TABLA DE CONTENIDO

CAPÍTULO I - GENERALIDADES
Artículo 1. Objeto
Artículo 2. Vigencia
Artículo 2.1 Conocimiento y difusión
Artículo 3. Objeciones al Reglamento de Trabajo
Artículo 4. Órdenes legítimas
Artículo 5. Ámbito de Aplicación

CAPÍTULO II - GENERALIDADES DEL PROCESO DE ADMISIÓN
Artículo 6. Finalidad
Artículo 7. Procedimiento
Artículo 8 Verificación Información SARLAFT / SAGRILAFT / SIPLAFT).
Artículo 9. Evaluación del aspirante
Artículo 10. Verificación de la información
Artículo 11. Requisitos y condiciones

CAPÍTULO III - CONTRATACIÓN
Artículo 12. De los contratos
Artículo 13. Vinculación
Artículo 14. Periodo de prueba
Artículo 15. Contrato de aprendizaje
Artículo 16. Procedimiento disciplinario aprendices Sena y Universitarios

CAPÍTULO IV - TRABAJADORES ACCIDENTALES O TRANSITORIOS
Artículo 17. Definición

CAPÍTULO V - HORARIO DE TRABAJO
Artículo 18. Horario
Artículo 19. Descanso
Artículo 20. Información trabajo adicional

CAPÍTULO VI - HORAS EXTRAS Y TRABAJO NOCTURNO
Artículo 21. Trabajo diurno y nocturno
Artículo 22. Trabajo suplementario
Artículo 23. Condición del trabajo suplementario
Artículo 24. Remuneración de trabajo nocturno y suplementario

CAPÍTULO VII - DÍAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIOS, DOMINICAL Y FESTIVOS, VACACIONES REMUNERADAS Y PERMISOS
Artículo 25. Serán días de descanso obligatorio remunerado
Artículo 26. Trabajo dominical y festivo remuneración

Artículo 27. Excepción
Artículo 28. Vacaciones remuneradas
Artículo 29. Periodo de vacaciones
Artículo 30. Interrupción del periodo de vacaciones
Artículo 31. Acuerdo de pago de vacaciones
Artículo 32. Periodo mínimo de vacaciones
Artículo 33. Vacaciones remuneradas
Artículo 34. Época de vacaciones
Artículo 35. Permisos
Artículo 36. Licencias

CAPÍTULO VIII - SALARIO MÍNIMO, CONVENCIONAL, LUGAR, DÍAS, HORAS DE PAGOS Y PERÍODOS QUE LO REGULAN
Artículo 37. Formas y libertad de estipulación
Artículo 38. Salario integral
Artículo 39. Lugar y periodo de pago de salarios
Artículo 40. Pago personal del salario

CAPÍTULO IX - PRIMAS EXTRALEGALES
Artículo 41. Primas extralegales

CAPÍTULO X - SERVICIO MÉDICO, MEDIDAS DE SEGURIDAD, RIESGOS PROFESIONALES, PRIMEROS AUXILIOS EN CASO DE ACCIDENTES DE TRABAJO, NORMAS SOBRE LABORES EN ORDEN A LA MAYOR HIGIENE, REGULARIDAD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO.
Artículo 42. Medidas de seguridad
Artículo 43. Afiliación
Artículo 44. Comunicación enfermedad
Artículo 45. Medidas de Salud en el Trabajo.
Artículo 46. Accidente de trabajo
Artículo 47. Comunicación de accidente laboral
Artículo 48. Estadísticas
Artículo 49. Cumplimiento de normas

CAPÍTULO XI - CONDICIONES DE TRABAJO QUE NO PODRÁN REALIZARLOS MENORES DE 18 AÑOS.

Artículo 50. Actividades peligrosas que por su naturaleza o condiciones de trabajo no podrán realizar los menores de 18 años.

CAPÍTULO XII - ORDEN JERÁRQUICO
Artículo 51. Orden jerárquico

CAPÍTULO XIII - PRESCRIPCIONES DE ORDEN
Artículo 52. Deberes de los trabajadores

CAPITULO XIV - OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES ESPECIALES PARA LA SOCIEDAD EMPLEADORA Y LOS TRABAJADORES
Artículo 53. Obligaciones especiales del empleador
Artículo 54. Obligaciones especiales del trabajador
Artículo 55. De las prohibiciones
Artículo 56. Prohibiciones a los trabajadores

CAPITULO XV ESTIMULO A LOS TRABAJADORES
Artículo 57. Felicitaciones

CAPÍTULO XVI - ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS
Artículo 58. Derecho a sancionar
Artículo 59 Sanciones disciplinarias
Artículo 60. Escala de faltas

CAPITULO XVII - PROCESO DISCIPLINARIO
Artículo 61. Proceso disciplinario
Artículo 62. Principios
Artículo 63. Acción disciplinaria
Artículo 64. Etapas del proceso disciplinario
Artículo 65. Apertura del proceso disciplinario
Artículo 66. Formulación pliego de cargos
Artículo 67. Descargos
Artículo 68. Practica de pruebas y pruebas de oficio
Artículo 69. Decisión única instancia
Artículo 70. Recurso de reposición
Artículo 71. Impugnación a través del recurso de reposición
Artículo 72. Decisión del recurso de reposición
Artículo 73. Acumulación de investigaciones
Artículo 74. Suspensión de términos
Artículo 75. Causales de extinción de la acción disciplinaria
Artículo 76. Prescripción e interrupción de la acción disciplinaria

CAPÍTULO XVIII - TERMINACIÓN DEL CONTRATO
Artículo 77. Justas causas para dar por terminado el contrato de trabajo
Artículo 78. Reclamos
Artículo 79. Solicitudes

CAPITULO XIX - ACOSO LABORAL DEFINICIÓN MODALIDADES MECANISMO DE PREVENCIÓN Y PROCEDIMIENTOS INTERNOS
Artículo 80. Definición de acoso laboral
Artículo 80A.Medidas para eliminación de violencia, el acoso y discriminación
Artículo 81. Modalidades
Artículo 82. Conductas que constituyen acoso laboral
Artículo 83. Conductas que no constituyen acoso laboral
Artículo 84. Mecanismos de prevención acoso laboral procedimiento interno
Artículo 85. Desarrollo del mecanismo de prevención
Artículo 86. Procedimiento interno
Artículo 87. Comité de convivencia laboral
Artículo 88. Periodo del comité de convivencia laboral
Artículo 89. Funciones del comité de convivencia laboral
Artículo 90. Presidente del comité de convivencia laboral
Artículo 91. Secretaría del comité de convivencia laboral
Artículo 92. Reuniones
Artículo 93. Reuniones extraordinarias

CAPITULO XX - ACOSO SEXUAL, VIOLENCIAS O CUALQUIER TIPO DE DISCRIMINACIÓN BASADAS EN GÉNERO DEFINICIÓN ÁMBITO DE APLICACIÓN MECANISMO DE PROTECCIÓN Y PROCEDIMIENTOS INTERNOS
Artículo 94. Definición de acoso sexual
Artículo 95. Conductas que suscitan acoso sexual, violencia o discriminación
Artículo 96. Ámbito de aplicación
Artículo 97. Mecanismos prevención y atención de acoso sexual, violencia
Artículo 98. Desarrollo de mecanismos de prevención
Artículo 99. Procedimiento
Artículo 100. Comité para gestión de casos de acoso sexual, violencia
Artículo 101. Funciones del Comité para gestión de casos de acoso sexual
Artículo 102. Presidente del Comité para gestión de casos de acoso sexual
Artículo 103. Secretaria del Comité para gestión de casos de acoso sexual
Artículo 104. Reuniones del Comité para gestión de casos de acoso sexual
Artículo 105. Reuniones extraordinarias del Comité para gestión de casos de acoso sexual

CAPÍTULO XXI – DESPIDO EN CASOS ESPECIALES
Artículo 106. Despidos colectivos.
Artículo 107. Fuerza mayor o caso fortuito.

CAPÍTULO XXII – ACTUALIZACIÓN NORMATIVA Y MODIFICACIONES DEL REGLAMENTO INTERNO
Artículo 108. Actualización Normativa Y Modificaciones Del Reglamento Interno

CAPÍTULO XXIII – PUBLICACIONES
Artículo 109. Publicación

CAPÍTULO XXIV - VIGENCIA
Artículo 110. Vigencia
Artículo 111. Cláusulas ineficaces

CAPITULO XXV - DISPOSICIONES FINALES
Artículo 112. Disposiciones finales

El presente es el Reglamento Interno de Trabajo establecido por la **COOPERATIVA INTEGRAL DE TRANSPORTADORES DE NARIÑO "COOTRANAR LTDA"**, con domicilio principal en la ciudad de Pasto y a sus disposiciones quedan sometidos, tanto la sociedad empleadora y todos sus trabajadores; de la misma forma, este Reglamento se constituye como parte integral de los contratos individuales de trabajo, celebrados o que se celebren con todos los trabajadores.

El presente documento se ha diseñado con el ánimo de garantizar un adecuado clima organizacional, en una entidad que se proyecta a un futuro próspero y competitivo, en la que sus trabajadores son el eje fundamental para alcanzarlo, donde todas las interacciones están basadas en principios de respeto, apoyo, ambiente sano, cordialidad, etc., enmarcado dentro de los parámetros normativos y legales exigidos.

El reglamento es aquella norma elaborada para determinar las condiciones a las que deben sujetarse tanto La sociedad empleadora a través de su representante legal como los trabajadores en el cumplimiento de la ley y como compendio de las necesidades de las partes para el desenvolvimiento normal de sus actividades diarias.

Es así, como luego de una concertación con los trabajadores por parte de la entidad patronal, se plasma en la presente normatividad los caminos de desarrollo laboral y clima organizacional de la entidad.

CAPÍTULO I
GENERALIDADES

ARTÍCULO 1. OBJETO. El presente Reglamento, complementario a las disposiciones del Código Sustantivo del Trabajo, tiene por objeto clarificar y regular en forma justa los intereses y las relaciones laborales, existentes entre la **COOPERATIVA INTEGRAL DE TRANSPORTADORES DE NARIÑO LTDA "COOTRANAR LTDA"** y sus trabajadores. Estas normas tienen fuerza obligatoria para ambas partes.

ARTÍCULO 2. VIGENCIA. Este reglamento Interno comenzará a regir desde la fecha de su promulgación.

ARTÍCULO 2.1. CONOCIMIENTO Y DIFUSIÓN. La **COOPERATIVA INTEGRAL DE TRANSPORTADORES DE NARIÑO LTDA "COOTRANAR LTDA",** a través de su representante legal, dará a conocer y difundirá el presente Reglamento a todos sus trabajadores, mediante la fijación de dos (2) copias en carácter legible, en dos (2) sitios distintos y a través de medio virtual, al cual los trabajadores deberán poder acceder en cualquier momento. Si hubiera varios lugares de trabajo separados, la fijación debe hacerse en cada uno de ellos, salvo que se hiciere la publicación del reglamento a través de medio virtual, caso en el cual no se requerirá efectuar varias publicaciones físicas.
Adicionalmente, el empleador podrá cargar el reglamento de trabajo en la página web de la empresa, si cuenta con una, o enviarlo a los trabajadores por cualquier canal digital de su propiedad, como el correo electrónico, dejando constancia de dicha actuación. Esto en cumplimiento al articulado 8 de la ley 2466 de 2025. Por lo anterior, en ningún caso, los trabajadores, argumentarán el desconocimiento de este Reglamento como motivo de su incumplimiento.

ARTÍCULO 3. OBJECIONES AL REGLAMENTO DE TRABAJO. La **COOPERATIVA INTEGRAL DE TRANSPORTADORES DE NARIÑO LTDA "COOTRANAR LTDA",** a través de su representante legal, publicará en cartelera de la empresa y en la página web de la empresa el Reglamento Interno de Trabajo y en la misma informará a los trabajadores, mediante circular interna, del contenido de dicho reglamento, fecha desde la cual entrará en aplicación. La organización sindical, si la hubiere, y los trabajadores no sindicalizados, podrán solicitar al empleador dentro de los quince (15) días hábiles siguientes los ajustes que estimen necesarios cuando consideren que sus cláusulas contravienen los artículos 106, 108, 111, 112 o 113 del Código Sustantivo del Trabajo. Si no hubiere acuerdo el inspector del trabajo adelantará la investigación correspondiente, formulará objeciones si las hubiere y ordenará al empleador realizar las adiciones, modificaciones o supresiones conducentes, señalando como plazo máximo quince (15) días hábiles, al cabo de los cuales el empleador realizará los ajustes so pena de incurrir en multa equivalente a cinco (5) veces el salario mínimo legal mensual vigente.

ARTÍCULO 4. ÓRDENES LEGÍTIMAS. Con apego a la ley y dentro de las jerarquías establecidas en el organigrama de la **COOPERATIVA INTEGRAL DE TRANSPORTE DE NARIÑO LTDA "COOTRANAR LTDA",** los trabajadores deben obediencia y respeto a sus superiores; pues, además de las obligaciones que corresponden a su puesto de trabajo, deberán ceñirse a las instrucciones y disposiciones legítimas, sean verbales o escritas, que reciban de sus jefes inmediatos.

ARTÍCULO 5. ÁMBITO DE APLICACIÓN. El presente Reglamento Interno de Trabajo, es de aplicación obligatoria para todos los trabajadores que laboren en la **COOPERATIVA INTEGRAL DE TRANSPORTADORES DE NARIÑO LTDA "COOTRANAR LTDA".**

CAPÍTULO II
GENERALIDADES DEL PROCESO DE ADMISIÓN

ARTÍCULO 6. FINALIDAD. Tendrá como finalidad cumplir con los requerimientos de la **COOPERATIVA INTEGRAL DE TRANSPORTADORES DE NARIÑO LTDA "COOTRANAR LTDA"**, en cuanto a la selección de personal competente, de acuerdo a las necesidades de la misma.

ARTÍCULO 7. PROCEDIMIENTO. Quien aspire a vincularse laboralmente con la **COOPERATIVA INTEGRAL DE TRANSPORTADORES DE NARIÑO LTDA "COOTRANAR LTDA",** deberá cumplir los parámetros exigidos en la convocatoria y/o invitación a discrecionalidad de la empleadora y lo que a continuación se señala:

1. **EMPLEADOS DE LA ADMINISTRACIÓN Y OPERATIVOS**

1. Hoja de vida debidamente diligenciada.
2. Certificaciones laborales de los últimos empleadores con quienes haya trabajado, en que conste el tiempo de servicios, la índole de la labor ejecutada y el salario devengado.
3. Certificaciones de dos personas sobre su conducta y capacidad laboral.
4. Certificados que acrediten estudios de bachiller, técnico, profesional, especialista y otros requeridos para el cargo.
5. Fotocopia de la cédula de ciudadanía o tarjeta de identidad, según el caso.
6. Autorización escrita del inspector del trabajo o, en su defecto, de la primera autoridad local, a solicitud de los padres y, a falta de éstos, del defensor de familia, cuando el aspirante sea un menor de dieciocho (18) años.
7. (2) Dos fotografías recientes 3x4 fondo blanco.
8. Autorización previa del candidato para revisar los antecedentes fiscales penales y disciplinarios, diligenciando un formato que se suministrara por la empresa.
9. Comunicación escrita donde manifiesta de manera voluntaria y libre a qué entidad del Sistema de Seguridad Social desea cotizar en materia de Pensiones y Salud. En el evento en que sea cotizante, fotocopia del formato de afiliación a la respectiva entidad.

2. **CONDUCTORES:**

1. Hoja de vida debidamente diligenciada.
2. Fotocopia de la cédula de ciudadanía.
3. Ser mayor de veinticinco (25) años.
4. Certificaciones laborales de los últimos empleadores con quienes haya trabajado, en que conste el tiempo de servicios, la índole de la labor ejecutada y el salario devengado.
5. Certificados que acrediten estudios de primaria, bachiller, técnico, profesional, especialista y otros requeridos.
6. Autorización previa del candidato para revisar los antecedentes fiscales penales y disciplinario, diligenciando un formato que se suministrara por la empresa.
7. Dos (2) fotografías recientes 3x4 fondo blanco.
8. Examen de hemoclasificación: grupo sanguíneo, factor RH, glicemia y cuadro hemático.
9. Certificación de afiliación a EPS, Fondo de Pensiones, Caja de Compensación Familiar, y Fondo de Cesantías (en caso de tenerla).
10. Historia laboral expedida del fondo administrador de pensiones.
11. Exámenes médicos ocupacionales.
12. Fotocopia de la licencia de Conducción Vigente.
13. SIMIT actualizado a la fecha de presentación de la hoja de vida.
14. Informe histórico del conductor contenido en el RUNT.

Para ingresar a la **COOPERATIVA INTEGRAL DE TRANSPORTADORES DE NARIÑO LTDA "COOTRANAR LTDA",** se debe cumplir con el perfil, que se encuentra en los documentos de perfiles de cargos.
PARÁGRAFO 1. La empresa efectuará las pruebas de idoneidad y psicotécnicas pertinentes que permitan verificar que el aspirante cumple los requisitos exigidos por el cargo y efectuará visitas domiciliarias y las entrevistas
que garanticen que el mismo reúne los requisitos de personalidad y capacidad exigidos. Además, antes de recibir a alguien para trabajar, la empresa a través de su representante legal, la oficina de gestión humana deberá indagar por sus antecedentes, pedir referencias de anteriores lugares de trabajo y la autenticidad de los documentos presentados.
PARÁGRAFO 2. En ningún caso se vincularán parientes en cargos de contabilidad, tesorería, secretaria, jefe de rodamiento. La empresa a través de su representante legal definirá en cada caso según las circunstancias y características propias de los cargos. Los grados de parentesco a los que se aplicarán estos criterios van hasta el tercero de consanguinidad (padre, madre, hijo, hermano, tío, sobrino, nieto, abuelo, - y segundo de afinidad- esposo, esposa, cuñados, suegros). También se aplica este criterio en los casos de parentesco civil.
PARÁGRAFO 3. Una vez cumplidos los pasos anteriores, el aspirante deberá presentar un examen médico ocupacional de admisión.
PARÁGRAFO 4. El empleado comenzará a devengar su salario a partir de la fecha en que empiece a laborar efectivamente, una vez se hayan cumplido los requisitos de admisión enumerados en los artículos anteriores.

