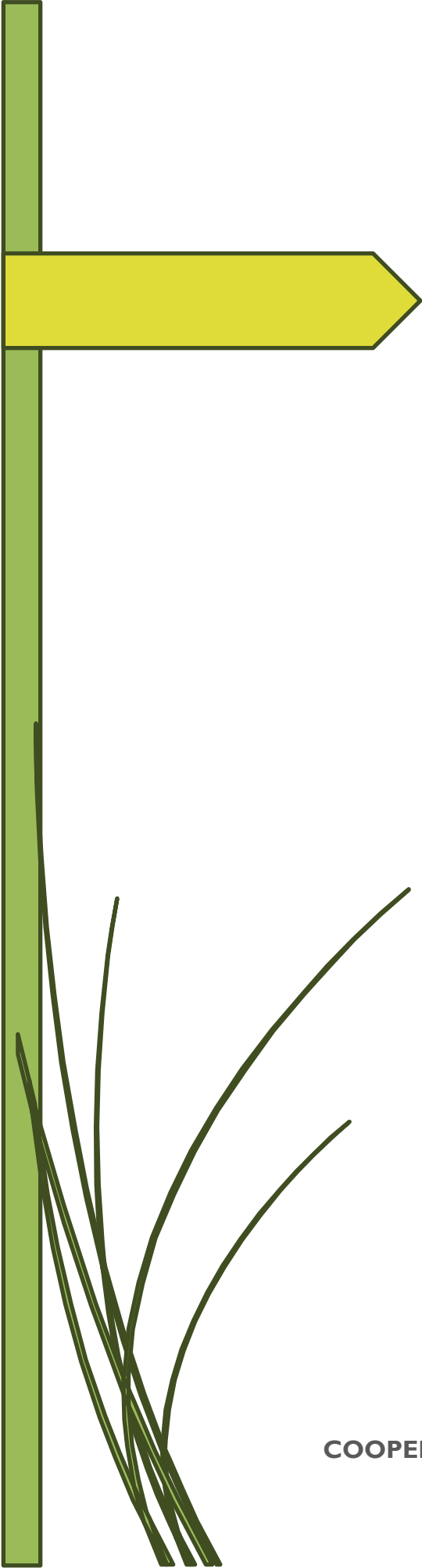




REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO



**COOPERATIVA DE TRANSPORTADORES DEL SARARE
"COOTRANSARARE LTDA"**

	COOPERATIVA DE TRANSPORTADORES DEL SARARE "COOTRANSARARE LTDA" NIT. 890504145-2	CÓDIGO: GG-DG-17
	GESTIÓN GERENCIAL	VERSIÓN: 04
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	FECHA: 27/05/2026
		PÁGINA I DE 38

COOPERATIVA DE TRANSPORTADORES DEL SARARE LTDA REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

El presente Reglamento Interno de Trabajo se adopta conforme a las disposiciones legales vigentes, en especial el Código Sustantivo del Trabajo, la Ley 789 de 2002, la Ley 2101 de 2021 y sus decretos reglamentarios.

DEFINICIÓN. El Reglamento Interno de Trabajo es expedido por la COOPERATIVA DE TRANSPORTADORES DEL SARARE "COOTRANSARARE LTDA", con domicilio en el municipio de Saravena, departamento de Arauca.

Su aplicación se extiende a todas las dependencias actuales y futuras que establezca la Cooperativa en el territorio nacional, y es de obligatorio cumplimiento para la empresa y todos sus trabajadores, incluidos conductores, taquilleros, auxiliares y demás personal vinculado laboralmente.

Hace parte integral de los contratos de trabajo, salvo estipulaciones más favorables para el trabajador.

CAPÍTULO I. CONDICIONES DE ADMISIÓN

ARTÍCULO 1. SOLICITUD DE EMPLEO. Toda persona que aspire a laborar en la Cooperativa deberá acreditar los requisitos exigidos para el cargo, tales como formación académica, experiencia, antecedentes y demás condiciones establecidas.

El aspirante deberá diligenciar y presentar en forma completa el formato de hoja de vida definido por la Cooperativa.

Una vez verificada la información, la empresa decidirá su admisión conforme a las necesidades del cargo. Para cargos de manejo (Representante Legal, Tesorería u otros), será obligatoria la constitución de una póliza de manejo a favor de la Cooperativa, en la cuantía establecida por los estatutos o el Consejo de Administración.

Los menores de edad solo podrán ser vinculados con autorización previa de la autoridad competente y consentimiento de sus representantes legales, para labores permitidas por la ley y sin afectar su integridad. La jornada no podrá exceder los límites legales.

PARÁGRAFO 1. Todo aspirante deberá participar en un proceso de inducción. En el caso de conductores, la autorización inicial de ingreso será de cinco (5) días hábiles.

CAPÍTULO II. CONTRATO DE TRABAJO Y PERÍODO DE PRUEBA

ARTÍCULO 2. CONTRATO DE TRABAJO. El contrato de trabajo es la relación jurídica mediante la cual el trabajador se obliga a prestar un servicio personal bajo subordinación, y la Cooperativa a pagar una remuneración.

	COOPERATIVA DE TRANSPORTADORES DEL SARARE		CÓDIGO: GG-DG-17
	“COOTRANSARARE LTDA”		VERSIÓN: 04
	NIT. 890504145-2		
	GESTIÓN GERENCIAL		FECHA: 27/05/2026
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO		PÁGINA 2 DE 38

Deberá constar siempre por escrito y podrá celebrarse a término indefinido, a término fijo o por obra o labor.

ARTÍCULO 3. PERÍODO DE PRUEBA. Podrá pactarse un período de prueba con el fin de evaluar las aptitudes del trabajador y la conveniencia de las condiciones laborales. El trabajador tendrá derecho a todas las prestaciones sociales durante este período.

PARÁGRAFO 1. El período de prueba se aplicará únicamente al primer contrato celebrado con el trabajador.

PARÁGRAFO 2. Dentro de los diez (10) días siguientes a la vinculación, el trabajador recibirá inducción general y capacitación en su cargo.

ARTÍCULO 4. DURACIÓN DEL PERÍODO DE PRUEBA. El período de prueba no podrá exceder de dos (2) meses. En contratos a término fijo inferiores a un (1) año, no podrá superar la quinta parte del término pactado.

PARÁGRAFO 1. Finalizado el período de prueba, se evaluará el desempeño del trabajador para determinar su continuidad.

ARTÍCULO 5. EFECTOS DEL PERÍODO DE PRUEBA. Durante el período de prueba, cualquiera de las partes podrá dar por terminado el contrato sin previo aviso.

Si el trabajador continúa laborando después de este período, el contrato seguirá rigiéndose por las normas generales.

CAPÍTULO III. CLASIFICACIÓN DE LOS CONTRATOS

ARTÍCULO 6. CONTRATO A TÉRMINO INDEFINIDO. Tendrá vigencia mientras subsistan las causas que le dieron origen. El trabajador podrá terminarlo mediante preaviso de treinta (30) días, sin que exista sanción por su omisión.

ARTÍCULO 7. CONTRATO A TÉRMINO FIJO. Deberá constar por escrito y no podrá superar cuatro (4) años. Podrá renovarse conforme a la ley. Si ninguna de las partes manifiesta su terminación con antelación de treinta (30) días, se entenderá prorrogado automáticamente.

ARTÍCULO 8. CONTRATO DE APRENDIZAJE. Es un contrato laboral especial destinado a la formación del aprendiz, con duración máxima de tres (3) años.

El aprendiz recibirá apoyo de sostenimiento y estará afiliado al sistema de seguridad social según la etapa de formación, conforme a la ley vigente.

	COOPERATIVA DE TRANSPORTADORES DEL SARARE “COOTRANSARARE LTDA” NIT. 890504145-2	CÓDIGO: GG-DG-17
	GESTIÓN GERENCIAL	VERSIÓN: 04
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	FECHA: 27/05/2026
		PÁGINA 3 DE 38

CAPÍTULO IV. TRABAJADORES TRANSITORIOS

ARTÍCULO 9. DEFINICIÓN. Son trabajadores vinculados para labores ocasionales o transitorias, no superiores a un (1) mes y distintas de la actividad normal de la empresa.
Tendrán derecho a remuneración y descansos legales.

CAPÍTULO V. JORNADA Y HORARIO DE TRABAJO

ARTÍCULO 10. JORNADA. La jornada máxima será la establecida por la ley, actualmente de hasta cuarenta y dos (42) horas semanales, distribuibles entre cinco (5) o seis (6) días, garantizando un día de descanso obligatorio. Podrán implementarse jornadas flexibles conforme a la normatividad vigente.

ARTÍCULO 11. HORARIOS

1. Personal administrativo:

Cumplirá el horario fijado por la empresa dentro de los límites legales.

La jornada será de cuarenta y dos (42) horas semanales, conforme a la Ley 2101 de 2021.

Horario:

- Lunes a viernes:
7:30 a. m. a 12:00 m.
2:00 p. m. a 5:30 p. m.
- Sábados:
8:00 a. m. a 10:00 a. m.

2. Personal operativo. La jornada de conductores y demás personal operativo se ajustará a rutas, turnos y programación autorizada por el Ministerio de Transporte.

Conductores de vehículos de servicio intermunicipal (Taxis, Busetas, Camionetas): La jornada de trabajo está sujeta al cumplimiento de los horarios y rutas asignadas a la empresa por parte del Ministerio de Transporte.

- Para el Corredor Arauca: se manejan franjas rotativas de despachos de 38 minutos para cada empresa, el tiempo de duración del recorrido es de 2 horas 45 minutos.
- Para el Corredor de Arauquita: Tiempo de duración del recorrido 1 hora y 10 minutos, hay asignados horarios fijos diarios para la empresa y cada vehículo tiene asignado un horario de ida y uno de regreso.
- Para el Corredor de Fortul: tiempo de duración del recorrido 25 minutos, cada vehículo tiene un horario diario asignado de los fijos establecidos para la empresa, por parte del Ministerio de Transporte.

	COOPERATIVA DE TRANSPORTADORES DEL SARARE “COOTRANSARARE LTDA” NIT. 890504145-2	CÓDIGO: GG-DG-17
	GESTIÓN GERENCIAL	VERSIÓN: 04
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	FECHA: 27/05/2026
		PÁGINA 4 DE 38

- Para el Corredor de Tame: tiempo de duración del recorrido 1 hora y 10 minutos, cada vehículo tiene asignado un horario diario de los establecidos fijos para la empresa, por parte del Ministerio de Transporte.
- Para el Corredor de Pueblo Nuevo: tiempo de duración del recorrido 2 horas y 30 minutos, los vehículos se despachan de manera rotativa.
- Para el corredor de Panamá de Arauca: tiempo de duración del recorrido 3 horas y 20 minutos, se maneja horarios de despacho fijos para los vehículos.

Conductores de vehículos de servicio Inter veredal – intermunicipal mixto (Camperos-Camionetas): la jornada queda sujeta a los horarios y rutas asignadas por el Ministerio de Transporte a la empresa.

Conductores de vehículos de carga (turbos, camiones): su jornada de trabajo está comprendida entre el momento del cargue del vehículo y la entrega final de la mercancía transportada a los sitios que indique la empresa, en todo caso su tiempo laborado no superará las establecidas por el C.S.T. art. 161.

En todo caso, se respetarán los límites de jornada y los tiempos de descanso.

ARTÍCULO 12. HORAS EXTRAS. El trabajo suplementario deberá ser autorizado, registrado y remunerado conforme a la ley.

ARTÍCULO 13. EXCEPCIONES. No estarán sujetos a la jornada máxima legal:

- Trabajadores de dirección, confianza o manejo
- Trabajadores con labores discontinuas o intermitentes

ARTÍCULO 14. SITUACIONES ESPECIALES. En casos de fuerza mayor, accidentes o trabajos urgentes, podrá ampliarse la jornada conforme a la ley, reconociendo el pago correspondiente cuando haya lugar.

ARTÍCULO 15. AMPLIACIÓN DE LA JORNADA. La empresa podrá ampliar la jornada ordinaria en aquellas labores que, por su naturaleza, deban desarrollarse sin solución de continuidad mediante turnos sucesivos de trabajadores.

En estos casos, la jornada no podrá exceder de cincuenta y seis (56) horas semanales en días hábiles, conforme a la normatividad vigente. La ampliación de la jornada en estos eventos constituye trabajo suplementario o de horas extras.

CAPÍTULO VI HORAS EXTRAS Y TRABAJO NOCTURNO

ARTÍCULO 16. TRABAJO DIURNO Y NOCTURNO. El trabajo se clasifica en:

	COOPERATIVA DE TRANSPORTADORES DEL SARARE “COOTRANSARARE LTDA” NIT. 890504145-2	CÓDIGO: GG-DG-17
	GESTIÓN GERENCIAL	VERSIÓN: 04
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	FECHA: 27/05/2026
		PÁGINA 5 DE 38

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

ARTÍCULO 17. TRABAJO SUPLEMENTARIO (HORAS EXTRAS). El empleador llevará un registro del trabajo suplementario de cada trabajador, en el cual se indicará:

- Nombre del trabajador
- Actividad desarrollada
- Número de horas laboradas
- Distinción entre horas diurnas y nocturnas

Este registro deberá suministrarse al trabajador que lo solicite y presentarse a las autoridades competentes cuando sea requerido.

