooperativas e instituciones públicas y privadas.</p>	<p>Mensual</p>
<p>9. Elaborar informes trimestrales y un (1) informe anual sobre la gestión del Comité de Convivencia Laboral que incluya estadísticas de las quejas, seguimiento de los casos y recomendaciones, los cuales serán presentados a la alta dirección de la entidad pública o Cooperativa privada.</p>	<p>Trimestral y Anual</p>
<p>10. Presentar un informe anual de resultados de la gestión del Comité de Convivencia laboral y los informes requeridos por los organismos de control.</p>	<p>Anual</p>



REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

Fecha: Enero de 2026

Versión: 01

Página 67 de 69

Parágrafo. En los casos de acoso sexual y en lo pertinente a la Ley 2365 de 2024 "Por medio de la cual se adoptan medidas de prevención, protección y atención del acoso sexual en el ámbito laboral y en las instituciones de educación superior en Colombia y se dieran otras disposiciones", el Comité de Convivencia no es el competente. ya que estas conductas no son conciliables.

Para estos casos, la Gerencia debe establecer el procedimiento para recibir las quejas de presunto acoso sexual o violencia por razones de género y las medidas de atención, prevención y protección.

6. El Comité Laboral se reunirá ordinariamente de forma trimestral, el último jueves del tercer mes y de manera extraordinaria cada vez que se reciba una queja de acoso laboral para adelantar el procedimiento preventivo para la resolución de estas, dichas reuniones serán convocadas por la secretaría técnica.

En las reuniones ordinarias serán para el desarrollo de actividades administrativas como la elaboración de informes, seguimiento a los compromisos establecidos por las partes involucradas en los casos y formulación de recomendaciones al área administrativa y seguridad y salud en el trabajo. Las reuniones sesionarán con la mitad más uno de los integrantes.

7. Según la Resolución No. 3161 de 2025, el procedimiento preventivo contempla las siguientes acciones:
 1. Recibir y dar trámite a las quejas presentadas en las que se describan situaciones que puedan constituir acoso laboral.
 2. Examinar de manera confidencial los casos específicos o puntuales en lo que se formule queja o reclamo, que pudieren tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral, al interior de la entidad pública o Cooperativa privada.
 3. Escuchar a las partes involucradas de manera individual sobre los hechos que dieron lugar a la queja.
 4. "Adelantar reuniones con el fin de crear un espacio de diálogo entre las partes involucradas, promoviendo compromisos mutuos para llegar a una solución efectiva de las controversias; y formular un plan de mejora concertado entre las partes, para construir, renovar y promover la convivencia laboral, garantizando en todos los casos el principio de la confidencialidad.
 5. En aquellos casos en que no se llegue a un acuerdo entre las partes, no se cumplan las recomendaciones formuladas o la conducta persista, el Comité de Convivencia Laboral, deberá remitir la queja a la Procuraduría General de la Nación o a las Personerías Distritales y Municipales, de acuerdo con la circunscripción territorial, tratándose del sector público. En el sector privado,



REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

Fecha: Enero de 2026

Versión: 01

Página 68 de 69

el Comité de Convivencia Laboral, informará a la alta dirección de la Cooperativa, cerrará el caso

6. la o el trabajador puede presentar la queja ante el inspector de trabajo o demandar ante el juez competente.
7. Presentar a la alta dirección de la entidad pública o la Cooperativa privada las recomendaciones para el desarrollo efectivo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral, así como el informe anual de resultados de la gestión del Comité de Convivencia laboral y los informes requeridos por los organismos de control.
8. En todo caso, el procedimiento preventivo interno en este artículo no impide o afecta el derecho de quien se considere víctima de acosos laboral para adelantar las acciones administrativas y judiciales establecidas para el efecto en la Ley 1010 de 2006.

CAPÍTULO XXV

PUBLICACIONES

ARTÍCULO 99. Dentro de los quince (15) días siguientes al de la notificación de la resolución aprobatoria del presente reglamento, el Empleador debe publicarlo en el lugar de trabajo, mediante la fijación de dos (2) copias de carácter legible, en dos sitios distintos. Si hubiere varios lugares de trabajo separados, la fijación debe hacerse en cada uno de ellos, salvo que se hiciere la publicación del reglamento a través de medio virtual, caso en el cual no se requerirá efectuar varias publicaciones físicas.

ARTÍCULO 100. 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.

CAPÍTULO XXVI

VIGENCIA

ARTÍCULO 101. Desde la fecha que entre en vigor este reglamento, quedan suspendidas las disposiciones del reglamento que antes de esta fecha haya tenido el empleador.



REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

Fecha: Enero de 2026

Versión: 01

Página 69 de 69

CAPÍTULO XXVII

CLÁUSULAS INEFICACES

ARTÍCULO 102. No producen ningún efecto las cláusulas del reglamento que desmejoren las condiciones del trabajador en relación con lo establecido en las leyes, contratos individuales, pactos colectivos, los cuales sustituyen las disposiciones del reglamento en cuanto fueren más favorables al trabajador.

Fresno -Tolima 20/05/2026


ANCIZAR VILLEGAS VALENCIA
GERENTE