PARÁGRAFO 5. La falsedad en la información suministrada es causal de despido con justa causa, de conformidad con lo establecido en el Numeral 1° del Artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo.
PARÁGRAFO 6. Prohíbase el trabajo de los menores de quince (15) años de conformidad con la ley 1098 de 2006. Los adolescentes entre los 15 y 17 años para ser contratados requieren la respectiva autorización expedida por el Inspector de Trabajo o, en su defecto, por el Ente Territorial Local y gozarán de protección laboral especial y cumplir las normas que regulen el trabajo para este tipo de trabajadores.
PARÁGRAFO 7. Ningún niño, niña o adolescente menor de 18 años de edad, podrá trabajar en las actividades que se relacionan en la Resolución 1796 de 2018.
PARÁGRAFO 8. La persona admitida al servicio de la empresa, queda obligada a cumplir el presente reglamento, a desempeñar las funciones asignadas en la forma establecida y con sujeción a las normas propias del servicio.
PARÁGRAFO 9. La empleadora podrá establecer en el Reglamento además de los documentos mencionados, todos aquellos que considere necesarios para admitir o no admitir al aspirante. Sin embargo, tales exigencias no deben incluir documentos, certificaciones o datos prohibidos expresamente por las normas jurídicas para tal efecto: así, es prohibida la exigencia de la inclusión en formatos o cartas de solicitud de empleo "*datos acerca del estado civil de las personas, número de hijos que tenga, la religión que profesen o el partido político al cual pertenezcan...*", (Artículo primero, Ley 13 de 1972); lo mismo que la exigencia de la prueba, de gravidez para las mujeres, solo que se trate de actividades catalogadas como de alto riesgo (Artículo 43, C.N. artículos 1 y 2, Convenio No 111 de la O.I.T. Resolución No, 003941 de 1994 del Ministerio de Trabajo), el examen de Sida (Decreto reglamentario No. 559 de 1991 Art. 22), ni la Libreta Militar (Art. 111 Decreto 2150 de 1995).
PARÁGRAFO 10. Si después de haber adquirido la calidad de Trabajador se descubriera falsedad o alteración en los datos o documentos presentados, el que incurriere en tal evento será separado inmediatamente de la cooperativa empleadora, como lo indica el articulo 62 numeral 1 del código sustantivo del trabajo y puede incurrir en un delito penal tipificado a lo dispuesto en el artículo 289 del Código Penal.

ARTICULO 8. VERIFICACIÓN INFORMACIÓN SARLAFT / SAGRILAFT / SIPLAFT).
Además de los requisitos mencionados el trabajador para ser admitido en la empresa, dentro del proceso de selección debe cumplir con las políticas del Sistema de Administración del Riesgo de Lavado de Activos y Financiación del Terrorismo (SARLAFT / SAGRILAFT / SIPLAFT).
Constituye requisito obligatorio y condición previa para la contratación no registrar reportes, coincidencias ni inclusiones en listas vinculantes del Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas (ONU), listas restrictivas internacionales (incluida la lista OFAC/Clinton), ni contar con sentencias condenatorias ejecutoriadas por delitos fuente de lavado de activos, financiación del terrorismo, corrupción o delitos contra el patrimonio económico.
La verificación de reportes inhabilitantes o de alto riesgo en los sistemas de consulta de listas restrictivas durante la etapa de selección facultará a la empresa para abstenerse válidamente de celebrar el contrato de trabajo, en observancia de sus deberes legales de debida diligencia y mitigación del riesgo

ARTÍCULO 9. EVALUACIÓN DEL ASPIRANTE. Quien aspire a desempeñar un cargo en la **COOPERATIVA INTEGRAL DE TRANSPORTADORES DE NARIÑO LTDA "COOTRANAR LTDA",** debe someterse al procedimiento de selección y vinculación establecido en el Proceso designado por el representante legal de la empleadora, para lo cual deberá presentarse dentro del tiempo señalado en la convocatoria y/o invitación, con la hoja de vida y los soportes exigidos. Este requisito permite definir si el aspirante cumple o no con el perfil requerido para la vinculación.
Una vez surtido lo anterior, la evaluación se sujetará a los criterios establecidos en el manual de funciones y el procedimiento de selección de la **COOPERATIVA INTEGRAL DE TRANSPORTADORES DE NARIÑO LTDA "COOTRANAR LTDA".**
PARÁGRAFO 1. No serán consideradas en la convocatoria aquellas personas que se encuentren inhabilitadas o impedidas de acuerdo a la ley, decisión judicial o administrativa.

ARTÍCULO 10. VERIFICACIÓN DE LA INFORMACIÓN. La **COOPERATIVA INTEGRAL DE TRANSPORTADORES DE NARIÑO LTDA "COOTRANAR LTDA",** al recibir cada uno de los documentos mencionados, queda facultada para verificar libremente la información contenida en ellos y conservará esta facultad durante la vigencia del contrato.

ARTÍCULO 11. REQUISITOS Y CONDICIONES. Cumplidos los requisitos y condiciones previstas anteriormente y los demás que se fijen expresamente, según el caso, la **COOPERATIVA INTEGRAL DE TRANSPORTADORES DE NARIÑO LTDA "COOTRANAR LTDA",** decidirá si admite o no al aspirante. En caso afirmativo se procederá a la firma del contrato de trabajo, siendo este requisito indispensable para empezar a laborar; en caso negativo, no estará obligada a aceptar reclamo alguno, de ninguna naturaleza, a pagar suma alguna de dinero por ningún concepto, ni a expedir certificaciones sobre el resultado de los exámenes y pruebas ni a dar explicación alguna sobre su determinación.
PARÁGRAFO 1. La empresa podrá establecer en el procedimiento de selección, además de los documentos mencionados, todos aquellos que considere necesarios para admitir o no al aspirante. Sin embargo, tales exigencias no deben incluir documentos, certificaciones o datos prohibidos expresamente por las normas jurídicas para tal efecto: En todo caso, el empleador podrá exigir documentos adicionales que no se encuentren prohibidos por la Ley.
PARÁGRAFO 2. La contratación de menores de edad, es totalmente discrecional por parte de la **COOPERATIVA INTEGRAL DE TRANSPORTADORES DE NARIÑO LTDA "COOTRANAR LTDA"** y en el evento de optar por ello, se sujetará dicha relación laboral a las normas vigentes al momento de la contratación.

CAPÍTULO III
CONTRATACION

ARTÍCULO 12. DE LOS CONTRATOS. De conformidad con sus necesidades, la **COOPERATIVA INTEGRAL DE TRANSPORTADORES DE NARIÑO LTDA "COOTRANAR LTDA",** celebrará la modalidad de contrato de trabajo que sea necesaria, considerando los aspectos legales, técnicos y administrativos de la naturaleza del cargo de conformidad a los artículos 5 y 6 de la ley 2466 de 2025, los cuales podrán ser:

A. ***CONTRATO LABORAL A TERMINO INDEFINIDO***: El contrato laboral a término indefinido. Los trabajadores y las trabajadoras serán vinculados mediante contrato de trabajo a término indefinido. Sin perjuicio de lo anterior, podrán celebrarse contratos de trabajo, ya sea a término fijo, por el tiempo que dure la realización de una obra o labor determinada o para ejecutar un trabajo ocasional, accidental o transitorio. El contrato a término indefinido tendrá vigencia mientras subsistan las causas que le dieron origen y la materia del trabajo. El trabajador o trabajadora podrá darlo por terminado mediante preaviso de treinta (30) días calendario para que el empleador provea su reemplazo. En ningún caso se podrá pactar sanción para el empleado que omita el preaviso aquí descrito.

PARÁGRAFO: El preaviso indicado no aplica en los eventos de terminación unilateral por parte del trabajador cuando sea por una causa imputable al empleador, de las relacionadas coma justas causas para dar por terminado el contrato por parte del trabajador en este código; caso en el cual el trabajador o trabajadora podrá dar por terminado el contrato haciendo expresas las razones o motivos de la determinación y acudir a los Mecanismos Alternativos de Resolución de Conflictos o vía judicial para obtener el pago de la indemnización a la que tendrá derecho, en caso de comprobarse el incumplimiento grave de las obligaciones a cargo del empleador.

CONTRATOS DE TRABAJO A TERMINO FIJO: Podrán celebrarse contratos de trabajo a término fijo por un término no mayor a cuatro (4) años. El contrato de trabajo a término fijo deberá celebrarse por escrito. Cuando el contrato de trabajo a término fijo no cumpla las condiciones y requisitos previamente mencionados, se entenderá celebrado a término indefinido desde el inicio de la relación laboral. El contrato a término fijo no podrá renovarse indefinidamente, sin embargo, podrán considerarse los siguientes tipos de prórrogas:

- Prórroga pactada: Cuando el contrato de trabajo se celebre por un término inferior a un (1) año, las partes, mediante acuerdo escrito, podrán prorrogar el número de veces que estimen conveniente; sin embargo, después de la cuarta prorroga, el contrato no podrá renovarse por un periodo inferior a un (1) año. En ningún caso podrá superarse el término máximo de cuatro (4) años previsto en este artículo, para los casos de contratos vigentes este límite máximo se contabilizará a partir de la entrada en vigencia de esta ley.
- Prórroga automática: Si con treinta (30) días de antelación al vencimiento del plazo pactado o su prórroga, ninguna de las partes manifestare su intención de terminar el contrato, este se entenderá renovado por un término igual al inicialmente pactado o al

de su prorroga, según sea el caso, sin que pueda superarse el límite máximo de cuatro. (4) años previsto en este artículo. Esta misma regia aplicará a los contratos celebrados por un término inferior a un (1) año, pero en este caso la cuarta prórroga automática será por un periodo de un (1) año.

CONTRATO DE TRABAJO POR DURACIÓN DE OBRA O LABOR DETERMINADA: Podrán celebrarse contratos de trabajo por el tiempo que dure la realización de una obra o labor determinada. El contrato de trabajo por la duración de obra o labor determinada deberá celebrarse por escrito y en él deberá indicarse, de forma precisa y detallada, la obra o labor contratada que se requiere atender. Cuando no se cumplan las condiciones señaladas en el presente artículo, o cuando una vez finalice la obra o labor contratada, el trabajador continúe prestando sus servicios, el contrato se entenderá celebrado a término indefinido desde el inicio de la relación laboral, a menos que se trate de una nueva y diferente obra o labor, caso en el que se podrá continuar el contrato adicionando por escrito el acuerdo en el que se especifique la nueva obra o labor o se liquidará el contrato anterior y se iniciará un nuevo contrato por la nueva necesidad, especificando en cualesquiera de los dos casos de forma clara y precisa la nueva obra o labor contratada.

PARÁGRAFO 1. En los contratos a término fijo y de obra o labor determinada, el trabajador y la trabajadora tendrán derecho al pago de vacaciones y prestaciones sociales en proporción al tiempo laborado cualquiera que este sea.

ARTÍCULO 13. VINCULACIÓN. Una vez se seleccione a la persona idónea para el cargo, el área de Talento Humano, deberá informar al aspirante elegido del proceso, la fecha de su vinculación y citar para que ingrese al proceso de inducción.

PARÁGRAFO 1. El representante legal de la empresa o la persona que aquel designe, a través del área encargada, hará una inducción general sobre la estructura de la **COOPERATIVA INTEGRAL DE TRANSPORTADORES DE NARIÑO LTDA "COOTRANAR LTDA"** se informará dónde se encuentran disponibles las políticas institucionales, estatutos, código de ética, reglamento interno de trabajo y el manual de funciones, políticas vigentes, procedimientos y protocolos que apliquen para cada cargo, entre otros.

PARÁGRAFO 2. Una vez se realice la suscripción del contrato, la **COOPERATIVA INTEGRAL DE TRANSPORTADORES DE NARIÑO LTDA "COOTRANAR LTDA",** procederá a diligenciar las afiliaciones al Sistema General de Seguridad Social en Salud, Pensiones y Riesgos Laborales, según las normas vigentes para el efecto.

PARÁGRAFO 3. El trabajador que ingresa deberá presentar un examen médico ocupacional establecido en la Ley, con el fin de determinar las condiciones de salud en que se encuentre el trabajador.

ARTÍCULO 14. PERIODO DE PRUEBA. Una vez admitido el aspirante, se podrá estipular con él, un período inicial de prueba que tendrá por objeto apreciar por parte de la **COOPERATIVA INTEGRAL DE TRANSPORTADORES DE NARIÑO LTDA "COOTRANAR LTDA"**, las aptitudes del trabajador y por parte de éste, las conveniencias de las condiciones de trabajo, como esta descrito en los artículos 76, 77 y 78 del Código Sustantivo del Trabajo

PARÁGRAFO 1. Cuando entre un mismo empleador y trabajador se celebren contratos de trabajo sucesivos no es válida la estipulación del período de prueba, salvo para el primer contrato. (Ley 50 de 1990, Artículo 7).
PARÁGRAFO 2. El periodo de prueba no puede exceder de dos meses. En los contratos de trabajo a término fijo, cuya duración sea inferior a un año, el periodo de prueba no podrá ser superior a la quinta parte del término inicialmente pactado para el respectivo contrato, sin que pueda exceder de dos meses.
PARÁGRAFO 3. El período de prueba debe ser estipulado por escrito y en caso contrario los servicios se entienden regulados por las normas generales del contrato de trabajo. (C.S.T. Artículo 77, numeral 1). En todo caso, el periodo de prueba se regirá por lo establecido en el C.S.T y demás normas vigentes.
PARÁGRAFO 4. Durante el período de prueba, el contrato puede darse por terminado unilateralmente en cualquier momento y sin previo aviso; sin embargo, si expirado el período de prueba el trabajador continuare al servicio del empleador, con consentimiento expreso o tácito, por ese solo hecho, los servicios prestados por aquél a éste, se considerarán regulados por las normas del contrato de trabajo desde la iniciación de dicho período de prueba. Los trabajadores en período de prueba gozan de todas las prestaciones sociales. (C.S.T., Artículo 80).

ARTÍCULO 15. CONTRATO DE APRENDIZAJE. NATURALEZA Y CARACTERÍSTICAS DE LA RELACIÓN DE APRENDIZAJE. Conforme al artículo 21 de la ley 2466 de 2025, el contrato de aprendizaje es un contrato laboral especial y a término fijo, que se rige por las normas sustantivas del Código Sustantivo del Trabajo, mediante la cual una persona natural desarrolla formación teórica práctica en una entidad autorizada a cambio de que una empresa patrocinadora proporcione los medios para adquirir formación profesional metódica y completa requerida en el oficio, actividad, ocupación o profesión y esto le implique desempeñarse dentro del manejo administrativo, operativo, comercial o financiero propios del giro ordinario de las actividades de la empresa, por cualquier tiempo determinado no superior a tres (3) años, y por esto reciba un apoyo de sostenimiento mensual.
Son elementos particulares y especiales del contrato de aprendizaje:

1. La finalidad es la de facilitar la formación del aprendiz. de las ocupaciones o profesiones en las que se refiere el presente artículo.
2. La subordinación está referida exclusivamente a las actividades propias del aprendizaje.
3. La formación se recibe a título estrictamente personal;
4. El apoyo del sostenimiento mensual tiene como fin garantizar el proceso de aprendizaje. Durante toda la vigencia de la relación, el aprendiz recibirá de la empresa un apoyo de sostenimiento mensual, así:

a) Si es una formación dual, el aprendiz recibirá coma mínima durante el primer año el equivalente al setenta y cinco por ciento (75%) de un (1) salario mínimo legal mensual vigente y durante el segundo año el equivalente al cien por ciento (100%) de un (1) salario mínimo legal mensual vigente.
b) Si es formación tradicional, el aprendiz recibirá coma mínimo en la fase lectiva el equivalente al setenta y cinco por ciento (75%) de un (1) salario mínimo mensual vigente y

en la parte práctica, el apoyo del sostenimiento será equivalente al cien por ciento (100%) de un salario mínimo mensual legal vigente.

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

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

Durante la fase lectiva, el aprendiz estará cubierto por el sistema de seguridad social en salud y riesgos laborales, pagado plenamente por la empresa coma dependiente.

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

El contrato de aprendizaje podrá versar sobre ocupaciones semi calificadas que no requieran título o calificadas que requieran título de formación técnica no formal, técnicos profesionales, o tecnológicos o profesionales, de instituciones de educación reconocidas por el Estado y trabajadores aprendices del SENA.

El Contrato de aprendizaje podrá versar sobre estudiantes universitarios para los casos en que el aprendiz cumpla con actividades de 24 horas semanales en la empresa y al mismo tiempo cumpla con el desarrollo del pensum de su carrera profesional, o que curse el semestre de práctica. En todo caso la actividad del aprendiz deberá guardar relación con su formación académica.

PARÁGRAFO 1. El tiempo correspondiente a la fase practica o dual deberá ser certificado por la empresa y se reconocerá como experiencia laboral para el aprendiz.

De igual manera se debe tener en cuenta la Circular Externa 083 de 2025 del 18 de julio de 2025 emitida por parte del MINISTERIO DEL TRABAJO, la cual menciona lo siguiente:

"El propósito de la presente circular es brindar a los ciudadanos una herramienta que facilite la interpretación y aplicación del artículo 21 de la Ley 2466 de 2025, que modifica el artículo 81 del Código Sustantivo del Trabajo. Esta circular se configura como un mecanismo institucional para atender de manera general y unificada las inquietudes que han sido presentadas de forma masiva, en calidad de peticiones análogas, de información, de interés general o de consulta, conforme a lo dispuesto en el artículo 22 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo. Así mismo, es importante precisar que esta circular se emite en el marco de las competencias que el Decreto Ley 4108 de 2011 le otorga al Ministerio del Trabajo, con el alcance que les brinda el artículo 28 de la Ley 1755 de 2015, así como de forma general y abstracta, debido a que sus funciones no brindan facultad legal para declarar derechos individuales ni definir controversias.