PARÁGRAFO 1. No se requiere autorización previa del Ministerio del Trabajo para laborar horas extras. Sin embargo, el incumplimiento en su pago podrá dar lugar a las sanciones legales correspondientes.

ARTÍCULO 18. LÍMITE DEL TRABAJO SUPLEMENTARIO. Las horas extras no podrán exceder de:

- Dos (2) horas diarias
- Doce (12) horas semanales

Salvo las excepciones previstas en la ley.

ARTÍCULO 19. AUTORIZACIÓN DEL TRABAJO SUPLEMENTARIO. El trabajo suplementario solo será reconocido cuando haya sido previamente autorizado o solicitado por el empleador, salvo casos excepcionales de fuerza mayor.

ARTÍCULO 20. RECARGOS. El trabajo en día de descanso obligatorio será remunerado conforme a la ley, pudiendo implementarse de manera gradual así:

- Desde el 1 de julio de 2025: 80%
- Desde el 1 de julio de 2026: 90%
- Desde el 1 de julio de 2027: 100%

Sin perjuicio de que la empresa aplique el 100% desde antes.

ARTÍCULO 21. NO ACUMULACIÓN DE RECARGOS. Los recargos legales no son acumulables entre sí. Cada uno se reconocerá de manera independiente conforme a la naturaleza del servicio prestado.

ARTÍCULO 22. PAGO DEL TRABAJO SUPLEMENTARIO. El pago de horas extras y recargos (nocturno, dominical o festivo) se realizará junto con el salario del período siguiente a su causación.

	COOPERATIVA DE TRANSPORTADORES DEL SARARE "COOTRANSARARE LTDA" NIT. 890504145-2	CÓDIGO: GG-DG-17
		VERSIÓN: 04
	GESTIÓN GERENCIAL	FECHA: 27/05/2026
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	PÁGINA 6 DE 38

PARÁGRAFO 1 . La empresa podrá implementar turnos especiales conforme a la normatividad vigente.

ARTÍCULO 23. REQUISITOS PARA EL PAGO. Solo se reconocerá el trabajo suplementario previamente autorizado o requerido por el empleador.

CAPÍTULO VII DÍAS DE DESCANSO OBLIGATORIO

ARTÍCULO 24. REMUNERACIÓN. El trabajo en días de descanso obligatorio o festivos se remunerará con el recargo legal correspondiente sobre el salario ordinario, proporcional a las horas laboradas.

PARÁGRAFO 1. Se considera trabajo ocasional cuando se laboran hasta dos (2) días al mes y habitual cuando se laboran tres (3) o más.

PARÁGRAFO 2. El día de descanso podrá ser distinto al domingo si así se acuerda por escrito.

PARÁGRAFO 3. El recargo podrá implementarse gradualmente conforme a la ley.

ARTÍCULO 25. TRABAJO OCASIONAL. El trabajador que labore ocasionalmente en día de descanso obligatorio podrá elegir entre:

- Descanso compensatorio remunerado
- Pago en dinero

ARTÍCULO 26. DESCANSO COMPENSATORIO. Cuando el trabajo en días de descanso sea habitual, el trabajador tendrá derecho a un día de descanso compensatorio remunerado, sin perjuicio del pago correspondiente.

ARTÍCULO 27. EXCEPCIONES. Los trabajadores que, por la naturaleza de sus funciones, no puedan ser reemplazados, podrán laborar en días de descanso obligatorio, recibiendo la remuneración legal correspondiente.

ARTÍCULO 28. FORMAS DE DESCANSO. El descanso compensatorio podrá otorgarse:

1. En otro día de la semana siguiente
2. Desde el mediodía del día de descanso hasta el mediodía del día siguiente

ARTÍCULO 29. ACUMULACIÓN DEL DESCANSO. Cuando no sea posible otorgar el descanso en la semana correspondiente, podrá:

- Acumularse
- O pagarse en dinero, a elección del trabajador

	COOPERATIVA DE TRANSPORTADORES DEL SARARE "COOTRANSARARE LTDA" NIT. 890504145-2	CÓDIGO: GG-DG-17
	GESTIÓN GERENCIAL	VERSIÓN: 04
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	FECHA: 27/05/2026
		PÁGINA 7 DE 38

CAPÍTULO VIII VACACIONES

ARTÍCULO 30. VACACIONES. Todo trabajador que haya laborado un (1) año tiene derecho a quince (15) días hábiles de vacaciones remuneradas.

PARÁGRAFO 1. Los menores de edad tendrán derecho a veinte (20) días hábiles y no podrán compensarlas en dinero ni acumularlas.

ARTÍCULO 31. ÉPOCA DE VACACIONES. La empresa señalará la fecha de vacaciones dentro del año siguiente a su causación e informará al trabajador con al menos quince (15) días de anticipación.

ARTÍCULO 32. COMPENSACIÓN EN DINERO. Podrá compensarse hasta la mitad de las vacaciones en dinero, conforme a la ley. En caso de terminación del contrato, se pagarán proporcionalmente.

ARTÍCULO 33. ACUMULACIÓN

- Mínimo: seis (6) días deben disfrutarse cada año
- Acumulación: hasta dos (2) años, o cuatro (4) en cargos especiales

ARTÍCULO 34. VACACIONES COLECTIVAS. La empresa podrá establecer períodos de vacaciones colectivas, incluso anticipadas.

ARTÍCULO 35. EMPLEADOS DE MANEJO. Podrán proponer reemplazo durante vacaciones, sujeto a aprobación del empleador.

ARTÍCULO 36. SALARIO DURANTE VACACIONES. Se pagará el salario ordinario vigente al momento de iniciar las vacaciones. Si es variable, se liquidará con el promedio del último año.

ARTÍCULO 37. REGISTRO. La empresa llevará registro de vacaciones conforme a la ley.

PARÁGRAFO I

. En contratos inferiores a un año, se pagarán proporcionalmente.

CAPÍTULO IX PERMISOS Y LICENCIAS

ARTÍCULO 38. PERMISOS OBLIGATORIOS. Obligaciones especiales del empleador. Modifíquese el numeral 6 y adiciónense los numerales 13, 14, 15, 16 y 17, así como los parágrafos 2° y 3° del artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo, así:

“6. Conceder al trabajador o trabajadora las licencias remuneradas necesarias en los siguientes casos:

- 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.

	COOPERATIVA DE TRANSPORTADORES DEL SARARE “COOTRANSARARE LTDA” NIT. 890504145-2	CÓDIGO: GG-DG-17
	GESTIÓN GERENCIAL	VERSIÓN: 04
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	FECHA: 27/05/2026
		PÁGINA 8 DE 38

c) En caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada, entendiéndose como todo suceso personal o familiar hasta el tercer grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil, así como cualquier caso fortuito o de 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 se avise con la debida oportunidad al empleador o a su representante y que el número de trabajadores ausentes no afecte el normal funcionamiento de la empresa.

e) Para asistir a citas médicas de urgencia o programadas con especialistas, siempre que se informe previamente al empleador y se aporte el respectivo certificado, incluyendo los casos relacionados con el diagnóstico y tratamiento de la endometriosis, conforme a lo dispuesto por el Ministerio de Salud y Protección Social y la Ley 2338 de 2023.

f) Para asistir a obligaciones escolares en calidad de acudiente, cuando la presencia del trabajador sea requerida por la institución educativa.

g) Para atender citaciones judiciales, administrativas o legales.

h) Los trabajadores de empresas privadas 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, siempre que certifiquen el uso de la bicicleta como medio de transporte para su desplazamiento hacia y desde el lugar de trabajo.”

ARTICULO 39. LICENCIA DESCANSO REMUNERADO EN EPOCA DE PARTO. Art. 236 C.S.T Modificado por el Art 2 de la Ley 2114 de 2021 quedará así:

1. Toda trabajadora en estado de embarazo tiene derecho a una licencia de dieciocho (18) semanas en la época de parto, remunerada con el salario que devengue al momento de iniciar su licencia.

2. Si se tratare de un salario que no sea fijo como en el caso del trabajo a destajo o por tarea, se tomará en cuenta el salario promedio devengado por la trabajadora en el último año de servicio, o en todo el tiempo si fuere menor.

1. Para los efectos de la licencia de que trata este artículo, la trabajadora deberá presentar al empleador un certificado médico en el cual conste:

- El estado de embarazo de la trabajadora.
- La indicación del día probable del parto.
- La indicación del día desde el cual debe empezar la licencia, teniendo en cuenta que, por lo menos, deberá iniciarse dos (2) semanas antes del parto.

Los beneficios incluidos en este artículo y en el artículo 239 de la presente ley no excluyen a los trabajadores del sector público.

2. Todas las disposiciones y garantías establecidas en la presente ley para la madre biológica se hacen extensivas, en los mismos términos y en cuanto fuere procedente, a la madre adoptante o al padre que quede a cargo del recién nacido sin apoyo de la madre, sea por enfermedad, abandono o muerte.

	COOPERATIVA DE TRANSPORTADORES DEL SARARE "COOTRANSARARE LTDA" NIT. 890504145-2	CÓDIGO: GG-DG-17
		VERSIÓN: 04
	GESTIÓN GERENCIAL	FECHA: 27/05/2026
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	PÁGINA 9 DE 38

Para estos efectos, se asimilará la fecha del parto a la de la entrega oficial del menor adoptado o del que se adquiere en custodia inmediatamente después del nacimiento. En ese sentido, la licencia materna se extiende al padre en caso de fallecimiento, abandono o enfermedad de la madre.

El empleador del padre concederá una licencia equivalente al tiempo restante de la licencia posterior al parto otorgada a la madre.

3. La licencia de maternidad para madres de niños prematuros tendrá en cuenta la diferencia entre la edad gestacional y el nacimiento a término, la cual será sumada a las dieciocho (18) semanas establecidas en la presente ley.

Cuando se trate de parto múltiple o de un hijo con discapacidad, la licencia se ampliará en dos (2) semanas adicionales.

4. La trabajadora que haga uso de la licencia en la época del parto tomará las dieciocho (18) semanas de la siguiente manera:
 - a) **Licencia de maternidad preparto:** Será de una (1) semana antes de la fecha probable del parto debidamente acreditada. Si por razón médica se requiere una semana adicional, podrá disfrutar dos (2) semanas previas, quedando dieciséis (16) semanas de posparto. Si no puede tomar la semana previa, podrá disfrutar las dieciocho (18) semanas en el posparto.
 - b) **Licencia de maternidad posparto:** Tendrá una duración de diecisiete (17) semanas contadas desde la fecha del parto, o de dieciséis (16) o dieciocho (18) semanas, según determinación médica.

PARÁGRAFO 1. De las dieciocho (18) semanas de licencia remunerada, la semana anterior al parto será de obligatorio goce, salvo indicación médica en contrario.

Esta licencia es incompatible con la licencia por calamidad doméstica; en caso de haberse concedido esta última por el nacimiento de un hijo, los días serán descontados de la licencia de maternidad.

PARÁGRAFO 2. LICENCIA DE PATERNIDAD. El padre tendrá derecho a dos (2) semanas de licencia remunerada de paternidad. Esta licencia aplica para hijos nacidos del cónyuge, compañera permanente o en caso de adopción.

El único soporte válido será el Registro Civil de Nacimiento, el cual deberá presentarse a la EPS dentro de los treinta (30) días siguientes al nacimiento.

La licencia estará a cargo de la EPS y será reconocida proporcionalmente a las semanas cotizadas durante el periodo de gestación.

PARAGRAFO 3. La licencia podrá ampliarse hasta cinco (5) semanas, dependiendo de la disminución de la tasa de desempleo estructural, conforme a la metodología definida por el Ministerio de Hacienda, el Banco de la República y el Departamento Nacional de Planeación.

	COOPERATIVA DE TRANSPORTADORES DEL SARARE "COOTRANSARARE LTDA" NIT. 890504145-2	CÓDIGO: GG-DG-17
	GESTIÓN GERENCIAL	VERSIÓN: 04
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	FECHA: 27/05/2026
		PÁGINA 10 DE 38

El Ministerio de Salud reglamentará en un término no superior a seis (6) meses contados a partir de la expedición de la presente ley, lo concerniente al contenido de la certificación de que trata este párrafo y fijará los criterios médicos a ser tenidos en cuenta por el médico tratante a efectos de expedirla.

PARÁGRAFO 4. Licencia parental compartida. Los padres podrán distribuir libremente entre sí las últimas seis (6) semanas de la licencia de la madre, siempre y cuando cumplan las condiciones y requisitos dispuestos en este artículo. Esta licencia, en el caso de la madre, es independiente del permiso de lactancia.