• NATURALEZA JURÍDICA Y PAGOS EN EL CONTRATO DE APRENDIZAJE:

En primera medida, es necesario resaltar que la naturaleza del contrato de aprendizaje conforme al régimen legal vigente del mencionado artículo 81, es la de un contrato de trabajo especial y a término fijo, se encuentra regido por el Código Sustantivo del Trabajo. Así lo dicta de manera expresa el texto de la norma. Precisamente, la nueva normativa

plantea una distinción específica en cuanto a diferentes pagos, considerando tres factores: tipo de formación, etapa del contrato y nivel de cualificación del estudiante, así:

CUADRO 1. PARTICULARIDADES DE PAGOS - CONTRATO DE APRENDIZAJE EN LEY 2466 DE 2025

Tipo de formación	Etapa del contrato	Apoyo de sostenimiento mensual	Seguridad social	Otros derechos laborales
Formación dual*	Primer año**	Equivalente 75% de un (1) SMMLV	Afiliación y cotización al sistema general de seguridad social en salud, pensión y riesgos laborales	Derecho a prestaciones, auxilios y demás derechos propios de un contrato de trabajo durante todo el contrato.
	Segundo Año**	Equivalente 100% de un (1) SMMLV		
Formación Tradicional***	Etapa lectiva	Equivalente 75% de un (1) SMMLV	Afiliación y cotización al sistema general de seguridad social en Salud + Riesgos laborales pagados por la empresa	Aplica pago del apoyo de sostenimiento mensual, así como las afiliaciones a salud y riesgos laborales.
	Etapa práctica	Equivalente 100% de un (1) SMMLV	Afiliación y cotización al sistema general de seguridad social en salud, pensiones y riesgos laborales	Derecho a prestaciones, auxilios y demás derechos propios de un contrato de trabajo durante la etapa práctica.
Estudiantes universitarios	Cualquier modalidad o etapa	Equivalente al 100% de un (1) SMMLV	Según la etapa: solo salud y riesgos laborales (lectiva) o salud, pensiones y riesgos (en etapa práctica)	Según la etapa y sin importar si la formación es o no en modalidad dual. En etapa lectiva, aplican pagos del apoyo de sostenimiento mensual, junto a las afiliaciones a salud y riesgos laborales. Y en etapa práctica aplica el derecho a prestaciones, auxilios y demás derechos propios de un contrato de traba o.

NOTA: (*) La formación dual en Colombia está presente en diferentes vías de cualificación, así: (a) Vía de cualificación educativa: en programas de educación superior de pregrado que cuentan con registro calificado en modalidad dual.

(b) Vía de cualificación del Subsistema de Formación para el Trabajo: la formación dual es obligatoria para todos los programas en todos los niveles de esta vía de cualificación.

(c) Estrategia del SENA: en la estrategia de formación dual que aplica únicamente para los programas que expresamente hagan parte de dicha estrategia en dicha entidad.

(**) La duración de la alternancia podrá ser menor o mayor, sin superar de tres (3) años, caso en el cual la distribución teórica/práctica deberá ser, como mínimo, de 50% [teoría] y 50% [práctica], en relación con el tiempo total de la duración del programa dispuesto en sus diseños curriculares y los pagos corresponderán a cada etapa según la alternancia.

(***) La formación tradicional está compuesta por las siguientes vías de cualificación:
(a) Educativa: Educación superior de pregrado (técnico profesional, tecnólogo y universitario)
(b) Formación profesional integral del SENA: toda la oferta de formación complementaria y formación titulada SENA, excepto la estrategia de formación dual que cuenta con regulación particular como se mencionó previamente.

Conforme a la disposición normativa objeto de análisis, mientras para la etapa lectiva el aprendiz únicamente tiene derecho al pago de un apoyo de sostenimiento mensual, junto a la afiliación y cotización en salud y riesgos laborales, por así dictarlo expresamente el texto del artículo 81 del Código Sustantivo del Trabajo , en la etapa práctica o durante toda la formación dual, el aprendiz tiene derecho al pago de todas las prestaciones, auxilios y demás derechos propios del contrato laboral, que se rige por las normas sustantivas del Código Sustantivo del Trabajo, lo que entre otros abarca:

• Apoyo de sostenimiento mensual: Siendo un derecho propio del contrato laboral, tiene la categoría de salario y está regido por el Código Sustantivo del Trabajo. En esta medida, aplican todas las normas generales que al respecto dispone el mismo Código, siempre considerando las disposiciones especiales que el mismo artículo 81 plantea para este contrato especial de trabajo, tales como el valor del apoyo de sostenimiento para los estudiantes de formación dual. En este aspecto es importante tener en cuenta la exoneración de aportes parafiscales y salud contemplados en el artículo 114-1 del Estatuto Tributario.

• Trabajo suplementario: (horas extra, trabajo nocturno y trabajo en días de descanso obligatorio). En consideración al carácter formativo del contrato de aprendizaje, deben establecerse límites al trabajo suplementario, como las horas extra, el trabajo nocturno y el trabajo en días de descanso obligatorio, como pasa a explicarse.

Durante la etapa práctica, a los aprendices les aplican las disposiciones sobre la jornada máxima legal vigente. Sumado a ello y dado que el contrato de aprendizaje tiene como finalidad principal "facilitar la formación del aprendiz en las ocupaciones o profesiones", según lo establece la ley, la realización de trabajo suplementario debe considerarse altamente excepcional y solo podría realizarse en aquellos casos en que la naturaleza de la formación así lo exija, es decir, cuando el ejercicio de la ocupación requiera necesariamente el desarrollo de actividades en horarios extraordinarios. En tales casos excepcionales, la empresa deberá realizar el pago del trabajo suplementario en los términos que el mismo artículo dispone para la etapa práctica, es decir, realizar el "reconocimiento y pago de todas las prestaciones, auxilios y demás derechos propios del contrato laboral". Dotación. Auxilio de transporte. Prima de servicios. Cesantías. Interés a las cesantías. Vacaciones. Subsidio Familiar. Sobre la naturaleza jurídica del Subsidio Familiar, la H. Corte Constitucional, mediante Sentencia C-1173/01. Sumado a lo anterior, la Ley 21 de 1982 y la regla general que tenemos en el sistema laboral colombiano, indica que todo trabajador dependiente genera la obligación del pago aportes parafiscales, a menos de que exista una exención legal expresa, así lo ha interpretado la Corte Constitucional. En esto ha sido interpretado en su jurisprudencia, para explicarnos que las exenciones en materia de aportes parafiscales deben interpretarse de manera estricta y solo procede en caso de que exista una exención expresa. Conforme a este análisis y considerando lo indicado por el artículo 81 del Código Sustantivo del Trabajo, en la etapa práctica, el aprendiz tendrá derecho al reconocimiento y pago de todas las prestaciones, auxilios y demás derechos propios del contrato laboral, lo que incluye el pago del Subsidio Familiar.

•Seguridad social en salud, pensiones y riesgos laborales: Hay que insistir que, en la etapa lectiva, el valor de las cotizaciones a riesgos laborales y salud debe ser pagado por la

empresa en su integridad, sin costo para el aprendiz. Sucede diferente en la etapa práctica, donde el pago de la cotización se divide entre empleador y aprendiz, así:
Salud: El aporte total es del 12.5% del IBC (Ingreso Base de Cotización). El empleador asume el 8.5% y el aprendiz el 4%, sin olvidar la exención del artículo 114-1 del Estatuto Tributario previamente citada.
Pensión: El aporte total es del 16% del IBC. El empleador asume el 12% y el aprendiz el 4%.
Riesgos Laborales: El porcentaje varía entre 0.522% y 6.96% según la clase de riesgo de la empresa y las actividades del aprendiz. En este caso, el costo está a cargo del empleador.
•DURACIÓN DEL CONTRATO DE APRENDIZAJE Y PRÓRROGAS Considerando el carácter formativo del contrato de aprendizaje, el artículo 81 del Código Sustantivo del Trabajo dispone tres precisiones expresas en su texto:
***a)** Se puede celebrar por cualquier tiempo determinado no superior a tres (3) años*
***b)** La finalidad es la de facilitar la formación teórico-práctica del aprendiz*
***c**) Está compuesto por dos fases: lectiva o práctica, que en el caso de la formación dual se fusionan generando la alternancia y en el caso de los estudiantes universitarios puede estar limitada a la fase práctica. Esto resulta especialmente importante si se considera que el artículo insiste en que éste busca el desarrollo de formación teórica-práctica.*
Integrando estos tres elementos, se puede indicar que la duración del contrato de aprendizaje deberá ser determinada a través de la disposición que al efecto exista en los programas de formación (diseños curriculares) respectivos, como necesaria para cumplir con su requisito formativo teórico-práctico, certificado por la Institución de Formación del aprendiz, sin que supere de los tres (3) años.
Por lo tanto, las prórrogas serán procedentes, siempre y cuando respeten las normas especiales del contrato de aprendizaje, es decir, que no pueden exceder de tres (3) años en total, incluidas las prórrogas; y en ningún caso podrá ser superior a la duración dispuesta en los programas de formación respectivos para la realización de la actividad formativa teórica-práctica.
Sumado a lo anterior, hay que mencionar que:
***a)** El primer inciso del parágrafo del artículo 33 de la Ley 789 de 2002, aún vigente, dicta que "Cuando el contrato de aprendizaje incluida dentro de la cuota mínima señalada por el SENA termine por cualquier causa, la empresa deberá reemplazar al aprendiz para conservar la proporción que le haya sido asignada. Se prohíbe la celebración de una nueva relación de aprendizaje expirada la duración de una anterior, con la misma o distinta empresa"*
***b)** El parágrafo único del artículo 35 de la Ley 789 de 2002, aún vigente, contempla que "Las empresas no podrán contratar bajo la modalidad de aprendices a personas que hayan estado o se encuentren vinculadas laboralmente a la misma"*
Por lo tanto, se someterá a lo dispuesto en la Ley 2466 de 2025 y la Circular Externa 083 de 2025 del 18 de julio de 2025 emitida por parte del MINISTERIO DEL TRABAJO, y demás normas que lo modifiquen, aclaren, adicionen o sustituyan (C.S.T. artículo 81)".

ARTÍCULO 16. PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO PARA LOS APRENDICES DEL SENA Y ESTUDIANTES UNIVERSITARIOS EN PERIODO DE PRACTICA BAJO CONTRATO DE APRENDIZAJE. El procedimiento se aplica como consecuencia de la laboralización de los contratos de aprendizaje, lo que implica que deben acatar las normas de la empresa y la legislación laboral vigente. El marco normativo que sustenta la posibilidad de aplicar procesos disciplinarios a los aprendices es parte del Código Sustantivo del Trabajo. En particular el artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo que establece las justas causas para dar por terminado un contrato de trabajo y el artículo 115 del mismo código que regula los pasos a seguir en un proceso disciplinario definiendo con mayor claridad los procesos En virtud de lo anterior, y con el fin de garantizar el derecho fundamental al debido proceso consagrado en la ley, el trámite disciplinario aplicable al personal de aprendizaje se ceñirá a las siguientes etapas sucesivas:

Paso 1: Documentación probatoria y remisión a la entidad perteneciente

1. Se recopila las evidencias objetivas y las pruebas del incumplimiento (reportes de asistencia sin soporte, llamadas de atención previas, informes de supervisor de práctica, testimonios o registros de auditoría).
2. Se revisa la conducta, omisión o error del aprendiz y se contrastan los hechos con las funciones asignadas.
3. La empresa debe garantizar que la fase de investigación sea privada.
4. La empresa debe remitir un informe a la entidad educativa (Sena o universidad) de la cual depende el aprendiz, informando de forma detallada los hechos, las pruebas que iniciaron el proceso disciplinario.

Paso 2: Pliego de cargos y citación a diligencia de descargos (Garantía del Debido Proceso):

1. Citar por escrito al aprendiz, informándole con precisión de los hechos imputados y las normas del Reglamento Interno del Trabajo o del contrato presuntamente vulneradas.
2. Conceder el término de ley y del reglamento interno del trabajo para preparar su defensa (conforme a los estándares del debido proceso consignados en este reglamento acordes a la Ley 2466 de 2025).
3. Realizar la diligencia de descargos levantando un acta formal donde el aprendiz exponga sus argumentos y aporte pruebas.

Paso 3: Resolución del proceso:

1. Se emite un comunicado o resolución escrita y fundamentada, donde se indique si se encontró merito para una sanción. dependiendo de la gravedad de la falta, se define la sanción o correctivo.
2. En casos extremos, puede evaluarse la terminación del contrato de aprendizaje, aplicando lo establecido en el artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo.
3. Posibilidad de interponer el Recurso de reposición como está estipulado en este reglamento con el propósito de garantizar que el aprendiz pueda controvertir la decisión

adoptada por la empresa. Respuesta que se dará en los términos establecidos en el proceso disciplinario interno de la empresa.

PARAGRAFO 1. Uno de los aspectos más relevantes es la articulación con la institución educativa que respalda al aprendiz. Ya sea el Sena o una universidad, su participación es clave porque, permite corregir deficiencias en el desempeño antes de que afecten la formación académica, y el desempeño en la empresa que presta la práctica. facilitando que el aprendiz culmine su etapa práctica y obtenga su título profesional.

PARAGRAFO 2. Si la falta es de índole estrictamente académica o formativa, el SENA o la Dirección del Programa Académico o Coordinación de Prácticas de la Universidad debe convocar al Comité de Evaluación y Seguimiento del Centro de Formación antes de la desvinculación. Si se trata de una infracción disciplinaria grave o flagrante en el entorno empresarial la empresa formaliza la terminación contractual y pone en conocimiento del SENA los hechos para que este adelante la cancelación definitiva de la matrícula formativa.

PARAGRAFO 3. De conformidad con el Decreto 1072 de 2015 cuando se termina un contrato de aprendizaje por cualquier causa, la empresa está obligada a mantener su cuota de pasante del SENA, por tal razón debe reemplazar al aprendiz solicitándolo a la entidad, procediendo a registrar el nuevo contrato en el Sistema de Gestión Virtual de Aprendices.

CAPÍTULO IV
TRABAJADORES ACCIDENTALES O TRANSITORIOS

ARTÍCULO 17. DEFINICIÓN. Son trabajadores accidentales o transitorios, los que se ocupen en labores de corta duración no mayor de un mes y de índole distinta a las actividades normales de la **COOPERATIVA INTEGRAL DE TRANSPORTADORES DE NARIÑO LTDA "COOTRANAR LTDA"**, estos trabajadores tienen derecho, además del salario, al descanso remunerado en dominicales y festivos (C.S.T., Artículo 6).

Los trabajadores accidentales o transitorios tendrán derecho a la liquidación proporcional de todas las prestaciones sociales de ley y a la compensación de vacaciones por el tiempo servido de forma proporcional. La empresa asumirá directamente su afiliación al Sistema de Seguridad Social Integral y su amparo bajo las normas de Seguridad y Salud en el Trabajo vigentes.

CAPÍTULO V
HORARIO DE TRABAJO

ARTÍCULO 18. HORARIO. El horario general de la **COOPERATIVA INTEGRAL DE TRANSPORTADORES DE NARIÑO LTDA "COOTRANAR LTDA"**, será acorde a la "(ley 2466 de 2025 Artículo 11.)

"Artículo 11. Jornada Máxima Legal. Modifíquese el artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

"Artículo 161. Duración. La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo es de ocho (8) horas al día, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 3 de la Ley 2101 de 2021 sobre la aplicación gradual, y una jornada máxima de cuarenta y dos (42) horas a la semana. La jornada máxima semanal podrá ser distribuida, de común acuerdo, entre empleador y trabajador(a),

de cinco (5) a seis (6) días a la semana, garantizando siempre el día de descanso y sin afectar el salario.

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

Se establecen las siguientes excepciones:

***a)** El empleador y el trabajador o la trabajadora podrán acordar que la jornada semanal de cuarenta y dos (42) horas se realice mediante jornadas diarias flexibles de trabajo, distribuidas en máximo seis días a la semana con un día de descanso obligatorio, que podrá coincidir con el día domingo. Así, el número de horas de trabajo diario podrá distribuirse de manera variable durante la respectiva semana, teniendo como mínimo cuatro (4) horas continuas y máximo hasta nueve (9) horas diarias sin lugar a ningún recargo por trabajo suplementario, cuando el número de horas de trabajo no exceda el promedio de cuarenta y dos (42) horas semanales dentro de la Jornada Ordinaria. De conformidad con el artículo 160 del Código Sustantivo del Trabajo.*

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

***c)** La duración máxima de la jornada laboral de los menores de edad, autorizados para trabajar, se sujetará a las siguientes reglas:*

***1**. Los menores de edad entre los 15 y los 17 años, solo podrán trabajar en jornada diurna máxima de seis (6) horas diarias y treinta (30) horas a la semana.*

***2.** Los menores de edad, mayores de diecisiete (17) años, solo podrán trabajar en una jornada máxima de ocho (8) horas diarias y cuarenta (40) horas a la semana.*

***3.** El empleador y el trabajador o la trabajadora pueden acordar, temporal o indefinidamente, la organización de turnos de trabajo sucesivos, que permitan operar a la empresa o secciones de esta, sin solución de continuidad durante todos los días de la semana, siempre y cuando el respectivo turno no exceda de seis (6) horas al día y treinta y seis (36) a la semana.*

En este caso no habrá lugar a recargo nocturno ni al previsto para el trabajo dominical o festivo, pero el trabajador devengará el salario correspondiente a la jornada ordinaria de trabajo, respetando siempre el mínimo legal o convencional y tendrá derecho a un día de descanso remunerado.

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

***PARÁGRAFO 2.** Los empleadores y las Cajas de Compensación podrán facilitar, promover y gestionar una jornada semestral en la que sus empleados puedan compartir con su familia en un espacio suministrado por aquellas."*

PARÁGRAFO 3. Lo anterior, sin perjuicio de la discrecionalidad por parte de la **COOPERATIVA INTEGRAL DE TRANSPORTADORES DE NARIÑO LTDA "COOTRANAR LTDA"**, de fijar horarios distintos en razón a la naturaleza del servicio y sus condiciones especiales".

ARTÍCULO 19. DESCANSO. La **COOPERATIVA INTEGRAL DE TRANSPORTADORES DE NARIÑO LTDA "COOTRANAR LTDA"**, otorgará treinta (30) minutos de descanso, distribuidos de la siguiente manera: 15 (quince) minutos en horas de la mañana y quince (15) minutos en horas de la tarde, que podrán ser utilizados por el trabajador en el espacio destinado para cafetería.

ARTÍCULO 20. INFORMACIÓN TRABAJO ADICIONAL. Cuando la **COOPERATIVA INTEGRAL DE TRANSPORTADORES DE NARIÑO LTDA "COOTRANAR LTDA",** necesite programar jornadas de trabajo que impliquen horas extras para los trabajadores, está en la obligación de informarle al personal con cuarenta y ocho (48) horas de anticipación y deberá programar una reunión en donde se den las instrucciones específicas de la jornada y otorgar a sus trabajadores las garantías para su seguridad en dicha jornada.

CAPÍTULO VI
HORAS EXTRAS Y TRABAJO NOCTURNO

ARTÍCULO 21. TRABAJO DIURNO Y NOCTURNO. De conformidad con el artículo 10 de la Ley 2466 de 2025 que modificó el artículo 160 del Código Sustantivo del Trabajo, quedará así:

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

ARTÍCULO 22. TRABAJO SUPLEMENTARIO. Está regido por el Articulo 13 de la ley 2466 de 2025 que cita:
"Articulo 13. En ningún caso las horas extras de trabajo, diurnas o nocturnas, podrán exceder de dos (2) horas diarias y doce (12) semanales.
***PARÁGRAFO**. Se exceptúa de la aplicación de la presente disposición al sector de seguridad, de conformidad con la Ley 1920 de 2018 y sus decretos reglamentarios, y al sector salud, conforme a la normatividad vigente".*

ARTÍCULO 23. CONDICIÓN DE TRABAJO SUPLEMENTARIO. De conformidad con el artículo 162 del Código Sustantivo del Trabajo y la jurisprudencia constitucional, quedan excluidos de la regulación sobre jornada máxima legal ordinaria:
Los trabajadores que desempeñen cargos reales de dirección, confianza o manejo.
Los trabajadores que ejerciten actividades discontinuas o intermitentes y los de simple vigilancia cuando residan en el lugar o sitio del trabajo.
PARÁGRAFO 1. Para los trabajadores que desempeñen cargos de dirección, confianza o manejo, las labores ejecutadas fuera del horario habitual de la empresa no configurarán trabajo suplementario o de horas extras; sin perjuicio de su derecho a disfrutar de los periodos mínimos indispensables de descanso diario, semanal y de los descansos remunerados en días dominicales y festivos de conformidad con la ley. En ningún caso las funciones asignadas

implicarán jornadas desproporcionadas que atenten contra la salud física o mental del trabajador.

PARÁGRAFO 2. El personal de simple vigilancia, celaduría y control de instalaciones estará sujeto a los límites de la jornada legal ordinaria y a los turnos autorizados por la legislación vigente, causando los recargos por trabajo suplementario, nocturno, dominical o festivo a que haya lugar conforme a la ley.

PARAGRAFO 3. Cuando por fuerza mayor, caso fortuito o declaratoria de calamidad pública emitida por autoridad competente se suspenda la jornada laboral presencial, el empleador y el trabajador podrán convenir la compensación o reposición del tiempo no laborado en jornadas u horarios diferentes.

Las horas efectivamente laboradas en reposición no constituirán trabajo suplementario o de horas extras mientras no excedan el límite de la jornada máxima legal semanal ordinaria. No obstante, si dicha reposición se ejecuta dentro de la jornada nocturna (entre las 7:00 p.m. y las 6:00 a.m.) o en días dominicales o festivos, la empresa reconocerá y liquidará los recargos nocturnos, dominicales o festivos a que haya lugar, de conformidad con la ley.

PARAGRAFO 4. Acorde a la "(ley 2466 de 2025 Artículo 12.)

"*Articulo 12. El empleador deberá llevar un registro del trabajo suplementario de cada trabajador en el que se especifique el nombre, actividad desarrollada y número de horas laboradas con la precisión de si son diurnas o nocturnas. Este registro podrá realizarse de acuerdo a las necesidades y condiciones propias de su empresa. El empleador está obligado a entregar al trabajador que lo solicite, una relación de las horas extras laboradas, con las mismas especificaciones anteriores. Este registro deberá entregarse junto con el soporte que acredite el correspondiente pago. De igual modo, de ser requerido, estará obligado a aportar ante las autoridades judiciales y administrativas el registro de horas extras; de no hacerlo la autoridad administrativa del trabajo podrá imponer las sanciones a las que haya lugar.*

***PARÁGRAFO 5**. No se requerirá permiso del Ministerio del Trabajo para laborar horas extras. Sin embargo, cuando se demuestre que el empleador no remunera a sus trabajadores el tiempo suplementario, el Ministerio podrá imponer como sanción que a dicho empleador se le suspenda la facultad de autorizar que se trabaje tiempo suplementario por el término de seis (6) meses, sin perjuicio de las otras sanciones que disponga la ley".*

ARTÍCULO 24. REMUNERACIÓN DEL TRABAJO NOCTURNO Y SUPLEMENTARIO Y TASAS DE LIQUIDACION: El trabajo nocturno es aquel que se ejecuta entre las siete de la noche (7:00 p.m.) y las seis de la mañana (6:00 a.m.). Por el solo hecho de ser nocturno, se remunera con un recargo del treinta y cinco por ciento (35%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno, a excepción del caso de la jornada flexible de turnos de treinta y seis (36) horas semanales prevista en el artículo 161 literal c) del Código Sustantivo del Trabajo o conforme a la normatividad vigente.

El trabajo suplementario o de horas extras se remunera de la siguiente forma:

1. **Hora extra diurna:** Aquella ejecutada entre las 6:00 a.m. y las 7:00 p.m., remunerada con un recargo del veinticinco por ciento (25%) sobre el valor de la hora ordinaria diurna.

2. **Hora extra nocturna:** Aquella ejecutada entre las 7:00 p.m. y las 6:00 a.m., remunerada con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el valor de la hora ordinaria diurna.

Cada uno de los recargos antedichos se produce de manera diferenciada y exclusiva, sin acumularse entre sí sobre una misma contingencia, de conformidad con el (artículo 168 del Código Sustantivo del Trabajo) modificado por la (ley 50 de 1990 articulo 24) y demás normas concordantes.

PARÁGRAFO 1. El pago del trabajo suplementario o de horas extras y de recargo nocturno, en su caso, se efectuará junto con el salario del periodo siguiente.

CAPÍTULO VII
DÍAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIOS, DOMINICAL Y FESTIVOS, VACACIONES REMUNERADAS Y PERMISOS

ARTÍCULO 25. SERÁN DE DESCANSO OBLIGATORIO REMUNERADO: los domingos y días de fiestas religiosas y cívicas que sean reconocidos como tales en nuestra legislación laboral, como días no laborales.

Todo trabajador tiene derecho al descanso remunerado en los siguientes días de fiesta de carácter civil o religioso: 1 de enero, 6 de enero; 19 de marzo; 1 de mayo; 29 de junio; 9 de julio; 20 de julio; 7 de agosto; 15 de agosto; 12 de octubre; 1 de noviembre; 11 de noviembre; 8 de diciembre; 25 de diciembre, además de los días jueves y viernes santos, Ascensión del Señor, Corpus Christi, y Sagrado Corazón de Jesús.

El descanso remunerado del 6 de enero, 19 de marzo, 29 de junio, 9 de julio, 15 de agosto, 12 de octubre, 1 de noviembre, 11 de noviembre, Ascensión del Señor, Corpus Christi y Sagrado Corazón de Jesús, cuando no caigan en día lunes se trasladará al lunes siguiente, cuando las mencionadas festividades caigan en domingo, el descanso remunerado igualmente se trasladará al lunes, de acuerdo a la Ley 51 de 1983 o Ley Emiliani, vigente.

PARÁGRAFO 1. Las prestaciones y derechos que para el trabajador origine el trabajo en los días festivos, se reconocerá en relación al día de descanso remunerado establecido en el inciso del numeral 2 artículo 1 de la Ley 51 de 1983.

PARAGRAFO 2. Los días de fiesta no interrumpen la continuidad y se computan como si en ellos se hubiera prestado el servicio por el trabajador, como lo cita el artículo 26 de la ley 50 de 1990 en el numeral 4.

PARÁGRAFO 3. Cuando la jornada de trabajo convenida por las partes, en días u horas, no implique la prestación de servicios en todos los días laborables de la semana, el trabajador tendrá derecho a la remuneración del descanso dominical en proporción al tiempo laborado (Ley 50 de 1990, Artículo 26 numeral 5).

ARTÍCULO 26. TRABAJO DOMINICAL Y FESTIVO REMUNERACIÓN. Para el reconocimiento y remuneración del Trabajo dominical y festivo se aplicará lo dispuesto en el artículo 14 de la Ley 2466 de 2025, o la norma que lo modifique, el cual estipula lo siguiente:

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

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

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

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

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

PARÁGRAFO TRANSITORIO. *Implementación Gradual. El recargo del 100% de qué trata este artículo, podrá ser implementado de manera gradual por el empleador, de la siguiente manera:*
A partir del primero de julio de 2025, se incrementará el recargo por laborar en día de descanso obligatorio a 80%.
A partir del primero de julio de 2026, se incrementará el recargo por laborar en día de descanso obligatorio a 90%.
A partir del primero de julio de 2027, se dará plena aplicación al recargo por laborar día de descanso obligatorio en los términos de este artículo.
Lo anterior, sin perjuicio de que, a la entrada en vigencia de la presente Ley, el empleador se acoja al recargo del 100%".

ARTÍCULO 27. EXCEPCIÓN. Tal y como lo expresa el Código Sustantivo del Trabajo, el trabajo durante los días de descanso obligatorio solamente se permitirá retribuyendo o dando un descanso compensatorio remunerado teniendo en cuenta los literales (a, b y d del artículo 175 C.S.T.).

ARTÍCULO 28. VACACIONES REMUNERADAS. Los trabajadores que hubieren prestado sus servicios durante un (1) año tienen derecho a 15 días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas (C.S.T., Artículo 186 numeral 1).

ARTÍCULO 29. PERIODO DE VACACIONES. La época de vacaciones debe ser señalada por la **COOPERATIVA INTEGRAL DE TRANSPORTADORES DE NARIÑO LTDA "COOTRANAR LTDA",** a más tardar dentro del año subsiguiente y ellas deben ser concedidas oficiosamente o a petición del trabajador, sin perjudicar el servicio y la misión del empleador. El empleador deberá dar a

conocer al trabajador con mínimo 15 días hábiles de anticipación a la fecha en que le concederán las vacaciones.

ARTÍCULO 30. INTERRUPCIÓN DEL PERIODO DE VACACIONES. Si se presenta interrupción justificada en el disfrute de las vacaciones, el trabajador no pierde el derecho a reanudarlas (C.S.T., Artículo 188); Para efectos de control de nómina y reprogramación operativa de la empresa, el trabajador deberá informar el hecho a la empresa y allegar el respectivo soporte dentro de los (2) días hábiles siguientes a su ocurrencia o tan pronto como las circunstancias de fuerza mayor se lo permitan. La fecha de reanudación de los días restantes será coordinada de común acuerdo entre el empleador y el trabajador, o fijada por la empresa conforme a las necesidades del servicio.

ARTÍCULO 31. ACUERDO DE PAGO DE VACACIONES. El empleador y el trabajador, podrán acordar por escrito, previa solicitud del trabajador, que se pague en dinero hasta la mitad de las vacaciones (C.S.T., Artículo 189). No obstante, lo anterior, será totalmente discrecional del empleador acceder a la celebración de dicho acuerdo.

ARTÍCULO 32. PERIODO MÍNIMO DE VACACIONES. En todo caso, el trabajador gozará anualmente, por lo menos de seis (6) días hábiles continuos de vacaciones, los que no son acumulables.
Las partes pueden convenir en acumular los días restantes de vacaciones hasta por dos (2) años.
La acumulación puede ser hasta por cuatro (4) años, cuando se trate de trabajadores técnicos, especializados, y de confianza (C.S.T., Artículo 190 numeral 3).
Si el trabajador goza únicamente de seis (6) días de vacaciones en un año, se presume que acumula los días restantes de vacaciones a las posteriores, (C.S.T., Artículo 190 numeral 4).

ARTÍCULO 33. VACACIONES REMUNERADAS. Durante el período de vacaciones el trabajador recibirá el salario ordinario, que esté devengando el día que comience a disfrutar de ellas. En consecuencia, sólo se excluirán para la liquidación de las vacaciones, el valor del trabajo en días de descanso obligatorio y el valor del trabajo suplementario o de horas extras. Cuando el salario sea variable, las vacaciones se liquidarán con el promedio de lo devengado por el trabajador en el año inmediatamente anterior a la fecha en que se concedan.

PARÁGRAFO 1. La **COOPERATIVA INTEGRAL DE TRANSPORTADORES DE NARIÑO LTDA "COOTRANAR LTDA",** a través de su representante legal llevará un registro de vacaciones en el que se anotará la fecha de ingreso de cada trabajador, fecha en que toma sus vacaciones, en que las termina y la remuneración de las mismas (Articulo 187 Numeral 3 del Código Sustantivo del Trabajo adicionado por el Decreto 13 de 1967, Artículo 5).
PARÁGRAFO 2. *Compensación proporcional de vacaciones en contratos a término fijo: En los contratos de trabajo a término fijo, incluidos aquellos pactados por periodos inferiores a un (1) año, los trabajadores tendrán derecho al reconocimiento y pago de las vacaciones en dinero de manera proporcional al tiempo efectivamente laborado, cualquiera que este fuere, de*

conformidad con el (artículo 1. de la Ley 995 de 2000) y el (artículo 46 del Código Sustantivo del Trabajo).

ARTÍCULO 34. ÉPOCA DE VACACIONES. La **COOPERATIVA INTEGRAL DE TRANSPORTADORES DE NARIÑO LTDA "COOTRANAR LTDA"**, a través de su representante legal puede determinar para todos o para parte de sus trabajadores, una época fija para las vacaciones simultáneas y si así lo hiciere, los que en tal época no llevaren un año cumplido de servicios, se entenderán que las vacaciones de que gocen son anticipadas y se abonarán a las que se causen al cumplir cada uno el año de servicio.

ARTÍCULO 35. PERMISOS. Conforme al (artículo 15 de la Ley 2466 de 2025), la **COOPERATIVA INTEGRAL DE TRANSPORTADORES DE NARIÑO LTDA "COOTRANAR LTDA".,** a través de su representante legal concederá a sus trabajadores los permisos y las licencias remuneradas necesarias para los siguientes casos:

1. Para el ejercicio del sufragio, sin perjuicio de lo estipulado en el artículo 3 de la Ley 403 de 1997.
2. Para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación;
3. En caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada, entendiéndose como todo suceso personal, familiar, hasta el tercer grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil, caso fortuito o fuerza mayor cuya gravedad afecte el normal desarrollo de las actividades del trabajador;
4. Para desempeñar comisiones sindicales inherentes a la organización, o para asistir al entierro de sus compañeros, siempre que avise con la debida oportunidad al empleador o a su representante y que, el número de los que se ausenten no sea tal que perjudique el funcionamiento de la empresa;
5. Para asistir a citas médicas de urgencia o citas médicas programadas con especialistas cuando se informe al empleador junto certificado previo, incluyendo aquellos casos que se enmarquen con lo dispuesto desde el Ministerio de Salud y Protección Social para el diagnóstico y el tratamiento de la Endometriosis incluido en la Ley 2338 de 2023.
6. Para asistir a las obligaciones escolares como acudiente, en los que resulte obligatoria la asistencia del trabajador por requerimiento del centro educativo.
7. Para atender citaciones judiciales, administrativas y legales.
8. Los empleados de empresas privadas y trabajadores regidos por el Código Sustantivo del Trabajo, podrán acordar con el empleador, un (1) día de descanso remunerado por cada seis (6) meses de trabajo, en el cual certifique el uso de bicicletas como medio de transporte para la llegada y salida del sitio de trabajo.

La concesión de los permisos arriba citados, estará sujeta a las siguientes condiciones:

1. En caso de grave calamidad doméstica, la oportunidad del aviso puede ser anterior o posterior al hecho que lo constituye o al tiempo de ocurrir éste, según lo permitan las

circunstancias, presentando el debido soporte sin que transcurran más de 24 horas tras la ausencia del empleado.

2. En caso de muerte de compañeros de trabajo, debe tramitarse ante Gerencia, quien coordinará con la oficina de Gestión Humana las salidas sin que se afecte la prestación del servicio.
3. En los demás casos, (sufragio, desempeño de cargos transitorios de forzosa aceptación) el aviso se hará, con la anticipación que las circunstancias lo permitan y deberá soportarlo con el documento que la sociedad empleadora estatal expida para su certificación. (C.S.T., Artículo 57, numeral 6).
4. En caso de que el trabajador requiera la concesión de un permiso por cualquier otro motivo de los relacionados en el presente artículo, tiene la obligación de manifestarlo en lo posible con una antelación que no sea inferior a tres días, diligenciando el formato establecido para ello. En todo caso, el jefe inmediato determinará el tiempo de reposición si es el caso.

   Todos los permisos que no superen una jornada laboral, deberán solicitarse ante, la Gerencia, quien determinará su aprobación siempre y cuando no afecten la prestación del servicio.

ARTÍCULO 36. LICENCIAS.

LICENCIA POR LUTO. Conceder al trabajador en caso de fallecimiento de su cónyuge, compañero o compañera permanente o de un familiar hasta el grado segundo de consanguinidad, primero de afinidad y primero civil, una licencia remunerada por luto de cinco (5) días hábiles, cualquiera sea su modalidad de vinculación laboral. La grave calamidad doméstica no incluye la licencia por luto que trata este numeral, (C.S.T., Articulo 57 Numeral 10). Este hecho deberá demostrarse mediante los documentos expedidos por la autoridad competente, dentro de los treinta (30) días siguientes a su ocurrencia.

LICENCIA EN LA ÉPOCA DEL PARTO E INCENTIVOS PARA LA ADECUADA ATENCIÓN Y CUIDADO DEL RECIÉN NACIDO. Conforme al artículo 236 del C.S.T.:

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.*
3. *Para los efectos de la licencia de que trata este artículo, la trabajadora debe presentar al empleador un certificado médico, en el cual debe constar:*
   - ***a)*** *El estado de embarazo de la trabajadora;*
   - ***b)*** *La indicación del día probable del parto.*
   - ***c)*** *La indicación del día desde el cual debe empezar la licencia, teniendo en cuenta que, por lo menos, ha de iniciarse dos semanas antes del parto.*
4. *Todas las provisiones 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, asimilando la fecha del parto a la de la entrega oficial del menor que se ha adoptado, o del que adquiere custodia justo 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 del niño le concederá una licencia de duración equivalente al tiempo que falta para expirar el periodo de la licencia posterior al parto concedida a la madre.