La licencia parental compartida se registrará por las siguientes condiciones:

1. El tiempo de licencia parental compartida se contará a partir de la fecha del parto. Salvo que el médico tratante haya determinado que la madre deba tomar entre una o dos (2) semanas de licencia previas a la fecha probable del parto o por determinación de la madre.
2. La madre deberá tomar como mínimo las primeras doce (12) semanas después del parto, las cuales serán intransferibles. Las restantes seis (6) semanas podrán ser distribuidas entre la madre y el padre, de común acuerdo entre los dos. El tiempo de licencia del padre no podrá ser recortado en aplicación de esta figura.
3. En ningún caso se podrán fragmentar, intercalar ni tomar de manera simultánea los períodos de licencia salvo por enfermedad posparto de la madre, debidamente certificada por el médico.
4. La licencia parental compartida será remunerada con base en el salario de quien disfrute de la licencia por el período correspondiente. El pago de la misma estará a cargo del respectivo empleador o EPS, acorde con la normatividad vigente.

Para los efectos de la licencia de que trata este párrafo, los beneficiarios deberán cumplir los siguientes requisitos:

1. El único soporte válido para el otorgamiento de licencia compartida es el Registro Civil de Nacimiento, el cual deberá presentarse a la EPS a más tardar dentro de los 30 días siguientes a la fecha de nacimiento del menor.
2. Debe existir mutuo acuerdo entre los padres acerca de la distribución de las semanas de licencia. Ambos padres deberán realizar un documento firmado explicando la distribución acordada y presentarla ante sus empleadores, en un término de treinta (30) días contados a partir del nacimiento del menor.
3. El médico tratante debe autorizar por escrito el acuerdo de los padres, a fin de garantizar la salud de la madre y el recién nacido.
4. Los padres deberán presentar ante el empleador un certificado médico, en el cual debe constar:
 - a) El estado de embarazo de la mujer; o una constancia del nacimiento del menor.

	COOPERATIVA DE TRANSPORTADORES DEL SARARE “COOTRANSARARE LTDA” NIT. 890504145-2	CÓDIGO: GG-DG-17
	GESTIÓN GERENCIAL	VERSIÓN: 04
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	FECHA: 27/05/2026
		PÁGINA 11 DE 38

- b) La indicación del día probable del parto, o la fecha del nacimiento del menor.
- c) La indicación del día desde el cual empezarían las licencias de cada uno.
- d) La licencia parental compartida también se aplicará con respecto a los niños prematuros y adoptivos, teniendo en cuenta el presente artículo.

La licencia parental compartida es aplicable también a los trabajadores del sector público. Para estos efectos, el Departamento Administrativo de la Función Pública reglamentará la materia dentro de los seis (6) meses siguientes a la sanción de la presente ley.

No podrán optar por la licencia parental compartida, los padres que hayan sido condenados en los últimos cinco (5) años por los delitos contemplados en el Título IV delitos contra la libertad, integridad y formaciones sexuales; los padres condenados en los últimos dos (2) años; por los delitos contemplados en el Título VI contra la familia, Capítulo Primero “de la violencia intrafamiliar” y Capítulo Cuarto “de los delitos contra la asistencia alimentaria” de la Ley 599 de 2000 o los padres que tengan vigente una medida de protección en su contra, de acuerdo con el artículo 16 de la Ley 1257 de 2008, o la norma que lo modifique, sustituya o adicione.

PARÁGRAFO 5. Licencia parental flexible de tiempo parcial. La madre y/o padre podrán optar por una licencia parental flexible de tiempo parcial, en la cual, podrán cambiar un periodo determinado de su licencia de maternidad o de paternidad por un período de trabajo de medio tiempo, equivalente al doble del tiempo correspondiente al período de tiempo seleccionado. Esta licencia, en el caso de la madre, es independiente del permiso de lactancia.

La licencia parental flexible de tiempo parcial se registrará por las siguientes condiciones:

1. Los padres podrán usar esta figura antes de la semana dos (2) de su licencia de paternidad; las madres, a no antes de la semana trece (13) de su licencia de maternidad.
2. El tiempo de licencia parental flexible de tiempo parcial se contará a partir de la fecha del parto. Salvo que el médico tratante haya determinado que la madre deba tomar una o dos (2) semanas de licencia previas a la fecha probable del parto. Los periodos seleccionados para la licencia parental flexible no podrán interrumpirse y retomarse posteriormente. Deberán ser continuos, salvo aquellos casos en que medie acuerdo entre el empleador y el trabajador.
3. La licencia parental flexible de tiempo parcial será remunerada con base en el salario de quien disfrute de la licencia por el período correspondiente. El pago de la misma estará a cargo del respectivo empleador o EPS. El pago del salario por el tiempo parcial laborado se registrará acorde con la normatividad vigente.
4. La licencia parental flexible de tiempo parcial también podrá ser utilizada por madres y/o padres que también hagan uso de la licencia parental compartida, observando las condiciones señaladas en este parágrafo, así como en el parágrafo 4 del presente artículo.

	COOPERATIVA DE TRANSPORTADORES DEL SARARE "COOTRANSARARE LTDA" NIT. 890504145-2	CÓDIGO: GG-DG-17
	GESTIÓN GERENCIAL	VERSIÓN: 04
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	FECHA: 27/05/2026
		PÁGINA 12 DE 38

Para los efectos de la licencia de la que trata este párrafo, los beneficiarios deberán cumplir los siguientes requisitos:

1. El único soporte válido para el otorgamiento de licencia parental flexible de tiempo parcial es el Registro Civil de Nacimiento, el cual deberá presentarse a la EPS a más tardar dentro de los 30 días siguientes a la fecha del nacimiento del menor.
2. Debe existir mutuo acuerdo entre los empleadores y los trabajadores. El acuerdo deberá ir acompañado de un certificado médico que dé cuenta de:
 - a) El estado de embarazo de la mujer; o constancia del nacimiento.
 - b) La indicación del día probable del parto, o indicación de fecha del parto y
 - c) La indicación del día desde el cual empezaría la licencia correspondiente. Este acuerdo deberá consultarse con el empleador a más tardar dentro de los 30 días siguientes al nacimiento. El empleador deberá dar respuesta a la solicitud dentro de los cinco (5) hábiles siguientes a su presentación.

La licencia parental flexible de tiempo parcial también se aplicará con respecto a los niños prematuros y adoptivos, teniendo en cuenta lo dispuesto en el presente artículo.

La licencia parental flexible de tiempo parcial es aplicable también a los trabajadores del sector público. Para estos efectos, el Departamento Administrativo de la Función Pública, reglamentará la materia dentro de los seis (6) meses siguientes a la sanción de la presente ley. Superado este periodo de tiempo el presidente de la República conservará su facultad reglamentaria.

ARTÍCULO 40. PROHIBICIÓN DE DESPIDO. Ninguna trabajadora podrá ser despedida por motivo de embarazo o lactancia sin autorización previa del Ministerio del Trabajo, basada en una justa causa.

Se presume que el despido obedece a estas circunstancias cuando ocurra durante el embarazo o dentro de las dieciocho (18) semanas posteriores al parto.

En caso de despido sin autorización, la trabajadora tendrá derecho a una indemnización equivalente a sesenta (60) días de salario, sin perjuicio de las demás prestaciones e indemnizaciones a que haya lugar.

Esta protección se extiende al trabajador cuyo cónyuge, pareja o compañera permanente se encuentre en estado de embarazo o dentro del período señalado, siempre que no tenga empleo formal y se haya informado oportunamente al empleador.

ARTÍCULO 41. DESCANSO REMUNERADO EN CASO DE ABORTO. La trabajadora que sufra aborto o parto prematuro no viable tendrá derecho a una licencia remunerada entre dos (2) y cuatro (4) semanas, conforme a certificación médica.

	COOPERATIVA DE TRANSPORTADORES DEL SARARE “COOTRANSARARE LTDA” NIT. 890504145-2	CÓDIGO: GG-DG-17
	GESTIÓN GERENCIAL	VERSIÓN: 04
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	FECHA: 27/05/2026
		PÁGINA 13 DE 38

ARTÍCULO 42. DESCANSO DURANTE LA LACTANCIA. La trabajadora tendrá derecho a dos descansos de treinta (30) minutos cada uno dentro de la jornada laboral, durante los primeros seis (6) meses del menor, sin descuento salarial.

Podrán concederse descansos adicionales cuando exista recomendación médica. La empresa garantizará un espacio adecuado para la lactancia o podrá apoyarse en instituciones autorizadas.

ARTÍCULO 43. RECONOCIMIENTO Y PAGO DE LICENCIAS. El reconocimiento y pago de incapacidades y licencias estará sujeto al cumplimiento de los requisitos establecidos por el Sistema de Seguridad Social. En caso de incumplimiento en el pago de aportes o requisitos legales, el empleador asumirá las obligaciones correspondientes cuando haya lugar.

ARTÍCULO 44. LICENCIA POR LUTO. El trabajador tendrá derecho a cinco (5) días hábiles de licencia remunerada por el fallecimiento de su cónyuge, compañero(a) permanente o familiares hasta el segundo grado de consanguinidad, primero de afinidad o primero civil.

PARÁGRAFO 1. La licencia deberá concederse de manera inmediata una vez el empleador tenga conocimiento del hecho.

PARÁGRAFO 2. El trabajador deberá acreditar el fallecimiento y parentesco dentro de los treinta (30) días siguientes.

PARÁGRAFO 3. El incumplimiento de los requisitos podrá dar lugar a las medidas correspondientes.

CAPÍTULO X SALARIO Y FORMA DE PAGO

ARTÍCULO 45. SALARIO. La empresa acordará con el trabajador el salario, respetando el mínimo legal y demás disposiciones vigentes. Podrá pactarse por tiempo, obra, tarea u otras modalidades legales.

ARTÍCULO 46. SALARIO EN DINERO Y EN ESPECIE. El salario podrá ser en dinero o parcialmente en especie (alimentación, vivienda, vestuario), conforme a la ley.

ARTÍCULO 47. TURNOS. En trabajos por turnos rotativos, podrán establecerse salarios uniformes que compensen los recargos legales.

ARTÍCULO 48. DEFINICIONES. Se denomina jornal el salario por días y sueldo el pactado por períodos mayores.

ARTÍCULO 49. LUGAR DE PAGO. El salario se pagará en el lugar de trabajo o según lo acordado.

ARTÍCULO 50. FORMA Y PERÍODO DE PAGO. El salario se pagará directamente al trabajador:

- ✓ Jornales: máximo semanal
- ✓ Sueldos: máximo mensual

Las horas extras y recargos se pagarán con el período siguiente.

	COOPERATIVA DE TRANSPORTADORES DEL SARARE “COOTRANSARARE LTDA” NIT. 890504145-2	CÓDIGO: GG-DG-17
	GESTIÓN GERENCIAL	VERSIÓN: 04
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	FECHA: 27/05/2026
		PÁGINA 14 DE 38

CAPÍTULO XI SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

ARTÍCULO 51. SERVICIOS MÉDICOS. Los servicios médicos serán prestados por la EPS y la ARL correspondientes.

ARTÍCULO 52. REPORTE DE ENFERMEDAD. El trabajador deberá informar oportunamente cualquier enfermedad. El incumplimiento podrá considerarse inasistencia injustificada, salvo causa justificada.

ARTÍCULO 53. TRATAMIENTO MÉDICO. El trabajador deberá cumplir las instrucciones médicas y los exámenes ordenados.

ARTÍCULO 54. ENFERMEDADES CONTAGIOSAS. El trabajador podrá ser aislado temporalmente por razones de salud pública, conforme a certificación médica.

ARTÍCULO 55. MEDIDAS DE SEGURIDAD. Los trabajadores deberán cumplir las normas de seguridad e higiene establecidas por la empresa y la ley.

ARTÍCULO 56. PRIMEROS AUXILIOS. En caso de accidente, la empresa garantizará la atención inmediata y el reporte correspondiente.

ARTÍCULO 57. REPORTE DE ACCIDENTES. Todo accidente deberá ser reportado de inmediato, incluso si es leve.

ARTÍCULO 58. RESPONSABILIDAD. La empresa actuará conforme a las disposiciones del Sistema General de Riesgos Laborales y no asumirá responsabilidades adicionales cuando el accidente ocurra por dolo, culpa grave o incumplimiento deliberado de las normas de seguridad por parte del trabajador, sin perjuicio de las obligaciones legales a cargo del empleador y la ARL.

ARTÍCULO 59. REGISTRO DE ACCIDENTES. La empresa llevará registro de los accidentes de trabajo conforme a la normatividad vigente.

ARTÍCULO 60. NORMATIVIDAD APLICABLE. La empresa y los trabajadores se someterán a las normas del Sistema de Riesgos Laborales y al reglamento interno de seguridad y salud en el trabajo.

ARTÍCULO 61. LABORES PROHIBIDAS. Se prohíbe asignar labores peligrosas, insalubres o legalmente restringidas a menores de edad y a trabajadores que cuenten con restricciones médicas, condiciones de salud especiales o protección laboral reforzada, incluyendo estado de embarazo o lactancia, cuando dichas actividades puedan poner en riesgo su salud, integridad o la del nasciturus, conforme a la normatividad vigente y las recomendaciones médicas u ocupacionales aplicables.