5. *La licencia de maternidad para madres de niños prematuros, tendrá en cuenta la diferencia entre la fecha gestacional y el nacimiento a término, las cuales serán sumadas a las dieciocho (18) semanas que se establecen en la presente ley. Cuando se trate de madres con parto múltiple o madres de un hijo con discapacidad, la licencia se ampliará en dos semanas más.*

6. *La trabajadora que haga uso de la licencia en la época del parto tomará las dieciocho (18) semanas de licencia a las que tiene derecho, de la siguiente manera:*

a) *Licencia de maternidad preparto. Esta será de una (1) semana con anterioridad a la fecha probable del parto debidamente acreditada. Si por alguna razón médica la futura madre requiere una semana adicional previa al parto podrá gozar de las dos (2) semanas, con dieciséis (16) posparto. Si en caso diferente, por razón médica · no puede tomar la semana previa al parto, podrá disfrutar las dieciocho (18) semanas en el posparto inmediato.*

b) *Licencia de maternidad posparto. Esta licencia tendrá una duración normal de diecisiete (17) semanas contadas desde la fecha del parto, o de dieciséis (16) o dieciocho (18) semanas por decisión médica, de acuerdo con lo previsto en el literal anterior.*

PARÁGRAFO 1. *De las dieciocho (18) semanas de licencia remunerada, la semana anterior al probable parto será de obligatorio goce a menos que el médico tratante prescriba algo diferente. La licencia remunerada de la que habla este artículo es incompatible con la licencia de calamidad doméstica y en caso de haberse solicitado esta última por el nacimiento de un hijo, estos días serán descontados de la misma.*

PARÁGRAFO 2. *El padre tendrá derecho a dos (2) semanas de licencia remunerada de paternidad.*

La licencia remunerada de paternidad opera por los hijos nacidos del cónyuge o de la compañera permanente, así como para el padre adoptante.

El único soporte válido para el otorgamiento de la licencia remunerada de paternidad 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.

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

La licencia de paternidad se ampliará en una (1) semana adicional por cada punto porcentual de disminución de la tasa de desempleo estructural comparada con su nivel al momento de la entrada en vigencia de la presente ley, sin que en ningún caso pueda superar las cinco (5) semanas.

La metodología de medición de la tasa de desempleo estructural será definida de manera conjunta por el Ministerio de Hacienda y Crédito Público, el Banco de la República y el Departamento Nacional de Planeación. La tasa de desempleo estructural será publicada en el mes de diciembre de cada año y constituirá la base para definir si se amplía o no la licencia

para el año siguiente. Se autoriza al Gobierno nacional para que en el caso de los niños prematuros se aplique lo establecido en el presente parágrafo.

PARÁGRAFO 3. *Para efectos de la aplicación del numeral quinto (5°) del presente artículo, se deberá anexar al certificado de nacido vivo y la certificación expedida por el médico tratante en la cual se identifique diferencia entre la edad gestacional y el nacimiento a término, con el fin de determinar en cuántas semanas se debe ampliar la licencia de maternidad, o determinar la multiplicidad en el embarazo.*

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 parágrafo 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 regirá 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 parágrafo, 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.*
   - **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.*

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 "delitos 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 regirá 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 regirá 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.*

Para los efectos de la licencia de la que trata este parágrafo, 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) días 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".

LICENCIA EN CASO DE ABORTO. Conforme al artículo 237 del C.S.T., La trabajadora que en el curso del embarazo sufra un aborto o parto prematuro no viable, tiene derecho a una licencia de dos o cuatro semanas, remunerada con el salario que devengaba en el momento de iniciarse el descanso. Si el parto es viable, se aplica lo establecido en el artículo 236 del C.S.T. Para disfrutar de la licencia de que trata este artículo, la trabajadora debe presentar al empleador un certificado médico sobre lo siguiente:

1. La afirmación de que la trabajadora ha sufrido un aborto o paro prematuro, indicando el día en que haya tenido lugar, y
2. La indicación del tiempo de reposo que necesita la trabajadora.

LICENCIA REMUNERADO DURANTE LA LACTANCIA. El empleador está en la obligación de conceder a la trabajadora dos (2) descansos, de treinta (30) minutos cada uno, dentro de la jornada para amamantar a su hijo, sin descuento alguno en el salario por dicho concepto, durante los primeros seis (o) meses de edad, y una vez cumplido este periodo, un (1) descanso de treinta (30) minutos en los mismos términos hasta los dos (2) años de edad del menor: siempre y cuando se mantenga y manifieste una adecuada lactancia materno continua.
El empleador está en la obligación de conceder más descansos que los establecidos en el inciso anterior si lo trabajadora presenta certificado médico en el cual se expongan las razones que justifiquen ese mayor número de descansos.

LICENCIA AL PADRE, MADRE O QUIEN DETENTE LA CUSTODIA Y CUIDADO PERSONAL. (Adicionado de la Ley 2174 de 2021) y en el (C.S.T articulo 57 numeral 12) "*Conceder la licencia de 10 días hábiles para el cuidado de la niñez, al padre, madre o quien detente la custodia y cuidado personal de los menores de edad que padezcan una enfermedad terminal o cuadro clínico*

severo derivado de un accidente grave y requieren un cuidado permanente; o requiera cuidados paliativos para el control del dolor y otros síntomas".

CAPÍTULO VIII
SALARIO MÍNIMO, CONVENCIONAL, LUGAR, DÍAS, HORAS DE PAGOS Y PERÍODOS QUE LO REGULAN

ARTÍCULO 37. FORMAS Y LIBERTAD DE ESTIPULACIÓN. La **COOPERATIVA INTEGRAL DE TRANSPORTADORES DE NARIÑO LTDA "COOTRANAR LTDA"**, a través de su representante legal o quien este delegue, y el trabajador, podrán convenir libremente la remuneración en sus diversas modalidades, tales como por unidad de tiempo, por tarea, por obra o a destajo, de conformidad con el artículo 132 del Código Sustantivo del Trabajo y en estricta consonancia con el principio de estabilidad laboral y las modalidades de vinculación consagradas en la Ley 2466 de 2025, En cualquier caso, la modalidad de remuneración adoptada deberá respetar el salario mínimo legal vigente fijado por el Gobierno Nacional o el pactado en instrumentos de negociación colectiva.

ARTÍCULO 38. SALARIO INTEGRAL. No obstante lo dispuesto en los artículos 13, 14, 16, 21 y 340 del Código Sustantivo del Trabajo y las normas concordantes con éstas, cuando el trabajador devengue un salario ordinario superior a diez salarios mínimos legales mensuales, valdrá la estipulación escrita de un salario que además de retribuir el trabajo ordinario compense de antemano el valor de prestaciones, recargos y beneficios tales como el correspondiente al trabajo nocturno, extraordinario o al dominical y festivo, el de primas legales, extralegales, las cesantías y sus intereses, subsidios y suministros en especie, y, en general, las que se incluyan en dicha estipulación, excepto las vacaciones.
En ningún caso el salario integral podrá ser inferior al monto de diez salarios mínimos legales mensuales, más el factor prestacional correspondiente, no podrá ser inferior al treinta por ciento (30%) de dicha cuantía. (C.S.T articulo 132 numeral 2)
Este salario no estará exento de las cotizaciones a la seguridad social, ni de los aportes al SENA, ICBF y cajas de compensación familiar, pero la base para efectuar los aportes parafiscales es del setenta por ciento (70%). En concordancia con el artículo 132 del Código Sustantivo del Trabajo, el artículo 18 de la Ley 100 de 1993, el artículo 49 de la Ley 789 de 2002 y las normas tributarias aplicables.

ARTÍCULO 39. LUGAR Y PERIODO DE PAGO DE SALARIOS. Salvo convenio por escrito, el pago de los salarios se efectuará en el lugar en donde el trabajador presta sus servicios durante el trabajo, o inmediatamente después de que este cese. (C.S.T., Artículo 138, numeral 1).
La **COOPERATIVA INTEGRAL DE TRANSPORTADORES DE NARIÑO LTDA "COOTRANAR LTDA"** a través de su representante legal realizará el pago del salario en forma mensual, dentro de los cinco (5) primeros días del mes, por consignación bancaria dirigida a una cuenta de la cual el trabajador es titular, así mismo, se dejará constancia en documento emanado por la sección contable, en el cual se discriminan todos los conceptos salariales y/o prestacionales canceladas.

ARTÍCULO 40. PAGO PERSONAL DEL SALARIO. El salario se pagará al trabajador directamente o a la persona que él autorice por escrito así:
El salario en dinero debe pagarse por períodos iguales y vencidos. El período de pago para los jornales no puede ser mayor de una semana, y para sueldos no mayor de un mes.
El pago del trabajo suplementario o de horas extras y el recargo por trabajo nocturno debe efectuarse junto con el salario ordinario del período en que se han causado o a más tardar con el salario del período siguiente (C.S.T., Artículo 134).
PARÁGRAFO. Para que la **COOPERATIVA INTEGRAL DE TRANSPORTADORES DE NARIÑO LTDA "COOTRANAR LTDA"**, a través de su representante legal realice el pago del salario de un trabajador a una persona diferente a éste, la persona que ha sido autorizada deberá presentar un poder especial debidamente autenticado, conferido por el trabajador, en donde se exprese claramente la persona a quien autoriza y los periodos para los cuales está facultado para reclamar su salario. En caso de no presentar el anterior documento, el empleador se abstendrá de reconocerle representación alguna al tercero reclamante.

CAPÍTULO IX
PRIMAS EXTRALEGALES

ARTÍCULO 41. PRIMAS EXTRALEGALES. Los pagos enumerados en el artículo 128 del CST, que se realicen a los trabajadores que contrata laboralmente la **COOPERATIVA INTEGRAL DE TRANSPORTADORES DE NARIÑO LTDA "COOTRANAR LTDA"** No constituyen salario las sumas que ocasionalmente y por mera liberalidad recibe el trabajador del empleador, como primas, bonificaciones o gratificaciones ocasionales, participación de utilidades, excedentes de las sociedad empleadoras de economía solidaria y lo que recibe en dinero o en especie no para su beneficio, ni para enriquecer su patrimonio, sino para desempeñar a cabalidad sus funciones, como gastos de representación, medios de transporte, elementos de trabajo y otros semejantes.
PARÁGRAFO. Además de las prestaciones sociales legalmente obligatorias, la **COOPERATIVA INTEGRAL DE TRANSPORTADORES DE NARIÑO LTDA "COOTRANAR LTDA"**. podrá reconocer de manera voluntaria beneficios extralegales, tales como primas, bonos, auxilios, seguros, incentivos económicos o reconocimientos por desempeño, sin que estos constituyan derecho adquirido ni modifiquen la naturaleza del contrato de trabajo.
La concesión, modificación o supresión de tales beneficios será decisión exclusiva de la empresa, conforme a su capacidad económica y a las políticas internas de bienestar laboral.

CAPÍTULO X
ATENCIÓN EN SALUD, MEDIDAS DE SEGURIDAD, RIESGOS LABORALES, PRIMEROS AUXILIOS EN CASO DE ACCIDENTE DE TRABAJO Y NORMAS DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

ARTÍCULO 42. MEDIDAS DE SEGURIDAD. Es obligación de la **COOPERATIVA INTEGRAL DE TRANSPORTADORES DE NARIÑO LTDA "COOTRANAR LTDA",** velar de manera continua por la seguridad y la salud en el trabajo de todo el personal a su cargo. Igualmente, es su obligación

garantizar y suministrar los recursos financieros, técnicos, físicos y humanos necesarios para diseñar, implementar, ejecutar y evaluar las actividades permanentes de medicina del trabajo, prevención y control de peligros y riesgos laborales, de conformidad con los estándares del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) y con el objeto de velar por la protección integral y el bienestar físico, mental y social de los trabajadores.

PARÁGRAFO. La **COOPERATIVA INTEGRAL DE TRANSPORTADORES DE NARIÑO LTDA "COOTRANAR LTDA"**, garantizará que las condiciones y los puestos de trabajo se adapten y ajusten a las capacidades físicas y psicológicas de sus trabajadores, sin discriminación alguna por razones de edad, sexo, género, raza, credo o cualquier otra condición. Se adoptarán medidas de prevención, diseño ergonómico y estabilidad ocupacional reforzada para mujeres gestantes y en periodo de lactancia, personas en condición de discapacidad o con afectaciones de salud, adolescentes autorizados para laborar y demás sujetos de especial protección constitucional, en estricto cumplimiento del Código Sustantivo del Trabajo, la Ley 361 de 1997, la Ley 1257 de 2008, la Ley 1822 de 2017, la Ley 2306 de 2023, el Decreto 1072 de 2015 y la Resolución 0312 de 2019 del Ministerio del Trabajo. Para tal efecto, la empresa mantendrá actualizado y en permanente mejora continua su Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), con énfasis en la gestión del riesgo biomecánico y psicosocial, procurando las condiciones óptimas de seguridad y bienestar en todas las actividades desarrolladas.

ARTÍCULO 43. AFILIACIÓN. Prestación de servicios médicos, asistenciales y prestaciones económicas: Los servicios médicos del Sistema de Seguridad Social que requieran los trabajadores se prestarán a través de la Institución Prestadora de Servicios de Salud (IPS) adscrita a la respectiva Entidad Promotora de Salud (EPS) a la que se encuentre afiliado el trabajador para contingencias de origen común, o a través de la red asistencial de la Administradora de Riesgos Laborales (ARL) correspondiente en caso de accidente de trabajo o enfermedad laboral.

Si por omisión, culpa o mora atribuible al empleador no se hubiere efectuado la afiliación oportuna del trabajador al Sistema General de Seguridad Social (EPS y ARL), el costo integral de la atención médica, hospitalaria y quirúrgica, así como el reconocimiento y pago de la totalidad de las prestaciones económicas causadas (subsidios por incapacidad temporal, indemnizaciones o pensiones por invalidez o sobrevivencia), estará a cargo exclusivo e inmediato de la empresa, sin perjuicio de las sanciones administrativas que imponga el Ministerio del Trabajo y las demás acciones legales a que haya lugar.

ARTÍCULO 44. COMUNICACIÓN ENFERMEDAD. Todo trabajador, dentro del mismo día en que se sienta enfermo, deberá comunicarlo al empleador, su representante o a quien haga sus veces para que sea examinado por el médico de la Institución Prestadora de Servicios de Salud (IPS) adscrita a la respectiva Entidad Promotora de Salud (EPS) a la cual se encuentre afiliado el trabajador, para que certifique si puede continuar o no en el trabajo y de ser el caso, determine la incapacidad y el tratamiento a que el trabajador debe someterse. Si este no diere aviso dentro del término indicado o no se sometiera al examen médico que se haya ordenado, su inasistencia al trabajo se tendrá como injustificada para los efectos a que haya lugar, a menos

que demuestre que estuvo en absoluta imposibilidad para dar el aviso y someterse al examen en la oportunidad debida.
El trabajador que sin justa causa se negare a someterse a los exámenes, instrucciones o tratamientos antes indicados, perderá el derecho a la prestación en dinero por la incapacidad que sobrevenga a consecuencia de esa negativa, como lo señala el (artículo 208 del C.S.T).
PARÁGRAFO 1. Los trabajadores están obligados a presentar los certificados de incapacidad original en el área de Talento Humano dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la finalización de la incapacidad, con el fin de dar trámite al reconocimiento y pago de la misma
PARÁGRAFO 2. No es admitido como certificado de incapacidad para trabajar, aquellos expedidos por un médico o una sociedad particular distinto de la Institución Prestadora de Servicios de Salud (IPS) adscrita a la respectiva Entidad Promotora de Salud (EPS) o la Administradora de Riesgos Laborales (ARL) a la cual está afiliado el trabajador; en consecuencia, en dicho caso solo será válida si está debidamente transcrita por la Institución Prestadora de Servicios de Salud (IPS) adscrita a la respectiva Entidad Promotora de Salud (EPS) o la Administradora de Riesgos Laborales (ARL) del trabajador afiliado, según sea el caso.

ARTÍCULO 45. MEDIDAS DE SALUD EN EL TRABAJO. Es deber de todo trabajador cumplir diligentemente las normas, instrucciones y protocolos de Seguridad y Salud en el Trabajo prescritos por las autoridades laborales y sanitarias, y en particular, a las que ordene la **COOPERATIVA INTEGRAL DE TRANSPORTADORES DE NARIÑO LTDA "COOTRANAR LTDA",** adoptadas para la mitigación de riesgos operacionales, el manejo seguro de herramientas y maquinaria y la prevención de contingencias de origen laboral.
PARÁGRAFO. Las políticas, normas de operación segura, medidas de prevención derivadas del SG-SST y los lineamientos del Plan Estratégico de Seguridad Vial (PESV) adoptados y comunicados por el empleador tienen carácter imperativo. El incumplimiento o negligencia en su ejecución facultará a la empresa para iniciar el respectivo proceso disciplinario y las acciones a las que haya lugar.

ARTÍCULO 46. ACCIDENTE DE TRABAJO. En caso de accidente de trabajo, se dispondrá inmediatamente la prestación de los primeros auxilios, aun cuando el accidente sea debido a provocación deliberada o culpa grave de la víctima, se tomarán todas las medidas que se consideren necesarias y suficientes para reducir al mínimo, las consecuencias del accidente, y se reportara el mismo ante la Administradora de Riesgos Laborales (ARL) en los términos establecidos en la normatividad vigente del Sistema General de Riesgos Laborales (SGRL).
PARAGRAFO. Todo accidente de trabajo generado como consecuencia de la labor encomendada sea que ocurra dentro de las instalaciones de la empresa o fuera de ellas por orden del empleador, en modalidades de trabajo a distancia o durante actividades autorizadas por la misma, así como toda enfermedad laboral formalmente calificada o diagnosticada, deberá ser reportado por la empresa, su representante legal o quien este delegue en el área de Gestión Humana, a la Administradora de Riesgos Laborales (ARL) y a la Entidad Promotora de Salud (EPS) en forma simultánea, a través del Formato Único de Reporte (FURAT o FUREL), dentro de los dos (2) días hábiles siguientes a la ocurrencia del accidente o al recibo de la notificación del diagnóstico de la enfermedad.

Tratándose de accidentes de trabajo calificados como graves o mortales, se dará aviso simultáneo a la Dirección Territorial competente del Ministerio del Trabajo, con arreglo a las disposiciones del Decreto 1072 de 2015.

ARTÍCULO 47. COMUNICACIÓN DE ACCIDENTE LABORAL. Todo trabajador que sufra un accidente de trabajo, aun el más leve o de apariencia insignificante, deberá dar aviso inmediato a su jefe directo, al responsable de Seguridad y Salud en el Trabajo o a quien haga sus veces, a fin de que se coordine la atención de primeros auxilios y la remisión oportuna a la red asistencial de la respectiva Administradora de Riesgos Laborales (ARL).
PARÁGRAFO. Recibida la comunicación del suceso, la empresa procederá al reporte formal del presunto accidente de trabajo ante la Administradora de Riesgos Laborales (ARL) y la Entidad Promotora de Salud (EPS) a través del Formato Único de Reporte de Accidente de Trabajo (FURAT), dentro de los dos (2) días hábiles siguientes a su ocurrencia, de conformidad con lo establecido en el Decreto Ley 1295 de 1994 y el Decreto 1072 de 2015. El empleador no asumirá responsabilidad por la agravación de las lesiones generadas por la omisión o tardanza injustificada del trabajador en reportar el evento.

ARTÍCULO 48. ESTADÍSTICAS. La **COOPERATIVA INTEGRAL DE TRANSPORTADORES DE NARIÑO LTDA "COOTRANAR LTDA",** a través de su representante legal llevará estadísticas de los accidentes de trabajo y de las enfermedades laborales, para lo cual, deberá en cada caso, determinar la gravedad y la frecuencia de los accidentes de trabajo o de las enfermedades laborales, de conformidad con el reglamento que se expida.

ARTÍCULO 49. CUMPLIMIENTO DE NORMAS. En todo caso, en lo referente a los puntos de que trata este capítulo, la **COOPERATIVA INTEGRAL DE TRANSPORTADORES DE NARIÑO LTDA "COOTRANAR LTDA"** y sus trabajadores, se someterán a las normas de riesgos profesionales del C.S.T a la Ley 1562 de 2012 a la Ley 1072 de 2015 en el libro 2 Parte 2 titulo 4 capitulo 6 que hace énfasis en el Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo, y demás normas que expedida por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, y las establecidas por el Sistema General de Seguridad Social en Salud y en el Sistema General de Riesgos Laborales, y a las demás que con tal fin se establezcan.

CAPÍTULO XI
CONDICIONES DE TRABAJO QUE NO PODRÁN REALIZARLOS MENORES DE 18 AÑOS.

ARTÍCULO 50. ACTIVIDADES PELIGROSAS QUE POR SU NATURALEZA O CONDICIONES DE TRABAJO NO PODRÁN REALIZARLOS MENORES DE 18 AÑOS. Queda prohibido emplear a los menores de dieciocho (18) años en las actividades descritas Resolución 1796 de 2018 del Ministerio del Trabajo (que actualizó el listado de actividades peligrosas e insalubres), en armonía con el artículo 117 de la Ley 1098 de 2006 (Código de la Infancia y la Adolescencia) y el artículo 242 del Código Sustantivo del Trabajo (CST).
Los menores no podrán ser empleados en los trabajos que a continuación se enumeran, por cuanto suponen exposición severa a riesgos para su salud o integridad física:

1. Actividades que expongan a los menores de 18 años a ruido continúo (más de 8 horas diarias) o intermitente que exceda los setenta y cinco (75) decibeles.
2. Actividades que impliquen el uso de herramientas, maquinaria o equipos que los expongan a vibraciones en todo el cuerpo o segmentos, o la asignación de lugares o puestos de trabajo próximos a fuentes generadoras de vibración.
3. Actividades que se desarrollen en ambientes térmicos extremos (calor o frío) en ambientes cerrados o abiertos, con fuentes de calor como hornos o calderas o por trabajos en cuartos fríos o similares.
4. Actividades asociadas al contacto o manipulación de sustancias radiactivas, pintura industrial, pinturas luminiscentes y sustancias que impliquen exposición a radiación.
5. Actividades que impliquen la exposición de los menores de 18 años a radiaciones ionizantes generadas por la proximidad a fuentes emisoras de rayos X, rayos gamma o beta y a radiaciones no ionizantes ultravioleta; exposición a electricidad por cercanía a fuentes generadoras como lámparas de hidrógeno, lámparas de gases, flash, arcos de soldadura, lámparas de tungsteno y halógenas, lámparas incandescentes y estaciones de radiocomunicaciones, entre otras, en concordancia con el Decreto número 2090 de 2003.
6. Actividades que se desarrollen con iluminación natural o artificial o ventilación deficiente, de acuerdo con las normas nacionales vigentes.
7. Actividades que impliquen presiones barométricas altas o bajas, como las presentes a gran profundidad bajo el agua o en navegación aérea.
8. Actividades de manipulación, operación o mantenimiento de herramientas manuales y maquinarias peligrosas de uso industrial, agrícola o minero; que pertenezca a la industria metalmecánica, del papel, de la madera; sierras eléctricas circulares y de banda, guillotinas, máquinas para moler y mezclar, máquinas procesadoras de carne, molinos de carne.
9. Actividades que impliquen el contacto directo con animales que generen alto riesgo para la salud y seguridad de los menores de 18 años.
10. Actividades que impliquen el contacto directo con personas infectadas; enfermos por bacterias o virus o expuestos a riesgos biológicos.
11. Actividades que impliquen el contacto directo con residuos de animales en descomposición (glándulas, vísceras, sangre, pelos, plumas, excrementos, etc.), secreciones tanto de animales como de humanos o cualquier otra sustancia que implique riesgo de infección o riesgos biológicos.
12. Actividades que tengan relación con el sufrimiento humano o animal.
13. Actividades en ambientes donde haya desprendimiento de partículas minerales, de partículas de cereales (arroz, trigo, sorgo, centeno, cebada, soya, entre otros) y de vegetales (caña, algodón, madera), y contacto permanente con algodón, lino, hilo, así como el bagazo seco de los tallos de caña de azúcar.
14. Actividades que impliquen la exposición, manejo, manipulación y uso o contacto con: contaminantes químicos; cancerígenos; genotóxicos; contaminantes inflamables o reactivos; químicos presentes en sustancias sólidas como monóxido de carbono, dióxido de azufre, óxidos de nitrógeno y sus derivados, cloro y sus derivados, amoníaco, cianuro,

plomo, mercurio (compuestos orgánicos e inorgánicos); arsénico y sus compuestos tóxicos, asbestos, bencenos y sus homólogos, carbón mineral, fósforo y sus compuestos, hidrocarburos y sus derivados halógenos y otros compuestos del carbono (como el bisulfuro de carbono), metales pesados (cadmio, cromo) y sus compuestos, silicatos (polvo de sílice), alquitrán de hulla y sus derivados, cloruro de vinilo; sustancias cáusticas, ácido oxálico, nítrico, sulfúrico, bromhídrico, nitroglicerina-fosfórico; alcohol metílico; manganeso (permanganato potásico y otros compuestos del manganeso); escape de motores diésel o humos de combustión de sólidos.

15. Actividades relacionadas con el contacto o manipulación de productos fitosanitarios, fertilizantes, herbicidas, insecticidas y fungicidas, disolventes, esterilizantes, desinfectantes, reactivos químicos, fármacos, solventes orgánicos e inorgánicos entre otros.
16. Actividades que se desarrollen en ambientes con atmósferas tóxicas, explosivas o con deficiencia de oxígeno o concentraciones de oxígeno, como consecuencia de la oxidación o gasificación.
17. Actividades en establecimientos o áreas en los que se permita el consumo de tabaco y trabajos que, por su actividad, ya sea en la fabricación o distribución, incentiven o promuevan el hábito del consumo de alcohol en menores de 18 años (clubes, bares, casinos y casas de juego bien sea en el día o en la noche).
18. Actividades de conducción y de mantenimiento de vehículos automotores; utilización de grúas, montacargas o elevadores.
19. Actividades que se desarrollen en lugares con presencia de riesgos locativos tales como superficies defectuosas, escaleras o rampas en mal estado, techos defectuosos o en mal estado, problemas estructurales; trabajos en espacios confinados; puestos cercanos a arrumes elevados sin estibas, cargas o apilamientos apoyadas contra muros; en terrenos que por su conformación o topografía pueden presentar riesgos inminentes de derrumbes o deslizamientos de materiales.
20. Actividades que impliquen alturas superiores a un metro y cincuenta centímetros (1,5 m).
21. Actividades relacionadas con la producción, transporte, procesamiento, almacenamiento, manu manipulación o carga de explosivos, líquidos inflamables o gaseosos.
22. Actividades de operación o contacto con sistemas eléctricos de las máquinas y sistemas de generación de energía eléctrica (conexiones eléctricas, tableros de control, transmisores de energía, entre otros).
23. Actividades de cambios de correas de transmisión, aceite, engrasado y otros trabajos próximos a transmisiones pesadas o de alta velocidad.
24. Actividades que requieran desplazamiento a una altura geográfica igual o que exceda los tres mil doscientos cincuenta (3.250) metros sobre el nivel del mar.
25. Actividades tales como ventas ambulantes, limpieza de parabrisas o aquellas en que se desempeñen como barrenderos, lustrabotas, cuidadores de carros y motos, malabaristas que, por su naturaleza y condición, implican alta peligrosidad y riesgos en la salud física, psicológicos y morales.
26. Actividades o trabajos en los que se deba estar de pie durante toda la jornada; que exijan posturas forzosas, como flexiones de columna, brazos por encima del nivel de los hombros,

posición de cuclillas, rotaciones e inclinaciones del tronco, entre otras. Movimientos repetitivos de brazos y piernas, como límite máximo de repetitividad diez (10) ciclos por minuto.

27. Actividades relacionadas con la manipulación de carga, levantar, transportar, halar, empujar objetos pesados de forma manual o con ayudas mecánicas, se establece para adolescentes entre 16 y menos de 18 años de edad, lo siguiente: Levantamiento intermitente (de frecuencia interrumpida): peso máximo de 15 kg para hombres y 8 kg para mujeres; Levantamiento incesante (de frecuencia continua): peso máximo 12 kg para hombres y 6 kg para mujeres. El transporte manual está limitado de la siguiente manera: adolescentes de 16 y menores de 18 años de edad: 20 Kg, adolescentes hombres hasta 16 años: 15 Kg, adolescentes mujeres hasta 16 años: 8 Kg. Para el transporte en carretas sobre carriles: adolescentes entre 16 y menos de 18 años de edad: 500 Kg, adolescentes hombres hasta 16 años: 300 Kg, y adolescentes mujeres hasta 16 años: 200 Kg. Para el transporte en carretillas manuales: adolescentes entre 16 y menos de 18 años de edad: 20 Kg.

28. Actividades que expongan a los menores de 18 años a violencias físicas, psicológicas y sexuales.

29. Actividades asociadas y/o relacionadas con la pesca industrial.

30. Actividades en minas, canteras, trabajo subterráneo y excavaciones. En espacios confinados que no tengan iluminación o ventilación adecuadas, dedicados a la perforación, excavación o extracción de substancias. Entiéndase como espacio confinado cualquier espacio con aberturas limitadas de entrada y salida y ventilación natural desfavorable, en el que pueden acumularse contaminantes tóxicos o inflamables, o tener una atmósfera deficiente en oxígeno, y que no está concebido para una ocupación continuada por parte de la persona trabajadora.

31. Actividades directas de la construcción o ingeniería civil, tales como el montaje y desmontaje de estructuras con base de elementos prefabricados, las transformaciones estructurales, la renovación, la reparación, el mantenimiento, la preparación de terreno, excavaciones y demoliciones. Y aquellas actividades en que se desempeñen como moldeadores, soldadores, chapistas, caldereros, montadores de estructuras metálicas, herreros, herramientitas.

32. Actividades como conductor, calibrador de ruta, operario, ayudante, monitor de ruta, reboleador o toca llantas en el transporte público urbano e interurbano de pasajeros; el transporte por vía férrea; el transporte marítimo y fluvial; actividades como pregoneros; trabajos portuarios; trabajos que impliquen el tránsito periódico a través de las fronteras nacionales; así como en el transporte privado como conductor o chofer de familia; bici taxista o mototaxista. Igualmente, actividades que impliquen traslado de dinero y de otros bienes de valor.

33. Actividades como la caza; servicios de defensa; guardaespaldas; guardián carcelario; actividades de vigilancia o supervisión que involucren el manejo o manipulación de armas.

34. Actividades en donde la seguridad de otras personas o bienes sean de responsabilidad del menor de 18 años. Se incluye el cuidado de niños, de enfermos, personas con discapacidad, o actividades en que se desempeñen como niñeros, entre otros.

35. Actividades que impliquen contacto, manipulación, almacenamiento y transporte de productos, sustancias u objetos de carácter tóxico, desechos, vertidos, desperdicios (comburentes, combustibles, gases, sustancias inflamables, radioactivos, sustancias infecciosas, irritantes y/o corrosivos).

36. Actividades relacionadas con el trabajo doméstico del propio hogar que supere las 15 horas semanales. El trabajo doméstico en hogares de terceros.

PARÁGRAFO. Los Trabajadores adolescentes mayores de quince (15) y menores de dieciocho (18) años que cursen programas de formación técnica o tecnológica en el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA), en instituciones de educación técnica debidamente reconocidas por el Ministerio de Educación Nacional, o en entidades del Sistema Nacional de Bienestar Familiar autorizadas para tal fin, como lo indica la resolución 1796 de 2018 podrán ser autorizados para ejecutar aquellas actividades o procedimientos prácticos formativos que, a criterio del Ministerio del Trabajo, no representen grave riesgo para su salud, vida o integridad física, siempre que medien medidas preventivas rigurosas en Seguridad y Salud en el Trabajo, entrenamiento previo y la respectiva autorización del Inspector de Trabajo.

Queda terminantemente prohibido vincular a menores de dieciocho (18) años a labores que atenten contra su moralidad, dignidad o desarrollo integral. En particular, se prohíbe su contratación o desempeño en casas de lenocinio, bares, cantinas, tabernas, casinos, casas de juegos y azar, o cualquier establecimiento donde se expendan o consuman bebidas alcohólicas; así como en la producción, reproducción o difusión de material pornográfico, escenas de violencia, apología del delito o actividades análogas (Artículo 117 de la Ley 1098 de 2006 y Resolución 3597 de 2013 del Ministerio del Trabajo).

La Jornada de trabajo se ejecutará en cumplimiento del artículo 114 de la Ley 1098 de 2006 y la normativa laboral vigente, la jornada máxima legal para adolescentes autorizados para laborar se sujetará a las siguientes reglas:

1. Los adolescentes mayores de 15 y menores de 17 años, sólo podrán trabajar en jornada diurna máxima de seis horas diarias y treinta horas a la semana y hasta las 6:00 de la tarde.

2. Los adolescentes mayores de diecisiete (17) años, sólo podrán trabajar en una jornada máxima de ocho horas diarias y 40 horas a la semana y hasta las 8:00 de la noche.

- Queda absolutamente prohibido el trabajo nocturno para menores de dieciocho (18) años.

CAPÍTULO XII - ORDEN JERÁRQUICO

ARTÍCULO 51. ORDEN JERÁRQUICO. El orden jerárquico en materia disciplinaria, estará en cabeza del representante legal de la **COOPERATIVA INTEGRAL DE TRANSPORTADORES DE NARIÑO LTDA "COOTRANAR LTDA",** quien se pronunciará con decisiones de única instancia, frente a las cuales procede el recurso de reposición.
PARÁGRAFO 1. Todos los trabajadores están subordinados al representante legal.
PARÁGRAFO 2. El Representante Legal de la **COOPERATIVA INTEGRAL DE TRANSPORTADORES DE NARIÑO LTDA "COOTRANAR LTDA".**, podrá establecer todos aquellos cargos que considere necesarios para cumplir con el objeto social de la empresa.

CAPÍTULO XIII
PRESCRIPCIONES DE ORDEN

ARTÍCULO 52. DEBERES DE LOS TRABAJADORES. Los trabajadores tienen como deberes los siguientes:

1. Respeto y subordinación a los superiores.
2. Respeto a sus compañeros de trabajo.
3. Procurar completa armonía con sus superiores y compañeros de trabajo en las relaciones personales y en la ejecución de labores.
4. Observar buena conducta en todo sentido y obrar con espíritu de leal colaboración en el orden moral y disciplina general en la sociedad empleadora.
5. Ejecutar los trabajos que le confíen con integridad, honradez, buena voluntad, pro actividad y de la mejor manera posible.
6. Hacer las observaciones, reclamos y solicitudes a que haya lugar por conducto del respectivo superior y de manera fundada, comedida y respetuosa.
7. Recibir y aceptar las órdenes, instrucciones y correcciones relacionadas con el trabajo, con su verdadera intención que es en todo caso, la de encaminar y perfeccionar los esfuerzos en provecho propio y de la sociedad empleadora en general.
8. El trabajador debe asistir y cumplir rigurosamente con al menos el treinta por ciento (30%) de los tratamientos, terapias, citas de valoración, controles y recomendaciones prescritos por la EPS, la ARL o los médicos tratantes para su rehabilitación funcional, presentarse oportunamente a los exámenes ordenados para la calificación de su pérdida de capacidad laboral, abstenerse de adulterar, falsificar o modificar certificados médicos o incapacidades, guardar absoluto respeto y abstenerse de presionar, agredir o intimidar al personal asistencial, no atentar contra su propia integridad física mediante autolesiones orientadas a impedir su recuperación, no tramitar cobros simultáneos o indebidos por la misma incapacidad ante la EPS y la ARL, evitar emprender actividades alternas remuneradas o incompatibles con su cuadro clínico durante el tiempo de incapacidad; y suministrar información veraz, completa y oportuna sobre su estado de salud, evolución e historia clínica cuando sea legalmente requerida por las instancias médicas ocupacionales competentes y por la empresa. El incumplimiento culposo o doloso de cualquiera de estas obligaciones constituirá falta grave a los deberes contractuales.