	COOPERATIVA DE TRANSPORTADORES DEL SARARE "COOTRANSARARE LTDA" NIT. 890504145-2	CÓDIGO: GG-DG-17
	GESTIÓN GERENCIAL	VERSIÓN: 04
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	FECHA: 27/05/2026
		PÁGINA 15 DE 38

CAPÍTULO XII. NORMAS PARA EVITAR RIESGOS LABORALES E INSTRUCCIONES EN CASO DE ACCIDENTES DE TRABAJO

ARTÍCULO 62. Todo trabajador, además de acatar las instrucciones y órdenes del personal directivo para prevenir accidentes y riesgos laborales, deberá adoptar las precauciones que su propia iniciativa le sugiera como adecuadas para evitarlos, e informar oportunamente a sus superiores sobre cualquier situación que pueda representar un riesgo para la seguridad o la higiene.

ARTÍCULO 63. Los empleados superiores, directores de área, jefes de departamento y jefes de servicio están obligados a:

- a) Seleccionar al personal, procurando asignar a cada trabajador las labores para las cuales demuestre mayor aptitud o capacitación.
- b) Proporcionar los elementos, herramientas y materiales necesarios para el desarrollo de las labores; exigir puntualidad y adecuada presentación personal, y no permitir el trabajo en estado de embriaguez o bajo efectos de sustancias psicoactivas.
- c) Vigilar el cumplimiento de las medidas de prevención de accidentes y de las instrucciones impartidas.
- d) Revisar periódicamente los lugares de trabajo para verificar sus condiciones de seguridad, interviniendo en situaciones inseguras o peligrosas.
- e) Procurar que los espacios de trabajo se mantengan limpios y libres de obstáculos o sustancias que puedan generar riesgos.

ARTÍCULO 64. Todo trabajador que opere o esté en contacto con máquinas, motores o engranajes deberá:

1. Usar ropa ajustada o asegurarse de que sus prendas estén debidamente ceñidas al cuerpo.
2. Evitar el uso de prendas u objetos sueltos como sacos, corbatas largas, cadenas, anillos o relojes.
3. Mantener el cabello corto o recogido.

ARTÍCULO 65. Se prohíbe fumar dentro del establecimiento, salvo en las áreas designadas por la empresa. Igualmente, se prohíbe levantar cargas que impliquen esfuerzos superiores a los normales.

ARTÍCULO 66. En caso de accidente de trabajo, el trabajador afectado o sus compañeros deberán informar de inmediato a los superiores, con el fin de que se brinden los primeros auxilios y se disponga la atención médica correspondiente.

CAPÍTULO XIII. PRESCRIPCIONES DE ORDEN

ARTÍCULO 67. DEBERES DE LOS TRABAJADORES. Son deberes de los trabajadores:

- a) Acatar las instrucciones impartidas por sus superiores.
- b) Mantener respeto hacia superiores y compañeros.
- c) Fomentar la armonía en las relaciones laborales.
- d) Observar buena conducta y actuar con lealtad.

	COOPERATIVA DE TRANSPORTADORES DEL SARARE "COOTRANSARARE LTDA" NIT. 890504145-2	CÓDIGO: GG-DG-17
	GESTIÓN GERENCIAL	VERSIÓN: 04
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	FECHA: 27/05/2026
		PÁGINA 16 DE 38

- e) Ejecutar sus funciones con diligencia y conforme a las normas de la empresa.
- f) Asistir puntualmente al trabajo y cumplir la jornada laboral.
- g) Presentar solicitudes y reclamos de manera respetuosa.
- h) Actuar con veracidad.
- i) Atender órdenes y correcciones relacionadas con el trabajo.
- j) Cumplir las normas de seguridad.
- k) Permanecer en el lugar de trabajo salvo autorización.
- l) Reportar anomalías en equipos o procesos.
- m) Mantener en buen estado los elementos de trabajo.

ARTÍCULO 68. OBLIGACIONES ESPECIALES DE LA EMPRESA. Son obligaciones de la empresa:

1. Suministrar los elementos necesarios para el trabajo.
2. Proveer condiciones adecuadas de seguridad.
3. Prestar primeros auxilios cuando sea necesario.
4. Pagar la remuneración en los términos acordados.
5. Respetar la dignidad de los trabajadores.
6. Expedir certificaciones laborales cuando sean solicitadas.
7. Garantizar los descansos de lactancia.
8. Respetar los derechos de trabajadores en estado de embarazo o incapacidad.
9. Cumplir el presente reglamento.

ARTÍCULO 69. OBLIGACIONES ESPECIALES DEL TRABAJADOR. Son obligaciones del trabajador:

1. Ejecutar personalmente el trabajo contratado.
2. Guardar confidencialidad.
3. Conservar los elementos de trabajo.
4. Mantener conducta adecuada.
5. Informar situaciones que puedan causar perjuicios.
6. Colaborar en emergencias.
7. Cumplir normas de seguridad.
8. Actualizar sus datos personales.
9. Acatar instrucciones laborales.
10. Responder por los bienes asignados.
11. Informar cambios relevantes.
12. Reportar hechos como hurtos o accidentes.

ARTÍCULO 70. PROHIBICIONES PARA LA EMPRESA. Se prohíbe a la empresa:

1. Retener o descontar salarios sin autorización legal.
2. Obligar a adquirir bienes o servicios de la empresa.
3. Exigir dinero para ingreso o permanencia.
4. Limitar el derecho de asociación.
5. Imponer creencias religiosas o políticas.
6. Realizar propaganda política en el trabajo.
7. Permitir colectas no autorizadas.

	COOPERATIVA DE TRANSPORTADORES DEL SARARE “COOTRANSARARE LTDA” NIT. 890504145-2	CÓDIGO: GG-DG-17
	GESTIÓN GERENCIAL	VERSIÓN: 04
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	FECHA: 27/05/2026
		PÁGINA 17 DE 38

8. Utilizar listas negras o certificaciones perjudiciales.
9. Vulnerar la dignidad de los trabajadores.
10. Permitir conductas que afecten su salud.

ARTÍCULO 71. PROHIBICIONES PARA LOS TRABAJADORES. Se prohíbe a los trabajadores:

1. Sustraer bienes sin autorización.
2. Presentarse en estado de embriaguez o bajo sustancias psicoactivas.
3. Portar armas sin autorización.
4. Faltar al trabajo sin causa justificada.
5. Realizar actividades no autorizadas.
6. Usar herramientas para fines distintos.
7. Disponer indebidamente de bienes.
8. Dormir durante la jornada.
9. Recibir visitas no autorizadas.
10. Usar inadecuadamente el uniforme.
11. Abandonar el puesto de trabajo.
12. Mantener desorden o suciedad.
13. Divulgar información confidencial.
14. Fumar en áreas no autorizadas.
15. Consumir alcohol o drogas en el trabajo.
16. Incurrir en agresiones o maltrato.
17. Realizar actividades peligrosas.

CAPÍTULO XIV. ORDEN JERÁRQUICO

ARTÍCULO 72. ORDEN JERÁRQUICO. El orden jerárquico de la empresa es el siguiente:

- Asamblea General
- Consejo de Administración
- Gerencia

La facultad de imponer sanciones corresponde así:

- **Consejo de Administración:** a los asociados, por faltas o contravenciones a los reglamentos y estatutos, y al gerente por faltas disciplinarias y administrativas.
- **Gerencia:** a los funcionarios del área administrativa.
- **Departamento Operativo:** a los conductores, por faltas a los reglamentos.

Toda persona que tenga trabajadores a su cargo deberá exigir el cumplimiento de los reglamentos, vigilar directamente las actividades, atender las necesidades del personal bajo su dirección, supervisar las labores, mantener el orden y la disciplina, realizar las observaciones y correcciones pertinentes, e informar por escrito al superior inmediato sobre cualquier irregularidad detectada.

	COOPERATIVA DE TRANSPORTADORES DEL SARARE “COOTRANSARARE LTDA” NIT. 890504145-2	CÓDIGO: GG-DG-17
	GESTIÓN GERENCIAL	VERSIÓN: 04
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	FECHA: 27/05/2026
		PÁGINA 18 DE 38

CAPÍTULO XV. ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS

ARTÍCULO 73. PRINCIPIOS DEL RÉGIMEN DISCIPLINARIO. La empresa aplicará las medidas disciplinarias respetando el debido proceso, el derecho de defensa, contradicción y proporcionalidad, conforme al Código Sustantivo del Trabajo y demás normas vigentes.

Toda sanción deberá fundarse en hechos comprobados, garantizando al trabajador la oportunidad de presentar descargos y aportar pruebas antes de la imposición de cualquier medida disciplinaria.

Las sanciones se impondrán teniendo en cuenta:

- La gravedad de la conducta.
- La reincidencia.
- El perjuicio causado.
- Las circunstancias de tiempo, modo y lugar.
- Los antecedentes disciplinarios del trabajador.

ARTÍCULO 74. CLASIFICACIÓN DE LAS FALTAS. Las faltas disciplinarias se clasifican en:

- a) Faltas leves.
- b) Faltas graves.

ARTÍCULO 75. SANCIONES DISCIPLINARIAS. La empresa podrá imponer las siguientes sanciones disciplinarias:

- a. Llamado de atención verbal.
- b. Amonestación escrita con copia a la hoja de vida.
- c. Suspensión temporal del contrato de trabajo hasta por ocho (8) días, conforme a la gravedad de la falta.
- d. La terminación del contrato de trabajo con justa causa procederá conforme a las causales legales, contractuales o reglamentarias aplicables y observando las garantías del debido proceso cuando haya lugar.

PARÁGRAFO I. En ningún caso las sanciones podrán afectar la dignidad del trabajador ni consistir en penas corporales o medidas prohibidas por la ley.

ARTÍCULO 76. FALTAS LEVES – PERSONAL ADMINISTRATIVO. Constituyen faltas leves:

1. Llegar tarde al trabajo sin justificación.
2. Descuidar el orden y aseo del puesto de trabajo.
3. Presentarse sin el uniforme o dotación exigida, sin justificación.
4. Utilizar de manera inadecuada los equipos o herramientas de oficina sin causar daño.
5. Omitir el reporte oportuno de novedades menores.
6. Hacer uso inadecuado del teléfono celular o internet institucional para asuntos ajenos al trabajo.
7. Incumplir instrucciones de carácter operativo que no generen perjuicio grave.
8. Ausentarse temporalmente del puesto de trabajo sin autorización y sin afectar gravemente la operación.
9. Mantener conductas negligentes que afecten levemente el normal desarrollo de las labores.
10. Incumplir disposiciones administrativas internas de menor impacto.

PARÁGRAFO I. La reincidencia en faltas leves podrá constituir falta grave.



	COOPERATIVA DE TRANSPORTADORES DEL SARARE “COOTRANSARARE LTDA” NIT. 890504145-2	CÓDIGO: GG-DG-17
	GESTIÓN GERENCIAL	VERSIÓN: 04
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	FECHA: 27/05/2026
		PÁGINA 19 DE 38

ARTÍCULO 77. FALTAS GRAVES – PERSONAL ADMINISTRATIVO. Constituyen faltas graves:

1. Inasistencia injustificada al trabajo.
2. Abandono del puesto de trabajo sin autorización causando afectación al servicio.
3. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo efectos de sustancias psicoactivas.
4. Consumir alcohol o sustancias psicoactivas durante la jornada laboral.
5. Agredir física o verbalmente a compañeros, superiores, usuarios o terceros relacionados con la empresa.
6. Sustraer, dañar o utilizar indebidamente bienes de la empresa o de terceros.
7. Divulgar información confidencial o reservada de la empresa.
8. Presentar documentos falsos o alterar información.
9. Negarse injustificadamente a cumplir funciones inherentes al cargo.
10. Incurrir en actos de fraude, deshonestidad o abuso de confianza.
11. Incumplir normas de seguridad y salud en el trabajo poniendo en riesgo a personas o bienes.
12. Realizar actos que afecten gravemente la imagen o reputación de la empresa.
13. Incurrir en acoso laboral, discriminación o conductas irrespetuosas graves.
14. Omitir el reporte de accidentes, incidentes o situaciones que comprometan la seguridad.
15. Reincidir en faltas leves previamente sancionadas.

ARTÍCULO 78. FALTAS LEVES – PERSONAL OPERATIVO Y CONDUCTORES.

Constituyen faltas leves del personal operativo y conductores:

1. Retardos injustificados.
2. No portar oportunamente la documentación requerida para la operación.
3. Presentarse sin uniforme o con mala presentación personal.
4. Descuidar el aseo y orden del vehículo asignado.
5. Omitir reportes operativos menores.
6. Utilizar dispositivos móviles durante actividades no relacionadas con la conducción.
7. Incumplir instrucciones operativas que no comprometan la seguridad.
8. Trato inadecuado leve hacia usuarios o compañeros.
9. Incumplir procedimientos administrativos internos de menor impacto.

PARÁGRAFO I. La reincidencia podrá constituir falta grave.

ARTÍCULO 79. FALTAS GRAVES – PERSONAL OPERATIVO Y CONDUCTORES.

Constituyen faltas graves:

1. Conducir bajo efectos del alcohol o sustancias psicoactivas.
2. Negarse a practicar pruebas de alcoholemia o sustancias psicoactivas.
3. Exceder límites de velocidad o incumplir normas de tránsito poniendo en riesgo la seguridad.
4. Abandonar pasajeros, rutas o servicios sin autorización.
5. Permitir sobrecupo o transporte no autorizado.
6. Conducir de manera peligrosa o negligente.
7. Ocasionar accidentes por imprudencia, negligencia o violación de normas.
8. Manipular, alterar o dañar sistemas de control, GPS, planillas o registros operativos.
9. Transportar personas o elementos no autorizados.
10. Agredir física o verbalmente a usuarios, compañeros o superiores.

	COOPERATIVA DE TRANSPORTADORES DEL SARARE “COOTRANSARARE LTDA” NIT. 890504145-2	CÓDIGO: GG-DG-17
	GESTIÓN GERENCIAL	VERSIÓN: 04
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	FECHA: 27/05/2026
		PÁGINA 20 DE 38

11. Sustraer combustible, dinero, repuestos o bienes de la empresa o de terceros.
12. Alterar documentos, reportes o registros operativos.
13. Incumplir normas de seguridad vial y SST que generen riesgo grave.
14. Consumir alcohol o sustancias psicoactivas durante la prestación del servicio.
15. Reincidir en faltas leves previamente sancionadas.

ARTÍCULO 80. PRUEBAS DE ALCOHOLEMIA Y SUSTANCIAS PSICOACTIVAS. La empresa podrá realizar pruebas preventivas, aleatorias o posteriores a incidentes relacionadas con consumo de alcohol o sustancias psicoactivas al personal administrativo y operativo, especialmente a conductores, en cumplimiento de las normas de seguridad vial, seguridad y salud en el trabajo y protección de usuarios.

Todo trabajador deberá someterse a las pruebas y controles establecidos por la empresa, respetándose en todo momento la dignidad humana, el debido proceso y la confidencialidad de la información.

PARÁGRAFO 1. Cuando exista resultado positivo, indicio razonable de consumo o negativa injustificada a la práctica de la prueba, la empresa podrá iniciar el procedimiento disciplinario correspondiente.

PARÁGRAFO 2. La empresa podrá solicitar prueba confirmatoria en entidad o laboratorio autorizado cuando las circunstancias lo requieran.

PARÁGRAFO 3. Constituye falta grave:

- a. Presentarse al trabajo bajo efectos del alcohol o sustancias psicoactivas
- b. Consumir alcohol o sustancias psicoactivas durante la jornada laboral.
- c. Negarse injustificadamente a la práctica de pruebas de control.
- d. Ejecutar labores poniendo en riesgo la seguridad de personas, usuarios, bienes o la operación de la empresa.

PARÁGRAFO 4. Las pruebas de alcoholemia y sustancias psicoactivas, así como el procedimiento aplicable en caso de resultado positivo, deberán realizarse conforme a los protocolos, procedimientos y lineamientos adoptados por COOTRANSARARE LTDA. y aprobados por el Consejo de Administración, en concordancia con la normatividad vigente.

PARÁGRAFO 5. La imposición de sanciones se realizará conforme a la gravedad de la conducta, la reincidencia, el riesgo generado y el procedimiento disciplinario establecido en el presente reglamento.

PARÁGRAFO 6. Cuando la conducta genere afectaciones a usuarios, vehículos, terceros o a la operación de la empresa, el trabajador asumirá las responsabilidades legales, civiles, disciplinarias o penales a que haya lugar.

CAPÍTULO XVI.

JUSTAS CAUSAS DE TERMINACIÓN UNILATERAL DEL CONTRATO DE TRABAJO

ARTÍCULO 81. JUSTAS CAUSAS DE TERMINACIÓN UNILATERAL DEL CONTRATO DE TRABAJO. Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo, por parte del empleador, las siguientes:

	COOPERATIVA DE TRANSPORTADORES DEL SARARE “COOTRANSARARE LTDA” NIT. 890504145-2	CÓDIGO: GG-DG-17
	GESTIÓN GERENCIAL	VERSIÓN: 04
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	FECHA: 27/05/2026
		PÁGINA 21 DE 38

1. Haber sufrido engaño por parte del trabajador, mediante la presentación de documentos o certificados falsos para su admisión o con el fin de obtener un provecho indebido.
2. Todo acto de violencia, injuria, malos tratos o grave indisciplina en que incurra el trabajador, dentro o fuera del servicio, contra el Consejo de Administración o la administración de COOTRANSARARE LTDA., los miembros de su familia, el personal administrativo, jefes de división, superiores jerárquicos o compañeros de trabajo.
3. Todo daño material causado intencionalmente a los edificios, obras, maquinaria, materias primas, instrumentos y demás objetos relacionados con el trabajo, así como toda grave negligencia que ponga en peligro la seguridad de las personas o de los bienes de la empresa.
4. Todo acto inmoral o delictuoso que el trabajador cometa en las instalaciones, en el lugar de trabajo o en el desempeño de sus labores.
5. La revelación de secretos técnicos o comerciales, o la divulgación de asuntos de carácter reservado, en perjuicio de COOTRANSARARE LTDA.
6. La inasistencia injustificada del trabajador durante toda la jornada o turno correspondiente, cuando cause perjuicio grave a la empresa, aun por primera vez.
7. El deficiente rendimiento en el trabajo, en relación con la capacidad del trabajador y el rendimiento promedio en labores análogas, así como la inejecución sistemática, sin razones válidas, de sus obligaciones legales o convencionales, cuando no se corrija en un plazo razonable a pesar del requerimiento del empleador.
8. La enfermedad o condición de salud del trabajador que genere una incompatibilidad insuperable con el cargo, debidamente determinada conforme a la normatividad vigente y previa observancia del procedimiento legal aplicable, respetando las garantías de estabilidad laboral reforzada y obteniendo, cuando sea legalmente exigible, autorización previa de la autoridad competente.
9. La aplicación de las causales antes señaladas deberá estar precedida del análisis, verificación y comprobación de los hechos, garantizando el debido proceso.

ARTÍCULO 82. JUSTAS CAUSAS PARA DAR POR TERMINADO UNILATERALMENTE EL CONTRATO DE TRABAJO POR PARTE DEL TRABAJADOR. Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo, por parte del trabajador, las siguientes:

1. Haber sufrido engaño por parte del empleador respecto de las condiciones de trabajo.
2. Todo acto de violencia, malos tratos o amenazas graves inferidas por el empleador contra el trabajador o los miembros de su familia, dentro o fuera del servicio, ya sea directamente o por medio de sus representantes o dependientes, con su consentimiento o tolerancia.
3. Cualquier acto del empleador o de sus representantes que induzca al trabajador a cometer un acto ilícito o contrario a sus convicciones políticas o religiosas.
4. Toda circunstancia que el trabajador no haya podido prever al momento de celebrar el contrato y que ponga 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 el servicio.
6. El incumplimiento sistemático, sin razones válidas, por parte del empleador, de sus obligaciones legales o convencionales.
7. La exigencia del empleador, sin razones válidas, de la prestación de un servicio distinto o en lugares diferentes de aquellos para los cuales fue contratado el trabajador.

	COOPERATIVA DE TRANSPORTADORES DEL SARARE “COOTRANSARARE LTDA” NIT. 890504145-2	CÓDIGO: GG-DG-17
	GESTIÓN GERENCIAL	VERSIÓN: 04
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	FECHA: 27/05/2026
		PÁGINA 22 DE 38

8. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones que incumben al empleador, de acuerdo con los artículos 57 y 59 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, laudos arbitrales, contratos individuales o reglamentos internos.

PARÁGRAFO I. La parte que dé por terminado unilateralmente el contrato de trabajo deberá manifestar a la otra, en el momento de la terminación, la causal o motivo de dicha decisión. Posteriormente, no podrán alegarse válidamente causales o motivos distintos.

CAPÍTULO XVII. DESPIDOS EN CASOS ESPECIALES

ARTÍCULO 83. Cuando la empresa considere necesario realizar despidos colectivos de trabajadores o la terminación de labores, ya sea parcial o total, en forma permanente o definitiva, por cualquier causa, deberá solicitar autorización previa al Ministerio del Trabajo, mediante comunicación en la que se expliquen los motivos y se acompañen las justificaciones correspondientes, cuando haya lugar.

ARTÍCULO 84. En los casos de suspensión o terminación del contrato de trabajo por fuerza mayor o caso fortuito, previstos en los artículos 51 y 466 del Código Sustantivo del Trabajo, la empresa dará aviso inmediato al Inspector de Trabajo correspondiente, con el fin de que se verifique dicha situación.

PARÁGRAFO I. Los casos previstos en los artículos de este capítulo se tramitarán conforme a lo dispuesto en el Decreto 2351 del 4 de septiembre de 1965 y demás normas que lo modifiquen o complementen.

CAPÍTULO XVIII. PROCEDIMIENTO PARA LA COMPROBACIÓN DE FALTAS Y APLICACIÓN DE SANCIONES DISCIPLINARIAS

ARTÍCULO 85. Antes de aplicar cualquier sanción disciplinaria, el empleador deberá oír al trabajador inculpado. En todo caso, se dejará constancia escrita de los hechos y de la decisión de COOTRANSARARE LTDA. de imponer o no la sanción disciplinaria definitiva, conforme a lo dispuesto en el artículo 115 del Código Sustantivo del Trabajo.

ARTÍCULO 86. Mantener el orden y la disciplina es función del Gerente General y del área de Gestión Humana; por lo tanto, serán ellos o sus delegados los encargados de conocer y tramitar los procesos disciplinarios del personal de la cooperativa.
Las sanciones disciplinarias serán impuestas por el(la) Gerente o su delegado, según corresponda.

ARTÍCULO 87. PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO. El procedimiento disciplinario que aplicará COOTRANSARARE LTDA. para la investigación de presuntas faltas y la eventual imposición de sanciones será el siguiente:

	COOPERATIVA DE TRANSPORTADORES DEL SARARE "COOTRANSARARE LTDA" NIT. 890504145-2	CÓDIGO: GG-DG-17
	GESTIÓN GERENCIAL	VERSIÓN: 04
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	FECHA: 27/05/2026
		PÁGINA 23 DE 38

1. Cuando se tenga conocimiento de una presunta falta disciplinaria, la empresa podrá adelantar la respectiva verificación e investigación de los hechos.
2. Si de la investigación se considera que existe mérito para continuar el trámite disciplinario, se citará al trabajador a diligencia de descargos, informándole de manera clara los hechos objeto de investigación.
3. El trabajador podrá rendir sus descargos de manera verbal o escrita, aportar pruebas y ejercer su derecho de defensa. Asimismo, podrá estar acompañado por un (1) compañero de trabajo si así lo desea.
4. Entre la comunicación formal del proceso disciplinario y la diligencia de descargos deberá mediar un término no inferior a cinco (5) días hábiles, con el fin de garantizar al trabajador el ejercicio del derecho de defensa, la preparación de sus descargos y la solicitud o aporte de pruebas.
5. Cuando sea necesario aclarar o ampliar la información relacionada con los hechos investigados, la empresa podrá realizar ampliación de descargos o practicar las pruebas adicionales que considere pertinentes.
6. Si el trabajador no comparece injustificadamente a la diligencia de descargos o no presenta sus explicaciones dentro del término otorgado, la empresa podrá continuar el trámite disciplinario con las pruebas disponibles.
7. De toda diligencia de descargos se levantará un acta que será firmada por quienes intervengan en ella.
8. Una vez analizadas las pruebas y los descargos, la empresa adoptará la decisión correspondiente, la cual será comunicada al trabajador por escrito.
9. Contra la decisión disciplinaria procederán los recursos de reposición y apelación, los cuales deberán interponerse por escrito dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la notificación de la decisión.
10. El recurso de reposición será resuelto por quien emitió la decisión disciplinaria y el de apelación por el superior jerárquico correspondiente o por quien designe la empresa conforme a su estructura organizacional.

PARÁGRAFO I. El procedimiento disciplinario se adelantará garantizando el debido proceso, el derecho de defensa y contradicción del trabajador, conforme a la normatividad laboral vigente.

ARTÍCULO 88. MEDIOS DE PRUEBA. Dentro de los procesos disciplinarios podrán utilizarse todos los medios de prueba aceptados por la ley, en especial los siguientes:

1. Descargos, testimonios y declaraciones de los trabajadores, los cuales podrán tener carácter reservado según las circunstancias.
2. Documentos escritos, videos y fotografías obtenidos mediante cámaras de seguridad u otros medios tecnológicos.
3. Pruebas periciales, tales como informes de expertos, pruebas de alcoholemia, registros electrónicos, correos electrónicos, oficios, entre otros.

ARTÍCULO 89. SANCIONES. Una vez comprobadas las faltas, COOTRANSARARE LTDA. podrá imponer las siguientes sanciones:

- a. Llamado de atención verbal.
- b. Llamado de atención escrito, con copia a la hoja de vida del trabajador.

	COOPERATIVA DE TRANSPORTADORES DEL SARARE “COOTRANSARARE LTDA” NIT. 890504145-2	CÓDIGO: GG-DG-17
		VERSIÓN: 04
	GESTIÓN GERENCIAL	FECHA: 27/05/2026
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	PÁGINA 24 DE 38

- c. Suspensión del contrato de trabajo, de acuerdo con la gravedad de la falta.
- d. La terminación unilateral del contrato con justa causa se registrará por las disposiciones legales, contractuales y reglamentarias aplicables.