9. Observar rigurosamente las medidas y precauciones que le indique su respectivo jefe para el manejo de las máquinas, sistemas y/o instrumentos de trabajo.
10. Permanecer durante la jornada de trabajo en el sitio o lugar en donde debe desempeñar las labores siendo prohibido afectar el normal desempeño de las funciones de sus compañeros.
11. Usar decorosamente el uniforme de acuerdo con su oficio y portar visible y adecuadamente dentro de las instalaciones de la **COOPERATIVA INTEGRAL DE TRANSPORTADORES DE NARIÑO LTDA "COOTRANAR LTDA"** y sus establecimientos de comercio, portando siempre la escarapela que lo identifica por su nombre y el cargo en el que cumple sus labores.
12. El resto del personal deberá usar prendas de vestir adecuadas y propias para el desempeño del cargo de acuerdo a las políticas y/o directrices establecidas.
13. Respetar los conductos regulares para la solución de los conflictos internos y para el trámite de solicitudes respetuosas que afecten el desarrollo normal de las labores.
14. Evitar propiciar dentro o fuera de la Empresa, comentarios nocivos o deshonrosos en contra de los compañeros de trabajo o sus jefes inmediatos.
15. Utilizar adecuadamente las instalaciones, bienes muebles e inmuebles que pertenezcan a la Empresa y darle el uso para el cual hayan sido destinados.
16. Contribuir con el orden, aseo y decoro de la Empresa.
17. Conservar la sana y pacífica convivencia; por lo tanto, el vocabulario soez, riñas, ofensas verbales, comentarios falsos y tendenciosos se consideran atentados contra la moral y las sanas costumbres.
18. Abstenerse de consumir, traficar y/o portar sustancias alcohólicas, alucinógenas o psicoactivas, dentro de la Empresa o transportarlas en los vehículos vinculados a COOTRANAR LTDA. (Decreto. 1108 del 11 de mayo de 1994 artículos 34 a 37).
19. Asistir a las actividades extra laborales que se presenten en la Empresa como son: capacitaciones (internas y externas), seminarios, charlas, conferencias, grupos de trabajo y demás actividades propias con la naturaleza de su contrato y en aras de mejorar el servicio y sus conocimientos. En caso de inasistencia deberá el trabajador presentar justificación escrita informando el motivo, soportado con prueba al menos sumaria.
20. Cuidar los elementos, bienes, herramientas o equipos propios de la empresa o de terceros, que se encuentren legalmente vinculados a ésta.

CAPITULO XIV
OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES ESPECIALES PARA LA SOCIEDAD EMPLEADORA Y LOS TRABAJADORES

ARTÍCULO 53. OBLIGACIONES ESPECIALES DEL EMPLEADOR. Son obligaciones especiales del empleador como lo señala el (C.S.T artículo 57) y la (Ley 2466 de 2025 en el artículo 15)

1. Poner a disposición de los trabajadores, salvo estipulación en contrario, los instrumentos adecuados y las materias primas necesarias para la realización de las labores.

2. Procurar a los trabajadores espacios apropiados y elementos adecuados de protección contra accidentes y enfermedades laborales, de manera que se garantice razonablemente la seguridad y la salud.
3. Prestar de inmediato los primeros auxilios en caso de accidentes o enfermedades. Para este efecto, la empresa empleadora mantendrá lo necesario según lo dispuesto por el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
4. Pagar la remuneración pactada en las condiciones, períodos y lugares convenidos.
5. Guardar absoluto respeto a la dignidad del trabajador, sus creencias, posición política y sentimientos.
6. Conceder al trabajador y trabajadora las licencias remuneradas necesarias para 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.
c) En caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada, entendiéndose como todo suceso personal, familiar, hasta el tercer grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil, caso fortuito o fuerza mayor cuya gravedad afecte el normal desarrollo de las actividades del trabajador.
d) Para desempeñar comisiones sindicales inherentes a la organización, o para asistir al entierro de sus compañeros, siempre que avise con la debida oportunidad al empleador o a su representante y que, el número de los que se ausenten no sea tal que perjudique el funcionamiento de la empresa;
e) Para asistir a citas médicas de urgencia o citas médicas programadas con especialistas cuando se informe al empleador junto certificado previo, incluyendo aquellos casos que se enmarquen con lo dispuesto desde el Ministerio de Salud y Protección Social para el diagnóstico y el tratamiento de la Endometriosis incluido en la Ley 2338 de 2023.
f) Para asistir a las obligaciones escolares como acudiente, en los que resulte obligatoria la asistencia del trabajador por requerimiento del centro educativo.
g) Para atender citaciones judiciales, administrativas y legales.
h) Los empleados de empresas privadas y trabajadores regidos por el Código Sustantivo del Trabajo, podrán acordar con el empleador, un (1) día de descanso remunerado por cada seis (6) meses de trabajo, en el cual certifiquen el uso de bicicletas como medio de transporte para la llegada y salida del sitio de trabajo

7. Dar al trabajador que lo solicite, a la expiración de contrato, una certificación en que consten el tiempo de servicio, la índole de la labor y el salario devengado; e igualmente, si el trabajador lo solicita, hacerle practicar examen sanitario y darle certificación sobre el particular, si al ingreso o durante la permanencia en el trabajo hubiere sido sometido a examen médico. Se considera que el trabajador, por su culpa, elude, dificulta o dilata el examen, cuando transcurrido cinco (5) días a partir de su retiro no se presenta donde el médico respectivo para la práctica del examen, a pesar de haber recibido la orden correspondiente.

8. Pagar al trabajador los gastos razonables de venida y de regreso, si para prestar sus servicios lo hizo cambiar de residencia, salvo si la terminación del contrato se origina por culpa o voluntad del trabajador. Si el trabajador prefiere radicarse en otro lugar, el empleador le debe costear su traslado hasta la concurrencia de los gastos que demandaría su regreso al lugar donde residía anteriormente. En los gastos de traslado del trabajador, se entienden comprendidos los de los familiares que con el convivieren.
9. Cumplir el reglamento y mantener el orden, la moralidad y el respeto a las leyes.
10. Conceder al trabajador en caso de fallecimiento de su cónyuge, compañero o compañera permanente o de un familiar hasta el grado segundo de consanguinidad, primero de afinidad y primero civil, una licencia remunerada por luto de cinco (5) días hábiles, cualquiera sea su modalidad de contratación o de vinculación laboral. La grave calamidad doméstica no incluye la Licencia por Luto que trata este numeral. También gozarán de la licencio remunerada por luto el hijo, padre o madre de crianza. Este hecho deberá demostrarse mediante documento expedido por la autoridad competente, dentro de los treinta (30) días siguientes a su ocurrencia.

    La EPS tendrá la obligación de prestar la asesoría psicológica a la familia.
11. Conceder en forma oportuna a la trabajadora en estado de embarazo, la licencia remunerada consagrada en el numeral 1 del artículo 236, de forma tal que empiece a disfrutarla de manera obligatoria una (1) semana antes o dos (2) semanas antes de la fecha probable del parto, según decisión de la futura madre conforme al certificado médico a que se refiere el numeral 3 del citado artículo 236
12. Conceder la licencia de 10 días hábiles para el cuidado de la niñez, al padre, madre o quien detente la custodia y cuidado personal de los menores de edad que padezcan una enfermedad terminal o cuadro clínico severo derivado de un accidente grave y requieran un cuidado permanente; o requiera cuidados paliativos para el control del dolor y otros síntomas
13. Implementar ajustes razonables para garantizar el goce y ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones con las demás, para la remoción de barreras actitudinales, comunicativas y físicas de conformidad con lo previsto en el numeral 5 del artículo 2° de la Ley 1618 de 2013 y las demás normas que la modifiquen o complementen. El empleador realizará los ajustes razonables que se requieran por cada trabajador en el lugar de trabajo, con el fin de que las personas con discapacidad puedan acceder, desarrollar y mantener su trabajo.
14. Implementar acciones guiadas por la Unidad del Servicio Público de Empleo, en un término de doce (12) meses, para eliminar cualquier tipo de barrera de acceso o permanencia, y propiciar la colocación sin ningún tipo de discriminación, especialmente de mujeres, jóvenes, migrantes, víctimas del conflicto, y procedentes de municipios con Programas de Desarrollo con Enfoque Territorial (PDET) y Zonas Más Afectadas por el Conflicto Armado (ZOMAC), o los que los modifiquen o complementen, personas en condición de vulnerabilidad.
15. Atender con debida diligencia y en la medida de sus posibilidades las órdenes expedidas por autoridades competentes a favor de personas víctimas de violencias basadas en el sexo y en contra del presunto perpetrador.

16. Otorgar en la medida de sus posibilidades el derecho preferente de reubicación en la empresa a las mujeres trabajadoras que sean víctimas de violencia de pareja, de violencia intrafamiliar y tentativa de feminicidio comprobada, sin desmejorar sus condiciones, y garantizar la protección de su vida e integridad, así como a las demás personas que sean víctimas de violencia de pareja y violencia intrafamiliar.
17. Las empresas que cuenten con hasta 500 trabajadores deberán contratar o mantener contratados, según corresponda, al menos dos (2) trabajadores con discapacidad por cada 100 trabajadores. A partir de 501 trabajadores en adelante, deberán contratar o mantener contratados, según corresponda, al menos un (1) trabajador con discapacidad adicional por cada tramo de 100 trabajadores. Esta obligación aplicará sobre el total de trabajadores de carácter permanente. Lo anterior no impide que las empresas, de forma voluntaria, puedan contratar un número mayor de trabajadores con discapacidad al mínimo exigido. Las personas con discapacidad deberán contar con la certificación expedida conforme a las disposiciones del Ministerio de Salud y Protección Social. El empleador deberá reportar los contratos de trabajo celebrados con personas con discapacidad, dentro de los quince días siguientes a su celebración a través del sitio electrónico del Ministerio del Trabajo, quien llevará un registro actualizado de lo anterior, debiendo mantener reserva de dicha información. La fiscalización del cumplimiento de lo dispuesto en este artículo corresponderá al Ministerio del Trabajo. El incumplimiento de esta obligación dará origen a las sanciones que corresponda en cabeza de las autoridades de inspección, vigilancia y control laboral, de conformidad con lo previsto en la Ley 1610 de 2013 y las normas que la modifiquen o complementen.

PARÁGRAFO 1. En aquellos cargos y sectores de la economía dónde no sea posible contratar personas en estado de discapacidad o invalidez, deberá informarse dicha situación al Ministerio del Trabajo.

PARÁGRAFO 2. La aplicación de los valores y/o porcentajes indicados en el numeral 17 de este artículo será optativa en el primer año de entrada en vigencia de la presente ley, tiempo durante el cual las empresas iniciarán un plan de revisión técnica para la implementación de los ajustes razonables que se requieran. A partir del segundo año los valores y/o indicadores serán de obligatorio cumplimiento.

PARÁGRAFO 3. Cuando el empleador acredite de manera fehaciente el pago directo al trabajador del valor correspondiente a las cesantías, dicho pago se considerará liberatorio de la obligación, y no procederá sanción por no consignación, salvo que se demuestre que el pago no se realizó en condiciones de libertad y que no fue utilizado en fines autorizados por la ley. No obstante, la afiliación al Fondo de Cesantías es obligatoria.

ARTÍCULO 54. OBLIGACIONES ESPECIALES DEL TRABAJADOR. Son obligaciones especiales del trabajador:

1. Cada Trabajador de la **COOPERATIVA INTEGRAL DE TRANSPORTADORES DE NARIÑO LTDA "COOTRANAR LTDA",** es responsable de conocer y cumplir personalmente las funciones asignadas en los cargos encomendados dentro de los términos estipulados, mismas que se encuentran implícitas y son de carácter vinculante con el manual de funciones suscrito por

cada uno de los trabajadores. Del mismo modo, deberá acogerse a la normatividad vigente que rige el ejercicio de su actividad.

2. Observar los preceptos de este Reglamento, acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de manera particular le impartan sus representantes según el orden jerárquico establecido.
3. Guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores y compañeros.
4. No comunicar a terceros, salvo autorización expresa, las informaciones que sean de naturaleza reservada y cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios a la **COOPERATIVA INTEGRAL DE TRANSPORTADORES DE NARIÑO LTDA "COOTRANAR LTDA",** lo que no obsta para denunciar delitos comunes o violaciones del contrato o de las normas legales de trabajo ante las autoridades competentes.
5. Conservar y restituir en buen estado, salvo deterioro natural, los instrumentos y útiles de trabajo que les hayan facilitado.
6. Responder con su propio patrimonio por la pérdida, daño o deterioro que ocurra a los equipos, implementos, herramientas y demás activos que le hayan sido asignados para su custodia, manejo o utilización, bien sea en forma temporal o definitiva, cuando el hecho acontezca por negligencia, incumplimiento de los procedimientos establecidos o culpa del trabajador, debiendo asumir su valor en libros o su defecto el valor asignado por el profesional de activos fijos.
7. Cuando en los casos anteriores el equipo o bien sea reconocido por la aseguradora el deducible deberá ser asumido por el trabajador.
8. Cumplir con el Manual de Políticas de Seguridad Informática, de forma tal, que siempre se garantice la confidencialidad, integridad y disponibilidad de la información y los sistemas informáticos de la sociedad **COOPERATIVA INTEGRAL DE TRANSPORTADORES DE NARIÑO LTDA "COOTRANAR LTDA"**, lo cual incluye realizar un adecuado manejo de las claves de acceso que se asignará a cada trabajador para el sistema operativo y algunas aplicaciones de uso general o específico que la **COOPERATIVA INTEGRAL DE TRANSPORTADORES DE NARIÑO LTDA "COOTRANAR LTDA"** administra o desarrolla. Esta clave es de uso personal principal e intransferible y cualquier uso inapropiado de la información o aplicaciones, será responsabilidad únicamente del propietario de la clave usada, para cometer las faltas antes mencionadas.
9. Observar el mayor respeto y cortesía hacia los jefes y supervisores, compañeros de trabajo y público en general, dentro de las sanas normas de las relaciones humanas y de una adecuada y armónica convivencia.
10. Tratar a los usuarios de la **COOPERATIVA INTEGRAL DE TRANSPORTADORES DE NARIÑO LTDA "COOTRANAR LTDA"** y al público en general con respeto y cortesía, tal como se indica en los manuales y protocolos adoptados por la sociedad empleadora.
11. Comunicar oportunamente a la **COOPERATIVA INTEGRAL DE TRANSPORTADORES DE NARIÑO LTDA "COOTRANAR LTDA"**, las observaciones que estime conducentes a evitar daños y perjuicios.
12. Prestar la colaboración posible en caso de siniestro o riesgo inminente que afecte o amenace las personas o los activos de la **COOPERATIVA INTEGRAL DE TRANSPORTADORES DE NARIÑO LTDA "COOTRANAR LTDA"**

13. Acatar y cumplir estrictamente las normas, reglamentos, protocolos e instrucciones preventivas contempladas en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) y las directrices de los demás sistemas integrados de gestión implementados y socializados por la empresa.
14. Informar inmediatamente sobre cualquier accidente o daño que sufran los equipos, muebles, enseres, productos, insumos o vehículos de la **COOPERATIVA INTEGRAL DE TRANSPORTADORES DE NARIÑO LTDA "COOTRANAR LTDA",** por leves que estos sean, procurando el máximo de rendimiento y el mínimo de desperdicio de los mismos.
15. Para la actualización de datos sociodemográficos se debe informar periódicamente al área de Talento Humano o Gestión Humana cualquier modificación relativa a su lugar de residencia, número de contacto, estado civil y datos del núcleo familiar (cónyuge, compañero(a) permanente e hijos), con el fin exclusivo de mantener al día su afiliación y la de sus beneficiarios al Sistema de Seguridad Social Integral y Caja de Compensación Familiar, atender protocolos de emergencia en el trabajo y dar cumplimiento a las exigencias del SG-SST, en estricta observancia de la Política de Tratamiento de Datos Personales de la empresa y la Ley 1581 de 2012.
16. Diligenciar oportunamente y con estricta veracidad los formatos de actualización de información sociodemográfica y de conocimiento del empleado cuando la empresa lo requiera.
17. Cumplir estrictamente las políticas, manuales, directrices y protocolos del Sistema de Autocontrol y Gestión del Riesgo Integral de Lavado de Activos, Financiación del Terrorismo y Financiamiento de la Proliferación de Armas de Destrucción Masiva (SARLAFT / SAGRILAFT / PTEE) adoptados por la empresa.
18. Realizar el correspondiente cierre de caja y entregar al finalizar la jornada de trabajo, los dineros y valores recaudados de acuerdo a los procedimientos implementados por la **COOPERATIVA INTEGRAL DE TRANSPORTADORES DE NARIÑO LTDA "COOTRANAR LTDA"**
19. Manejar con suma delicadeza, los dineros que por cualquier razón o por motivo del cargo le hayan confiado y darle rigurosamente el destino que se le haya indicado y acatar las políticas y procedimientos establecidos para la custodia y buen manejo del efectivo por la sociedad empleadora.
20. Laborar horas extras cuando así lo indique el representante legal o el área de talento humano de la **COOPERATIVA INTEGRAL DE TRANSPORTADORES DE NARIÑO LTDA "COOTRANAR LTDA",** de conformidad con la ley.
21. Portar el carné que lo acredita como trabajador de la **COOPERATIVA INTEGRAL DE TRANSPORTADORES DE NARIÑO LTDA "COOTRANAR LTDA"**
22. Conocer y cumplir estrictamente, en todo momento, los manuales de funciones, procedimientos, protocolos, el código de ética, los estatutos y demás normatividad interna que establezca la **COOPERATIVA INTEGRAL DE TRANSPORTADORES DE NARIÑO LTDA "COOTRANAR LTDA"**
23. Guardar absoluta reserva sobre los hechos, documentos físicos, electrónicos y en general, sobre todos los asuntos y materias que lleguen a su conocimiento por causa o con ocasión de su contrato de trabajo.

24. Participar activamente en los comités y en las brigadas de emergencia en los que haya sido designado por la **COOPERATIVA INTEGRAL DE TRANSPORTADORES DE NARIÑO LTDA "COOTRANAR LTDA"**

25. Asumir la reubicación en un cargo diferente cuando el Representante legal lo disponga. En este caso, el trabajador realizará agenda de integración en forma adecuada con la persona que asumirá el cargo.

26. A la terminación del contrato de trabajo, el trabajador está obligado a entregar toda la información a la persona designada por la **COOPERATIVA INTEGRAL DE TRANSPORTADORES DE NARIÑO LTDA "COOTRANAR LTDA"** y posteriormente tramitar el Paz y Salvo para el pago de la liquidación final de prestaciones y demás conceptos laborales a que haya lugar.

27. Capacitar al personal de su área o a los trabajadores asignados, con el fin de multiplicar la información suministrada en los cursos o capacitaciones que reciba el trabajador con el fin de contribuir a la gestión del conocimiento.

28. Respetar los 30 minutos de descanso que otorga la **COOPERATIVA INTEGRAL DE TRANSPORTADORES DE NARIÑO LTDA "COOTRANAR LTDA",** distribuidos así: 15 minutos en horas de la mañana y 15 minutos en horas de la tarde, tiempo que será utilizado por el trabajador en el espacio destinado para cafetería, evitando aglomeraciones.

29. Respetar, acatar y cumplir las instrucciones y sugerencias del personal de vigilancia, relacionadas con la seguridad y las funciones asignadas a estos.

30. Acatar las prescripciones, recomendaciones e instrucciones contenidas en el Manual de Políticas y Protección de Datos Personales.