ARTÍCULO 90. No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria que se imponga con violación del procedimiento señalado en el presente capítulo, conforme a lo dispuesto en el artículo 115 del Código Sustantivo del Trabajo.

CAPÍTULO XIX. RECLAMOS, PERSONAS ANTE QUIENES DEBEN PRESENTARSE Y SU TRAMITACIÓN

ARTÍCULO 91. Los reclamos o quejas de los conductores y asesores comerciales se presentarán de manera verbal o escrita. En primera instancia, se radicarán ante el Departamento Operativo; en segunda instancia, ante la Gerencia; y en última instancia, ante el Consejo de Administración.

Los trabajadores pertenecientes al área administrativa de la empresa presentarán sus reclamos de manera verbal o escrita ante la Gerencia, quien los oír y resolverá en justicia y equidad, según corresponda. Los recursos deberán interponerse por escrito dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la notificación de la decisión disciplinaria. La empresa resolverá los recursos dentro de un término razonable, garantizando el debido proceso y el derecho de defensa del trabajador.

ARTÍCULO 92. Se deja claramente establecido que, para efectos de los reclamos a que se refieren los artículos anteriores, los trabajadores sindicalizados podrán contar con la asesoría de la organización sindical a la cual pertenezcan.

CAPÍTULO XX. ACOSO LABORAL

ARTÍCULO 93. DEFINICIÓN. Se entenderá por acoso laboral toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador, superior jerárquico, compañero de trabajo o subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror o angustia, causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo o inducir la renuncia del mismo.

ARTÍCULO 94. MODALIDADES DE ACOSO LABORAL. El acoso laboral puede presentarse, entre otras, bajo las siguientes modalidades:

- I. Maltrato laboral: Todo acto de violencia contra la integridad física o moral, la libertad física o sexual y los bienes del trabajador; así como expresiones verbales injuriosas o ultrajantes que lesionen su dignidad, intimidad o buen nombre.

	COOPERATIVA DE TRANSPORTADORES DEL SARARE “COOTRANSARARE LTDA” NIT. 890504145-2	CÓDIGO: GG-DG-17
	GESTIÓN GERENCIAL	VERSIÓN: 04
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	FECHA: 27/05/2026
		PÁGINA 25 DE 38

2. Persecución laboral: Conductas reiteradas o arbitrarias que busquen inducir la renuncia del trabajador mediante descalificación, sobrecarga de trabajo o cambios permanentes de horario que generen desmotivación.
3. Discriminación laboral: Trato diferenciado injustificado por razones de raza, género, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o condición social.
4. Entorpecimiento laboral: Acciones que obstaculicen el cumplimiento de la labor o la hagan más gravosa, como la ocultación o inutilización de insumos, documentos o información necesaria.
5. Inequidad laboral: Asignación de funciones que impliquen menosprecio del trabajador.
6. Desprotección laboral: Conductas que pongan en riesgo la integridad o seguridad del trabajador mediante órdenes sin cumplimiento de las condiciones mínimas de protección.
7. Acoso sexual: Conducta de carácter sexual, física, verbal o no verbal, que atente contra la dignidad de la persona y genere un ambiente intimidatorio, ofensivo o degradante.
8. Violencia contra la mujer: Cualquier acción u omisión que cause daño físico, sexual, psicológico, económico o patrimonial por su condición de mujer, así como amenazas, coacción o privación arbitraria de la libertad.
9. Respeto a la diversidad: Reconocimiento de las distintas formas de expresión de la sexualidad, orientación e identidad de género, las cuales deben ser respetadas en el entorno laboral.

PARÁGRAFO I. Las conductas relacionadas con acoso sexual, violencia y discriminación podrán desarrollarse en capítulos independientes, sin perjuicio de su aplicación dentro del presente reglamento.

ARTÍCULO 95. CAMPO DE APLICACIÓN. El presente capítulo aplica a todas las personas vinculadas mediante contrato de trabajo con la empresa.

Sin perjuicio de lo anterior, las disposiciones sobre prevención del acoso laboral se aplicarán, en lo pertinente, a las relaciones con contratistas, subcontratistas, proveedores, aprendices, practicantes y demás personas que interactúen en el entorno laboral, conforme a la normatividad vigente.

ARTÍCULO 96. SUJETOS Y ÁMBITO DE APLICACIÓN. Pueden ser sujetos activos o autores del acoso laboral:

- a) El empleador, sus representantes, directivos, jefes o superiores jerárquicos.
 - b) Los trabajadores o empleados.
- Son sujetos pasivos o víctimas:
- a) Los trabajadores vinculados mediante contrato de trabajo en el sector privado.
 - b) Los servidores públicos, cuando haya lugar conforme a la ley.
- Son sujetos partícipes:
- a) Quien promueva, induzca o favorezca el acoso laboral.
 - b) Quien omita cumplir las medidas correctivas ordenadas por las autoridades competentes.

Parágrafo. Las conductas de acoso laboral son aquellas que ocurren dentro de una relación de subordinación o dependencia laboral.

ARTÍCULO 97. CONDUCTAS QUE CONSTITUYEN ACOSO LABORAL. Entre otras, constituyen acoso laboral las siguientes:

	COOPERATIVA DE TRANSPORTADORES DEL SARARE “COOTRANSARARE LTDA” NIT. 890504145-2	CÓDIGO: GG-DG-17
	GESTIÓN GERENCIAL	VERSIÓN: 04
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	FECHA: 27/05/2026
		PÁGINA 26 DE 38

- a) Agresiones físicas.
- b) Expresiones injuriosas o ultrajantes.
- c) Comentarios humillantes o descalificadores.
- d) Amenazas reiteradas e injustificadas de despido.
- e) Denuncias disciplinarias temerarias.
- f) Descalificación pública de opiniones laborales.
- g) Burlas sobre la apariencia física.
- h) Divulgación de aspectos íntimos del trabajador.
- i) Exigencias desproporcionadas o ajenas al cargo.
- j) Jornadas excesivas o cambios arbitrarios de horario.
- k) Trato discriminatorio.
- l) Negativa injustificada de insumos necesarios para el trabajo.
- m) Negativa injustificada de permisos o licencias.
- n) Mensajes o comunicaciones ofensivas o intimidatorias.

PARÁGRAFO 1. En los casos no previstos, la autoridad competente valorará la ocurrencia del acoso laboral conforme a la ley.

PARÁGRAFO 2. Excepcionalmente, un solo acto grave podrá constituir acoso laboral, según su impacto sobre la dignidad y los derechos fundamentales del trabajador.

ARTÍCULO 98. CONDUCTAS QUE NO CONSTITUYEN ACOSO LABORAL. No constituyen acoso laboral:

- a) El ejercicio legítimo de la potestad disciplinaria.
- b) Las exigencias razonables de cumplimiento laboral.
- c) La evaluación objetiva del desempeño.
- d) Las órdenes necesarias para la continuidad del servicio.
- e) Las actuaciones encaminadas a la terminación del contrato con justa causa.
- f) El cumplimiento de obligaciones legales y contractuales.

PARÁGRAFO 1. Estas actuaciones deberán estar fundadas en criterios objetivos, razonables y no discriminatorios.

ARTÍCULO 99. CIRCUNSTANCIAS AGRAVANTES. Son circunstancias agravantes:

- a) Reiteración de la conducta.
- b) Concurrencia de varias conductas.
- c) Realización con fines abyectos o mediante beneficio.
- d) Aprovechamiento de condiciones que dificulten la defensa de la víctima.
- e) Incremento deliberado del daño causado.
- f) Posición de superioridad del agresor.
- g) Uso de terceros.
- h) Afectación a la salud física o mental del trabajador.

	COOPERATIVA DE TRANSPORTADORES DEL SARARE “COOTRANSARARE LTDA” NIT. 890504145-2	CÓDIGO: GG-DG-17
	GESTIÓN GERENCIAL	VERSIÓN: 04
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	FECHA: 27/05/2026
		PÁGINA 27 DE 38

ARTÍCULO 100. MECANISMOS DE PREVENCIÓN. La empresa implementará mecanismos de prevención del acoso laboral, tales como:

- Procedimiento interno, confidencial, conciliatorio y efectivo para tramitar quejas.
- Intervención del Comité de Convivencia Laboral, conforme a la normatividad vigente.
- Actividades de capacitación y sensibilización.
- Canales de denuncia y atención oportuna.

El trabajador podrá acudir, además, a las autoridades competentes, conforme a la ley.

ARTÍCULO 101. MEDIDAS ADOPTADAS POR LA EMPRESA. La empresa COOTRANSARARE LTDA. adoptará, entre otras, las siguientes medidas:

- Divulgar la Ley 1010 de 2006 y el presente reglamento.
- Incluir en la inducción temas de prevención del acoso laboral.
- Promover el respeto a la dignidad humana.
- Desarrollar programas de capacitación en convivencia laboral.
- Implementar planes de mejoramiento.
- Establecer obligaciones claras para empleador y trabajadores.

ARTÍCULO 102. OBLIGACIONES ESPECIALES. Son obligaciones del empleador y de quienes ejercen funciones de dirección:

- Tratar con respeto y dignidad a los trabajadores.
- Garantizar un ambiente laboral sano y libre de discriminación.
- Respetar funciones, horarios y condiciones laborales.
- Formular exigencias de manera respetuosa y objetiva.
- Proporcionar los medios necesarios para el trabajo.
- Evitar conductas de maltrato, discriminación o intimidación.

PARÁGRAFO 1. Se presumirá la terminación del contrato con justa causa por parte del trabajador (despido indirecto), cuando este invoque situaciones de acoso laboral debidamente comprobadas y persistentes.

Sin perjuicio de lo anterior, el trabajador podrá acudir ante las autoridades competentes para la imposición de las sanciones previstas en la Ley 1010 de 2006.

ARTÍCULO 103. COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL. En cumplimiento de lo dispuesto en la Resolución 3461 de 2025, mediante la cual se derogan las Resoluciones 652 y 1356 de 2012 y se establecen nuevos lineamientos para la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral, la cooperativa adoptará las siguientes disposiciones:

El Comité de Convivencia Laboral es un órgano de carácter preventivo, encargado de promover la sana convivencia en el entorno de trabajo, prevenir conductas de acoso laboral y actuar como instancia para la recepción, análisis, trámite y seguimiento de las quejas relacionadas con situaciones que puedan afectar el clima laboral.

	COOPERATIVA DE TRANSPORTADORES DEL SARARE “COOTRANSARARE LTDA” NIT. 890504145-2	CÓDIGO: GG-DG-17
	GESTIÓN GERENCIAL	VERSIÓN: 04
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	FECHA: 27/05/2026
		PÁGINA 28 DE 38

PARAGRAFO 1. INTEGRACIÓN DEL COMITÉ. El Comité estará integrado por representantes del empleador y de los trabajadores, con sus respectivos suplentes, de conformidad con el número de trabajadores de la empresa, así:

- Menos de cinco (5) trabajadores: un (1) representante del empleador y un (1) representante de los trabajadores, con sus suplentes.
- De cinco (5) a diecinueve (19) trabajadores: un (1) representante del empleador y un (1) representante de los trabajadores, con sus suplentes.
- Veinte (20) trabajadores o más: dos (2) representantes del empleador y dos (2) representantes de los trabajadores, con sus suplentes.

PARÁGRAFO 2. ELECCIÓN Y DESIGNACIÓN.

- Los representantes del empleador serán designados directamente por la empresa.
- Los representantes de los trabajadores serán elegidos mediante votación secreta, garantizando la participación libre, voluntaria y auténtica de los trabajadores, con el correspondiente escrutinio.

PARÁGRAFO 3. REQUISITOS DE LOS INTEGRANTES. Los miembros del Comité deberán contar con cualidades personales que garanticen el ejercicio imparcial de sus funciones, tales como respeto, ética, confidencialidad, tolerancia, comunicación asertiva, liderazgo y capacidad para la resolución de conflictos.

No podrán ser elegidos quienes tengan quejas vigentes por acoso laboral en su contra o hayan sido sancionados por estas conductas dentro del año anterior a la conformación del Comité, salvo que exista decisión en firme que los exonere.

PARÁGRAFO 4. PERÍODO. El Comité tendrá una vigencia de dos (2) años, contados a partir de la comunicación oficial de la elección o designación de sus integrantes. En caso de retiro de un miembro principal, su suplente asumirá sus funciones hasta completar el período correspondiente.

PARÁGRAFO 5. FUNCIONAMIENTO. El Comité de Convivencia Laboral deberá reunirse de manera ordinaria **una (1) vez al mes**, de conformidad con la normatividad vigente.

Igualmente, podrá reunirse de manera extraordinaria cuando las circunstancias lo requieran o cuando se presenten quejas que deban ser atendidas de forma prioritaria.

Las actuaciones del Comité serán confidenciales, garantizando el respeto por la dignidad, la intimidad y el buen nombre de las partes involucradas.

PARÁGRAFO 6. REGLAMENTO INTERNO. Una vez conformado, el Comité deberá adoptar su reglamento interno de funcionamiento, en el cual se establecerán las reglas sobre confidencialidad, manejo de la información, procedimiento para la atención de quejas, términos de actuación y mecanismos de seguimiento a los compromisos adquiridos.

	COOPERATIVA DE TRANSPORTADORES DEL SARARE “COOTRANSARARE LTDA” NIT. 890504145-2	CÓDIGO: GG-DG-17
	GESTIÓN GERENCIAL	VERSIÓN: 04
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	FECHA: 27/05/2026
		PÁGINA 29 DE 38

CAPÍTULO XXI. DESCONEXIÓN LABORAL

ARTÍCULO 104. DEFINICIÓN. De conformidad con la Ley 2191 del 6 de enero de 2022, la desconexión laboral es el derecho que tienen todos los trabajadores a no mantener contacto, por cualquier medio o herramienta —tecnológica o no—, para asuntos relacionados con su actividad laboral, fuera de la jornada ordinaria o máxima legal de trabajo, o de la jornada convenida, así como durante sus vacaciones, descansos y licencias.

En consecuencia, el empleador deberá abstenerse de formular órdenes, requerimientos o solicitudes al trabajador por fuera de la jornada laboral.

ARTÍCULO 105. PRINCIPIOS. El derecho a la desconexión laboral se orienta por los principios constitucionales del derecho al trabajo, el respeto por la dignidad humana, el descanso y la vida personal y familiar, así como por los convenios ratificados por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la normativa vigente aplicable.

ARTÍCULO 106. GARANTÍA DEL DERECHO A LA DESCONEXIÓN LABORAL. Los trabajadores gozarán del derecho a la desconexión laboral a partir de la finalización de su jornada de trabajo. Su ejercicio atenderá a la naturaleza del cargo y a las condiciones del servicio.

El empleador deberá garantizar que el trabajador disfrute de manera efectiva su tiempo de descanso, permisos, licencias, vacaciones y su vida personal y familiar.

PARÁGRAFO 1. Será ineficaz cualquier cláusula o acuerdo que desconozca o desmejore las garantías establecidas en la ley.

PARÁGRAFO 2. La inobservancia del derecho a la desconexión laboral podrá constituir acoso laboral, en los términos de la Ley 1010 de 2006, siempre que cumpla con los criterios de conducta persistente y demostrable.

ARTÍCULO 107. POLÍTICA DE DESCONEXIÓN LABORAL. La empresa adoptará una política interna de desconexión laboral que, como mínimo, contemple lo siguiente:

1. El derecho del trabajador a desconectarse al finalizar su jornada laboral, sin estar obligado a atender llamadas, mensajes, correos electrónicos u otros requerimientos relacionados con el trabajo.
2. La obligación del empleador de no exigir contacto laboral fuera de la jornada, salvo en casos excepcionales.
3. La no obligatoriedad de atender comunicaciones durante permisos, licencias o vacaciones, salvo situaciones urgentes, graves, de fuerza mayor o caso fortuito que afecten el funcionamiento de la empresa.
4. Que el trabajo suplementario, horas extras, dominicales o festivos cuente con autorización previa y cumpla con la normatividad vigente.
5. El derecho del trabajador a presentar quejas por vulneración de la desconexión laboral, salvo quienes desempeñen cargos de dirección, confianza y manejo, conforme a la ley.

	COOPERATIVA DE TRANSPORTADORES DEL SARARE "COOTRANSARARE LTDA" NIT. 890504145-2	CÓDIGO: GG-DG-17
	GESTIÓN GERENCIAL	VERSIÓN: 04
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	FECHA: 27/05/2026
		PÁGINA 30 DE 38

6. La presentación de quejas por escrito, de forma clara y detallada, ante el Comité de Convivencia Laboral.
7. La verificación de los hechos por parte del Comité, el análisis de pruebas y la citación de las partes para buscar una solución conciliada.
8. La tramitación de las quejas dentro de un plazo máximo de quince (15) días hábiles.
9. La promoción de acuerdos entre las partes cuando se compruebe la vulneración del derecho; en caso contrario, la remisión a la Gerencia para las medidas correspondientes.
10. La emisión de recomendaciones y cierre del caso cuando no se configure vulneración, promoviendo un adecuado ambiente laboral.

PARÁGRAFO 1. En ningún caso se configurará acoso laboral cuando la conducta no sea persistente ni demostrable.

ARTÍCULO 108. EXCEPCIONES. No estarán sujetos a las disposiciones sobre desconexión laboral:

- a) Los trabajadores que desempeñen cargos de dirección, confianza y manejo.
- b) Aquellos que, por la naturaleza de sus funciones, requieran disponibilidad permanente.
- c) Las situaciones de fuerza mayor o caso fortuito que requieran atención inmediata para garantizar la continuidad del servicio o resolver situaciones urgentes, debidamente justificadas.

ARTÍCULO 109. INSPECCIÓN Y VIGILANCIA. El trabajador que considere vulnerado su derecho a la desconexión laboral podrá poner la situación en conocimiento del Inspector de Trabajo competente o de la autoridad correspondiente.

La queja deberá presentarse por escrito, detallando los hechos y anexando prueba sumaria. La autoridad competente podrá requerir al empleador para que adopte las medidas necesarias y active los procedimientos internos correspondientes.

CAPÍTULO XXII. ACOSO SEXUAL EN EL ÁMBITO LABORAL

ARTÍCULO 110. DEFINICIÓN DE ACOSO SEXUAL. Para efectos del presente reglamento, se entenderá por acoso sexual toda conducta de persecución, hostigamiento o asedio de carácter o connotación sexual, lasciva o libidinosa, que se manifieste en relaciones de poder de orden vertical u horizontal, mediadas por la edad, el sexo, el género, la orientación o identidad sexual, la posición laboral, social o económica, y que se presente una o varias veces en contra de otra persona en el contexto laboral.

ARTÍCULO 111. PRINCIPIOS. El presente capítulo se regirá por los principios establecidos en la Constitución Política, la Ley 1257 de 2008 y demás normas concordantes, en especial:

1. Enfoque pro persona y pro víctima.
2. Igualdad y no discriminación.
3. Justicia restaurativa.

	COOPERATIVA DE TRANSPORTADORES DEL SARARE “COOTRANSARARE LTDA” NIT. 890504145-2	CÓDIGO: GG-DG-17
	GESTIÓN GERENCIAL	VERSIÓN: 04
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	FECHA: 27/05/2026
		PÁGINA 31 DE 38

4. Debido proceso.
5. Imparcialidad.
6. Celeridad y confidencialidad.
7. Prevención.
8. Equidad de género.
9. Libertad y dignidad humana.

ARTÍCULO 112. ENFOQUES. La aplicación de este capítulo incorporará de manera transversal los enfoques de género, derechos humanos, enfoque diferencial, interseccional y de curso de vida, conforme a la normatividad vigente.

ARTÍCULO 113. DERECHOS DE LAS VÍCTIMAS. Las víctimas de acoso sexual tendrán derecho a:

- ✓ Ser tratadas con dignidad y respeto.
- ✓ La intimidad y confidencialidad.
- ✓ La no revictimización.
- ✓ La protección frente a retaliaciones.
- ✓ El acceso a la justicia.
- ✓ La atención integral en salud.
- ✓ La no confrontación directa con el presunto agresor, cuando sea procedente.
- ✓ La reparación y garantías de no repetición.

ARTÍCULO 114. DERECHOS DE LAS PERSONAS INVESTIGADAS. Las personas investigadas por presunto acoso sexual tendrán derecho a:

- El debido proceso.
- La presunción de inocencia.
- La defensa y contradicción.
- Ser informadas oportunamente de los hechos.
- La imparcialidad en la investigación.

ARTÍCULO 115. ÁMBITO DE APLICACIÓN. El presente capítulo aplica a todas las personas que interactúan en el contexto laboral, independientemente del tipo de vinculación (trabajadores, empleadores, contratistas, practicantes, entre otros).

Se entenderá que el acoso sexual ocurre en el contexto laboral cuando se presente, entre otros, en:

- a. El lugar de trabajo, incluidos espacios físicos o digitales (teletrabajo, trabajo remoto o en casa).
- b. Espacios de descanso, alimentación o servicios.
- c. Desplazamientos, viajes o eventos relacionados con el trabajo.
- d. Comunicaciones laborales, incluso digitales.
- e. Trayectos relacionados con la actividad laboral.
- f. Espacios de alojamiento proporcionados por el empleador.

PARÁGRAFO 1. No se requiere la existencia de vínculo laboral directo entre las partes para que se configure el acoso sexual en el contexto laboral.

	COOPERATIVA DE TRANSPORTADORES DEL SARARE “COOTRANSARARE LTDA” NIT. 890504145-2	CÓDIGO: GG-DG-17
	GESTIÓN GERENCIAL	VERSIÓN: 04
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	FECHA: 27/05/2026
		PÁGINA 32 DE 38

ARTÍCULO 116. PLAN TRANSVERSAL. El Gobierno Nacional adoptará un Plan Transversal para la eliminación del acoso sexual, conforme a la normatividad vigente.

PARÁGRAFO 1. La empresa implementará las directrices que se establezcan en dicho plan, en la medida de su aplicabilidad.

ARTÍCULO 117. CONTENIDOS MÍNIMOS. El Plan Transversal incluirá, entre otros:

1. Estrategias de prevención.
2. Campañas de sensibilización.
3. Protocolos de atención.
4. Lineamientos para las ARL.
5. Acciones de divulgación y capacitación.

ARTÍCULO 118. RESPONSABILIDADES DE LAS ARL. Las Administradoras de Riesgos Laborales desarrollarán acciones de prevención, atención y acompañamiento en casos de acoso sexual, conforme a la normatividad vigente.

ARTÍCULO 119. OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR. El empleador deberá:

1. Prevenir, investigar y sancionar el acoso sexual.
2. Implementar políticas, protocolos y rutas de atención.
3. Garantizar los derechos de las víctimas.
4. Adoptar medidas de protección inmediata.
5. Informar sobre la posibilidad de acudir a autoridades competentes.
6. Evitar la revictimización.
7. Garantizar la confidencialidad.

PARÁGRAFO 1. Estas obligaciones estarán sujetas a la inspección, vigilancia y control del Ministerio del Trabajo.

ARTÍCULO 120. CONTRATISTAS. Las entidades que celebren contratos de prestación de servicios deberán aplicar estas disposiciones en el ámbito de su competencia, sin que ello implique la existencia de vínculo laboral.

ARTÍCULO 121. GARANTÍAS DE PROTECCIÓN. Las víctimas tendrán derecho a medidas como:

1. Protección contra represalias.
2. Atención psicológica.
3. Traslado de área.
4. Teletrabajo, cuando sea viable.
5. Evitar contacto con el presunto agresor.
6. Terminación del vínculo sin sanción, si así lo decide.

Estas medidas deberán adoptarse oportunamente, respetando la organización de la empresa.

	COOPERATIVA DE TRANSPORTADORES DEL SARARE "COOTRANSARARE LTDA" NIT. 890504145-2	CÓDIGO: GG-DG-17
	GESTIÓN GERENCIAL	VERSIÓN: 04
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	FECHA: 27/05/2026
		PÁGINA 33 DE 38

ARTÍCULO 122. ESTABILIDAD LABORAL. Se garantizará la estabilidad laboral reforzada de la persona denunciante y de los testigos, en los términos de la ley.

PARÁGRAFO 1. Se presumirá retaliación cualquier despido dentro de los seis (6) meses siguientes a la denuncia, salvo prueba en contrario.

ARTÍCULO 123. MECANISMOS DE QUEJA. Las quejas podrán presentarse por cualquier medio, indicando tiempo, modo y lugar de los hechos.

PARÁGRAFO 1. Este trámite no será requisito para acudir a otras autoridades.

ARTÍCULO 124. MEDIDAS PREVENTIVAS. La empresa implementará acciones inmediatas de prevención y mejora del ambiente laboral ante casos de acoso sexual.

ARTÍCULO 125. NORMATIVIDAD APLICABLE. En lo no previsto en este capítulo, se aplicará la Ley 1010 de 2006 y demás normas que la modifiquen o complementen.

ARTÍCULO 126. PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO – FALTA DISCIPLINARIA GRAVÍSIMA. De conformidad con lo dispuesto en la Ley 1952 de 2019 (Código General Disciplinario), se consideran faltas relacionadas con la libertad y otros derechos fundamentales, las siguientes:

1. Privar de la libertad a una o varias personas y condicionar su vida, seguridad o libertad a la satisfacción de cualquier tipo de exigencias.
2. Privar ilegalmente de la libertad a una persona.
3. Retardar injustificadamente la conducción de una persona capturada, detenida o condenada al lugar de destino, o no ponerla a disposición de la autoridad competente dentro del término legal.
4. Realizar, promover o instigar a otro servidor público o trabajador a ejecutar actos de hostigamiento, acoso o persecución contra otra persona, por razones de raza, etnia, nacionalidad, sexo, orientación sexual, identidad de género, religión o ideología política o filosófica.
5. Realizar actos de persecución, hostigamiento o asedio de carácter o connotación sexual, lasciva o libidinosa, que se manifiesten mediante relaciones de poder de orden vertical u horizontal, mediadas por la edad, sexo, género, orientación o identidad sexual, posición laboral, social o económica, incluso cuando ocurran una sola vez, en contra de otra persona.

ARTÍCULO 127. VALORACIÓN PROBATORIA CON ENFOQUE DIFERENCIAL E INTERSECCIONAL. Adiciónese el artículo 160A a la Ley 1952 de 2019, el cual quedará así:

Artículo 160A. Aplicación del enfoque diferencial e interseccional en la valoración probatoria en casos de acoso sexual. En los procesos en los que se investiguen las conductas descritas en el artículo 53, numeral 5, la valoración de las pruebas deberá realizarse aplicando un enfoque diferencial e interseccional. Para tal efecto, se tendrá en cuenta, entre otros aspectos: 1. La existencia de una relación de poder de carácter vertical u horizontal entre la persona investigada y la víctima. 2. Antecedentes disciplinarios relacionados con acoso laboral o sexual conforme a la Ley 1010 de 2006. 3. La situación de vulnerabilidad de la víctima, derivada de factores como edad, género, sexo, orientación sexual, creencias, condición social, económica, de salud, origen étnico o cualquier otra

	COOPERATIVA DE TRANSPORTADORES DEL SARARE “COOTRANSARARE LTDA” NIT. 890504145-2	CÓDIGO: GG-DG-17
	GESTIÓN GERENCIAL	VERSIÓN: 04
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	FECHA: 27/05/2026
		PÁGINA 34 DE 38

circunstancia que afecte su dignidad humana. 4. La calidad de sujeto de especial protección constitucional de la víctima dentro del contexto laboral.

PARÁGRAFO I. La autoridad competente deberá garantizar que la práctica y valoración de las pruebas no vulneren los derechos de la víctima ni los principios del debido proceso, dignidad humana y no revictimización.

ARTÍCULO 128. PROCEDIMIENTO SANCIONATORIO EN CONTRATOS DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS. El Gobierno Nacional reglamentará, dentro de los seis (6) meses siguientes a la entrada en vigencia de la normatividad aplicable, el procedimiento sancionatorio en materia de acoso sexual para las entidades contempladas en el artículo 2° de la Ley 80 de 1993. Las entidades deberán incluir en los contratos de prestación de servicios con personas naturales, como mínimo:

1. La incorporación de la definición de acoso sexual conforme a la normatividad vigente.
2. El establecimiento de un procedimiento para la recepción, investigación y atención de quejas.
3. La implementación de mecanismos de atención integral y restablecimiento de derechos de las víctimas.
4. La aplicación de las sanciones previstas en la Ley 1010 de 2006, cuando sean procedentes.
5. La adopción de medidas preventivas, correctivas y pedagógicas orientadas a la eliminación del acoso sexual.

PARÁGRAFO I. Las entidades deberán publicar trimestralmente el número de quejas tramitadas y las sanciones impuestas, a través de sus canales físicos o electrónicos. Dicha información deberá:

- Remitirse al Sistema Integrado de Información de Violencias de Género (SIVIGE) dentro de los diez (10) días siguientes al cierre del trimestre.
- Presentarse de forma anonimizada, garantizando la confidencialidad, intimidad y el debido proceso de las partes involucradas.

CAPÍTULO XXIII MEDIDAS PARA LA ELIMINACIÓN DE LA VIOLENCIA, EL ACOSO Y LA DISCRIMINACIÓN EN EL MUNDO DEL TRABAJO

ARTÍCULO 129. LÍMITES A LA SUBORDINACIÓN. En concordancia con el literal b) del artículo 23 del Código Sustantivo del Trabajo, la subordinación o dependencia del trabajador respecto del empleador faculta a este para impartir órdenes relacionadas con el modo, tiempo o cantidad de trabajo, así como para establecer reglamentos durante la vigencia del contrato laboral.

No obstante, dichas facultades deberán ejercerse con respeto al honor, la dignidad y los derechos mínimos del trabajador, de conformidad con la Constitución Política y los tratados internacionales sobre derechos humanos ratificados por Colombia.

En ningún caso la subordinación podrá constituirse en un factor de discriminación por razones de sexo, identidad de género, orientación sexual, raza, color, etnia, origen nacional, discapacidad, condición

	COOPERATIVA DE TRANSPORTADORES DEL SARARE “COOTRANSARARE LTDA” NIT. 890504145-2	CÓDIGO: GG-DG-17
	GESTIÓN GERENCIAL	VERSIÓN: 04
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	FECHA: 27/05/2026
		PÁGINA 35 DE 38

familiar, edad, estado de salud, situación económica, creencias religiosas, ideología política o ejercicio del derecho de asociación sindical.

El incumplimiento de lo anterior dará lugar a las actuaciones administrativas y sanciones correspondientes por parte del Ministerio del Trabajo, conforme a la normatividad vigente.

ARTÍCULO 130. PROTECCIÓN CONTRA LA DISCRIMINACIÓN.

Se prohíben las siguientes conductas en el ámbito laboral:

1. Discriminar a trabajadores por razones de sexo, identidad de género, orientación sexual, raza, etnia, nacionalidad, religión, ideología política o cualquier otra condición personal ajena al desempeño laboral.
2. Ejecutar actos de racismo, xenofobia o cualquier forma de discriminación en el entorno laboral.
3. Exigir a la trabajadora en estado de embarazo la realización de labores que impliquen riesgo para su salud o la del feto, conforme a recomendaciones médicas. La negativa a realizar dichas labores no podrá generar desmejoramiento de sus condiciones laborales.
4. Discriminar a trabajadores víctimas de violencias basadas en género.
5. Despedir o presionar la renuncia de trabajadores por motivos discriminatorios.
6. Limitar o presionar el ejercicio de la libertad religiosa o política, siempre que no interfiera con las funciones laborales.
7. Despedir o afectar laboralmente a trabajadores por razones de enfermedad o salud mental, en contravención de la normatividad vigente.

ARTÍCULO 131. MEDIDAS PARA LA ELIMINACIÓN DE LA VIOLENCIA, EL ACOSO Y LA DISCRIMINACIÓN EN EL TRABAJO.

La empresa garantizará un entorno laboral libre de violencia, acoso y discriminación, aplicable a todas las personas vinculadas directa o indirectamente, incluyendo trabajadores, contratistas, aprendices, practicantes, aspirantes y terceros relacionados con la actividad laboral.

Se entenderá por violencia o acoso en el trabajo todo comportamiento, práctica o amenaza, ocasional o reiterada, que tenga por objeto o efecto causar daño físico, psicológico, sexual o económico, incluyendo la violencia basada en género.

Estas conductas podrán presentarse en:

- El lugar de trabajo.
- Espacios públicos o privados relacionados con la actividad laboral.
- Medios de transporte asociados al trabajo.
- Comunicaciones laborales, incluidos medios digitales.
- Cualquier entorno que constituya extensión de la relación laboral.

Las medidas de prevención y atención incluirán protocolos internos, mecanismos de denuncia, acciones pedagógicas y la intervención del Comité de Convivencia Laboral, conforme a la normatividad vigente.

	COOPERATIVA DE TRANSPORTADORES DEL SARARE “COOTRANSARARE LTDA” NIT. 890504145-2	CÓDIGO: GG-DG-17
	GESTIÓN GERENCIAL	VERSIÓN: 04
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	FECHA: 27/05/2026
		PÁGINA 36 DE 38

El incumplimiento de estas disposiciones será objeto de vigilancia y sanción por parte del Ministerio del Trabajo.

PARÁGRAFO 1. La empresa adoptará y actualizará protocolos de prevención, atención y seguimiento, garantizando el debido proceso, la confidencialidad y la no revictimización.

ARTÍCULO 132. RECONOCIMIENTO DE EXPERIENCIA LABORAL A PERSONAS PRIVADAS DE LA LIBERTAD. Las actividades productivas y ocupacionales desarrolladas por personas privadas de la libertad podrán ser certificadas como experiencia laboral, con el fin de facilitar su inserción en el mercado laboral y reducir la discriminación.

Asimismo, se reconocerá la redención de pena conforme a la normatividad vigente.

PARÁGRAFO 1. Este reconocimiento se realizará conforme a la reglamentación expedida por el Gobierno Nacional y las entidades competentes.

ARTÍCULO 133. NO DISCRIMINACIÓN A PERSONAS REINTEGRADAS Y REINCORPORADAS. En todas las relaciones laborales se garantizará la igualdad de condiciones y la no discriminación hacia las personas en proceso de reintegración o reincorporación en el marco del conflicto armado.

La empresa promoverá condiciones de inclusión laboral, en articulación con las entidades competentes y conforme a la normatividad vigente.

CAPÍTULO XXIV GARANTÍAS ELECTORALES Y PROTECCIÓN DE LA LIBERTAD POLÍTICA EN EL ÁMBITO LABORAL

ARTÍCULO 134. GARANTÍAS EN MATERIA ELECTORAL. La empresa garantizará el respeto por la libertad de conciencia, ideológica, política y electoral de los trabajadores, en concordancia con la Constitución Política de Colombia y la normatividad vigente.

En consecuencia, queda prohibido:

- a) Ejercer presión o coacción para influir en la participación política o electoral.
- b) Inducir o imponer el voto por determinado candidato o partido.
- c) Utilizar la subordinación para influir en decisiones políticas.
- d) Adoptar decisiones laborales con base en preferencias políticas.

PARÁGRAFO 1. Jurados de votación. Tendrán derecho a un (1) día de descanso compensatorio remunerado, el cual deberá disfrutarse dentro de los cuarenta y cinco (45) días calendario siguientes, previa concertación con el empleador.

PARÁGRAFO 2. Derecho al voto. Los trabajadores que voten tendrán derecho a medio (½) día de descanso compensatorio remunerado, dentro de los treinta (30) días calendario siguientes.

	COOPERATIVA DE TRANSPORTADORES DEL SARARE "COOTRANSARARE LTDA" NIT. 890504145-2	CÓDIGO: GG-DG-17
	GESTIÓN GERENCIAL	VERSIÓN: 04
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	FECHA: 27/05/2026
		PÁGINA 37 DE 38

PARÁGRAFO 3. Acreditación. El trabajador deberá presentar el certificado electoral o constancia correspondiente.

PARÁGRAFO 4. Régimen disciplinario. El incumplimiento de estas disposiciones constituirá falta disciplinaria.

CAPÍTULO XXV PUBLICACIÓN, VIGENCIA Y DISPOSICIONES FINALES

ARTÍCULO 135. PUBLICACIÓN DEL REGLAMENTO. El empleador publicará el reglamento en cartelera visible o medios físicos o electrónicos, indicando su fecha de entrada en vigencia.

Los trabajadores o la organización sindical podrán solicitar ajustes dentro de los quince (15) días hábiles siguientes. En caso de desacuerdo, el Inspector de Trabajo decidirá conforme a la ley.

ARTÍCULO 136. VIGENCIA. El presente Reglamento Interno de Trabajo entrará en vigencia a partir de su publicación.

ARTÍCULO 137. DEROGATORIA. Quedan derogadas todas las disposiciones internas anteriores que le sean contrarias.

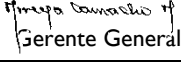
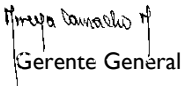
ARTÍCULO 138. CLÁUSULAS INEFICACES. No producirán efecto las cláusulas que desmejoren las condiciones del trabajador frente a la ley, contratos, pactos o convenciones colectivas. En tales casos, prevalecerá la norma más favorable al trabajador.

COMUNIQUESE, PUBLIQUESE Y CUMPLASE.

Saravena, 27 de mayo de 2026


MIREYA CAMACHO MEDINA
 Gerente General

	COOPERATIVA DE TRANSPORTADORES DEL SARARE “COOTRANSARARE LTDA” NIT. 890504145-2	CÓDIGO: GG-DG-17
		VERSIÓN: 04
	GESTIÓN GERENCIAL	FECHA: 27/05/2026
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	PÁGINA 38 DE 38

CONTROL DE CAMBIOS				
Versión	Fecha	Modificaciones	Elaborado por	Aprobado por
00	26/09/2017	Creación del documento	Gerente General	
01	02/12/2021	Actualización del documento (Ley 1280/2009, Ley 1010 de 2006 y Ley 2101/2021)	Gerente General	
02	02/02/2022	Actualización del documento (Ley 2191/2022)	Gerente General	
03	31/07/2024	Reestructuración y Actualización del documento en general se ingresa (Ley 2365/2024 Acoso sexual laboral) – Ajuste en procedimiento para comprobación de faltas y normas de aplicación de las sanciones disciplinarias y modificación en la Prueba de alcoholemia y sanciones para personal administrativo y operativo.	Asesor jurídico	
04	27/05/2026	Se actualiza el presente Reglamento Interno de Trabajo en cumplimiento de la Ley 2466 de 2025, incorporando ajustes relacionados con la jornada laboral, trabajo nocturno y disposiciones sobre descanso, protección a practicantes y aprendices, la protección de los derechos laborales, la no discriminación, el respeto por la libertad electoral, el debido proceso disciplinario; y el fortalecimiento de condiciones de trabajo dignas dentro de la empresa.	Asesor jurídico	