31. Autorizar en forma previa y expresa a la **COOPERATIVA INTEGRAL DE TRANSPORTADORES DE NARIÑO LTDA "COOTRANAR LTDA"** y sus representantes para que realice el tratamiento de todos los datos personales, según las necesidades y finalidades relacionadas con el objeto y causa del vínculo jurídico que las relaciona, de acuerdo a la Ley 1581 de 2012 y el Decreto Reglamentario 1377 de 2013 así como los preceptos legales vigentes para el tema.

32. Informar a la **COOPERATIVA INTEGRAL DE TRANSPORTADORES DE NARIÑO LTDA "COOTRANAR LTDA",** sobre la expedición de una incapacidad o licencia y entregar el respectivo soporte al área de Talento Humano y al jefe inmediato dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la finalización de la incapacidad o licencia.

33. No ausentarse del lugar o puesto de trabajo asignado por la **COOPERATIVA INTEGRAL DE TRANSPORTADORES DE NARIÑO LTDA "COOTRANAR LTDA"** durante la jornada laboral ordinaria o suplementaria, sin reportar la salida aun por un breve periodo de tiempo, sin previa autorización del superior jerárquico y sin realizar el registro formal correspondiente, constituirá abandono temporal del servicio y falta disciplinaria grave, eximiendo a la empresa de responsabilidad en caso de presentarse accidentes, contingencias ajenas al ejercicio del cargo ocurridas durante dicho lapso.

34. Cumplir con el código de vestimenta establecido por la **COOPERATIVA INTEGRAL DE TRANSPORTADORES DE NARIÑO LTDA "COOTRANAR LTDA"**

35. Asistir puntual y obligatoriamente, y participar de manera activa, en las reuniones, jornadas de inducción, reinducción, entrenamiento, simulacros, grupos primarios y programas de capacitación técnica, formación operativa o de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) y Plan Estratégico de Seguridad Vial (PESV) programadas por la **COOPERATIVA INTEGRAL**

DE TRANSPORTADORES DE NARIÑO LTDA "COOTRANAR LTDA", ya sea en modalidad presencial o virtual.

36. El trabajador deberá culminar las actividades formativas asignadas, suscribir las listas de asistencia o registros digitales correspondientes y presentar las evaluaciones de conocimiento o desempeño que determine el empleador o el responsable del SG-SST. La inasistencia injustificada o la negativa a participar en dichas actividades se considerará incumplimiento de las órdenes e instrucciones laborales y de seguridad, dando lugar a las sanciones disciplinarias previstas en este Reglamento.

37. Utilizar los equipos y demás herramientas exclusivamente para el cumplimiento y ejecución de la tarea asignada. El retiro o utilización de los mismos a título personal, requiere previa autorización escrita del jefe inmediato.

38. Hacer el mejor uso de las instalaciones de la **COOPERATIVA INTEGRAL DE TRANSPORTADORES DE NARIÑO LTDA "COOTRANAR LTDA"** y de los elementos de trabajo a su cuidado o responsabilidad en términos de eficiencia y racionalidad, así como mantener organizado el sitio de trabajo.

39. Presentar en forma oportuna y dentro de los niveles de calidad esperados, los informes de gestión y de resultados propios de la labor encomendada, previamente estipulados por la sociedad empleadora o la jerarquía que haga sus veces.

40. Cumplir con las demás obligaciones que resulten de la naturaleza del contrato, de las disposiciones legales o de los reglamentos, instrucciones, protocolos, circulares, memorandos, procedimientos y normas de la **COOPERATIVA INTEGRAL DE TRANSPORTADORES DE NARIÑO LTDA "COOTRANAR LTDA"**

ARTÍCULO 55. DE LAS PROHIBICIONES. Se prohíbe al representante legal de la **COOPERATIVA INTEGRAL DE TRANSPORTADORES DE NARIÑO LTDA "COOTRANAR LTDA"** como lo indica el (artículo 59 del C.S.T) y la (Ley 2466 de 2025).

1. Ejecutar, participar o propiciar cualquier clase de conducta o hecho definido como acoso laboral.

2. Ejecutar cualquier clase de acto de represalia contra quien denuncia o coloca una queja por actos definidos como acoso laboral o contra quienes sirven de testigos en estos mismos hechos.

3. Violar por cualquier medio la confidencialidad y reserva de los hechos puestos en conocimiento del Comité de Convivencia Laboral, o cualquier autoridad competente para ello, así como de las recomendaciones que estos hagan, cuando no se trate de acciones grupales.

4. Deducir, retener o compensar suma alguna del monto de los salarios y prestaciones en dinero que corresponda a los trabajadores, sin autorización previa de éstos para cada caso y sin mandamiento judicial, con excepción de los casos contemplados en el (artículo 59 de C.S.T) también se puede hacer deducciones, retenciones en los casos autorizados en los siguientes artículos del C.S.T 113,150,151,152 y 400.
Las cooperativas pueden ordenar retenciones hasta de un cincuenta por ciento (50%) de salarios y prestaciones, para cubrir sus créditos, en la forma y en los casos en que la ley las autorice.

En cuanto a la cesantía, la empresa puede retener el valor respectivo en los casos que prevé el artículo 250 del Código Sustantivo de Trabajo.

5. Obligar en cualquier forma a los trabajadores, para que adquieran mercancías o víveres en almacenes que establezca la Sociedad empleadora, o para que participen en rifas o colectas de cualquier naturaleza.
6. Exigir o aceptar dinero del trabajador como gratificación para que se admita en el trabajo o por otro motivo cualquiera que se refiera a las condiciones de este.
7. Imponer a los trabajadores obligaciones de carácter religioso, político o dificultarles e impedirles el ejercicio del derecho al sufragio.
8. Limitar o presionar en cualquier forma a los trabajadores en el ejercicio de su derecho de asociación.
9. Utilizar en las certificaciones de que trata el ordinal 7o. del artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo, signos convencionales que tiendan a perjudicar a los interesados, cualquiera que sea la modalidad que se utilice, para que no se ocupe en otras empresas a los trabajadores que sean separados del servicio.
10. Hacer, autorizar, o tolerar propaganda política en los sitios de trabajo.
11. Hacer o permitir todo género de rifas, colectas o suscripciones en los mismos sitios.
12. Cerrar intempestivamente la **COOPERATIVA INTEGRAL DE TRANSPORTADORES DE NARIÑO LTDA "COOTRANAR LTDA"**; si lo hiciere, además de incurrir en sanciones legales, deberá pagar a los trabajadores los salarios, prestaciones, e indemnizaciones por el lapso que dure cerrada la Sociedad empleadora. Así mismo, cuando se compruebe que el empleador en forma ilegal ha retenido o disminuido colectivamente los salarios a los trabajadores, la cesación de actividades de éstos, será imputable a aquel y les dará derecho a reclamar los salarios correspondientes al tiempo de suspensión de labores.
13. Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los trabajadores o que ofenda su dignidad.
14. Limitar o presionar en cualquier forma a los trabajadores en el ejercicio de su derecho de asociación.
15. Discriminar a las mujeres y las personas con identidades de género diversas con acciones directas u omisiones, que impidan la garantía de sus derechos en los ambientes laborales, con ocasión de sus nombres identitarios, orientación sexual o cualquier otro aspecto de su vida personal que no esté relacionado o influya en su ejercicio laboral. Se prohíbe así mismo el racismo y la xenofobia, también cualquier forma de discriminación en razón de la ideología política, étnica, credo religioso, en el ámbito del trabajo. Se prohíbe también generar, inducir o promover prácticas discriminatorias hacia las personas trabajadoras que se identifiquen con otros géneros no binarios y diversas sexualidades, o cualquier otro aspecto de su vida personal que no esté relacionado o influya en su ejercicio laboral.
16. Exigir a la persona en embarazo ejecutar tareas que requieran esfuerzos físicos que puedan producir el aborto o impedir el desarrollo normal del feto, conforme a las recomendaciones y/o restricciones médicas. La negativa de la trabajadora a llevar a cabo estas labores no puede ser razón para disminuir su salario, ni desmejorar sus condiciones de trabajo, por lo tanto, es obligación de los empleadores garantizar la permanencia y la reubicación en un puesto de trabajo acorde con su estado.

17. Discriminar a personas trabajadoras víctimas de violencias basadas en género por causas asociadas a estas circunstancias.
18. Despedir o presionar la renuncia de las personas trabajadoras por razones de carácter religioso, político, racial y/o étnico.
19. Limitar o presionar en cualquier forma a las personas trabajadoras para dejar el ejercicio de su libertad religiosa o política, cuando esta no interfiera con las actividades propias del cargo.
20. Despedir o presionar la renuncia de las personas trabajadoras por razones de carácter de enfermedad o afectaciones a la salud mental.

ARTÍCULO 56. PROHIBICIONES A LOS TRABAJADORES. Se prohíbe a los trabajadores:

1. Incurrir, participar, propiciar o callar cualquier conducta definida como acoso laboral.
2. Presentar quejas o denuncias temerarias sobre conductas o hechos no considerados como acoso laboral y que carezcan de todo fundamento fáctico o razonable.
3. Incurrir en conductas de acoso sexual, entendiendo por acoso sexual, los requerimientos de carácter sexual no consentidos por quién los recibe y que amenace o perjudique, su situación laboral o sus oportunidades en el empleo. No obstante, ningún trabajador, durante las horas de trabajo podrá efectuar a otro, insinuaciones o requerimiento sexual.
4. Irrespetar o vulnerar de cualquier manera el derecho a la intimidad de los trabajadores, realizando o ejecutando acciones abusivas como el uso ajeno de redes sociales, correos electrónicos personales e institucionales y el uso de información privada que no es de su competencia.
5. Violar por cualquier medio la confidencialidad y reserva de la información, hechos y situaciones que se relacionen directamente con la operatividad y manejo de la información de la **COOPERATIVA INTEGRAL DE TRANSPORTADORES DE NARIÑO LTDA "COOTRANAR LTDA"**
6. Sustraer documentos o herramientas de trabajo, sin permiso de la **COOPERATIVA INTEGRAL DE TRANSPORTADORES DE NARIÑO LTDA "COOTRANAR LTDA"**
7. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o post embriaguez, que impida el desarrollo óptimo de las obligaciones y funciones o bajo la influencia de narcóticos o de drogas enervantes o psicoactivas.
8. Conservar armas de cualquier clase en el sitio de trabajo o portarlas cuando ingrese a las instalaciones de la **COOPERATIVA INTEGRAL DE TRANSPORTADORES DE NARIÑO LTDA "COOTRANAR LTDA",** o de sus establecimientos de comercio.
9. Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso de la **COOPERATIVA INTEGRAL DE TRANSPORTADORES DE NARIÑO LTDA "COOTRANAR LTDA",** excepto en los casos de huelga, evento en el cual deben abandonar el lugar de trabajo.
10. Disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución del trabajo, suspender labores, promover suspensiones intempestivas del trabajo, incitar a su declaración o mantenimiento, sea que se participe o no en ellas.
11. Hacer colectas, rifas, suscripciones, vender productos o practicar juegos de azar hacer cualquier otra clase de propaganda en los lugares de trabajo y dentro del horario laboral.

12. Coartar la libertad para trabajar o no trabajar, o para afiliarse o no a un sindicato o permanecer en él o retirarse.
13. Usar los útiles o herramientas suministradas por la sociedad empleadora en labores distintas a las estipuladas en el objeto del contrato.
14. Conservar dentro de la **COOPERATIVA INTEGRAL DE TRANSPORTADORES DE NARIÑO LTDA "COOTRANAR LTDA",** en cualquier forma o cantidad, sustancias tóxicas, explosivos, barbitúricos, estupefacientes, drogas enervantes o psicoactivas cualquier producto semejante.
15. Involucrarse en hechos o situaciones que generen conflicto de intereses para la **COOPERATIVA INTEGRAL DE TRANSPORTADORES DE NARIÑO LTDA "COOTRANAR LTDA",** cuando de por medio existan relaciones amorosas, convivencia, noviazgo, matrimonio, con compañeros de trabajo que tengan dependencia jerárquica.
16. Realizar cualquier trabajo o maniobra, sin el uso completo de los elementos de protección personal suministrados por la **COOPERATIVA INTEGRAL DE TRANSPORTADORES DE NARIÑO LTDA "COOTRANAR LTDA"** o sin verificar las medidas de seguridad establecidas para ello.
17. Omitir las órdenes e instrucciones que sobre el protocolo de atención a clientes y de seguridad, ha establecido la **COOPERATIVA INTEGRAL DE TRANSPORTEADORES DE NARIÑO LTDA "COOTRANAR LTDA"** para el área de trabajo y el efectivo que se maneja.
18. Ejecutar u omitir cualquier acto que ponga en peligro su seguridad, la de sus compañeros de trabajo, clientes, equipos o bienes de la **COOPERATIVA INTEGRAL DE TRANSPORTADORES DE NARIÑO LTDA "COOTRANAR LTDA"**
19. Hacer mal uso de los servicios sanitarios, lavamanos, escribir en las paredes y mantener sucios y desordenados los sitios de trabajo.
20. Fumar o permitir fumar en el sitio de trabajo.
21. Esconder trabajos defectuosos, no informar los errores cometidos a su jefe inmediato y ocultar las faltas cometidas por compañeros de trabajo o sus propias faltas.
22. Rendir información, declaración o dictámenes falsos que afecten los intereses de la **COOPERATIVA INTEGRAL DE TRANSPORTADORES DE NARIÑO LTDA "COOTRANAR LTDA"** o le causen trastornos en sus actividades.
23. Retirar archivos o dar a conocer a terceros, documentos sin autorización del superior jerárquico.
24. Retener la información necesaria para el normal funcionamiento de la compañía.
25. Cobrar dinero o recibir dádivas de personas naturales o jurídicas con el fin de otorgar una ventaja o provecho indebido en adquisiciones, compras y contratación de bienes y servicios.
26. Engañar a los usuarios de la **COOPERATIVA INTEGRAL DE TRANSPORTADORES DE NARIÑO LTDA "COOTRANAR LTDA"**, con información errónea.
27. Ocuparse en cosas distintas de sus labores, durante las horas de trabajo.
28. Usar equipos de telefonía celular durante el horario de trabajo mientras se esté prestando atención a los usuarios, conduciendo los vehículos de transporte de la cooperativa, para los demás trabajadores el uso de celular debe ser moderado y en estricta relación con el trabajo.

29. Promover discordias, ofensas o agresiones entre o con los compañeros de trabajo, o incitar al desconocimiento de órdenes impartidas creando un mal ambiente de trabajo.
30. Discriminar a sus compañeros de trabajo por razones de género, raza, motivos políticos, religión o condición sexual.
31. Incumplir con las políticas de seguridad de la información de la **COOPERATIVA INTEGRAL DE TRANSPORTADORES DE NARIÑO LTDA "COOTRANAR LTDA".**
32. Crear claves, códigos de acceso a los computadores o instalar software, sin autorización previa escrita de su jefe inmediato o el representante legal, así como realizar el uso inadecuado de claves y software asignados a responsabilidad del trabajador en el ejercicio de sus funciones.
33. Engañar al empleador ejecutando indebidamente acciones con el fin de generar un provecho propio o para un tercero.
34. Solicitar préstamos especiales o ayuda económica a los clientes, aprovechándose de su cargo u oficio.
35. Omitir la presentación de la excusa legal correspondiente en caso de ausencia o llegada tarde a la jornada de trabajo.
36. Retirarse de su sitio de trabajo durante las horas de servicio, aún por breve tiempo, sin visto bueno de Gerencia y su superior jerárquico.
37. Dar información confidencial a terceros sobre la gestión realizada por el Representante legal y demás dependencias que integran la **COOPERATIVA INTEGRAL DE TRANSPORTADORES DE NARIÑO LTDA "COOTRANAR LTDA"**
38. Presentarse en la **COOPERATIVA INTEGRAL DE TRANSPORTADORES DE NARIÑO LTDA "COOTRANAR LTDA"** sin portar el uniforme en los días establecidos por la sociedad empleadora.
39. Presentar cuentas de gastos ficticios o reportar como cumplidas, visitas, tareas u operaciones no efectuadas.
40. Actuar en forma desleal o deshonesta con el Representante legal, los compañeros de trabajo y/o la sociedad empleadora.
41. Acudir a los medios de comunicación para exponer temas de absoluta privacidad de la **COOPERATIVA INTEGRAL DE TRANSPORTADORES DE NARIÑO LTDA "COOTRANAR LTDA"**
42. Cerrar intempestivamente alguna de los establecimientos de comercio de la **COOPERATIVA INTEGRAL DE TRANSPORTADORES DE NARIÑO LTDA "COOTRANAR LTDA",** sin mediar autorización suscrita por el Representante legal y sin tener en cuenta las prescripciones legales.
43. Permitir el ingreso de personal ajeno a la **COOPERATIVA INTEGRAL DE TRANSPORTADORES DE NARIÑO LTDA "COOTRANAR LTDA"**, a las instalaciones, los establecimientos de comercio o lugares de trabajo que perturben el normal funcionamiento del trabajador y de sus compañeros.
44. Realizar revisiones preventivas y pre operativas a los vehículos a cargo y de acuerdo con el plan estratégico de seguridad vial vigente, sin el respectivo permiso de la gerencia o superior jerárquico.

45. No cumplir y acatar lo dispuesto en el plan estratégico, en las políticas, en los procesos, en los procedimientos, en los planes, en el perfil del cargo, en las guías, reglamento interno y manuales adoptados por la entidad.

CAPITULO XV
ESTIMULO A LOS TRABAJADORES

Artículo 57. FELICITACIONES: Otorgamiento de felicitaciones formales o menciones de honor públicas ante los colaboradores y en los canales corporativos para aquellos trabajadores que ejecuten sus labores con excelencia y compromiso sobresaliente, además de las representaciones de la Empresa **COOPERATIVA INTEGRAL DE TRANSPORTADORES DE NARIÑO LTDA "COOTRANAR LTDA."**, en eventos de orden cultural, capacitaciones, seminarios, cursos, deportivos, etc., para aquellos trabajadores que se destaquen.

CAPITULO XVI
ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS

ARTÍCULO 58. DERECHO A SANCIONAR. Todo acto de indisciplina y cualquier violación a las prescripciones de orden, de las obligaciones y prohibiciones legales, reglamentarias y contractuales del trabajador, que no sea motivo justo para dar por terminado el Contrato de Trabajo podrá ser sancionada por la **COOPERATIVA INTEGRAL DE TRANSPORTADORES DE NARIÑO LTDA "COOTRANAR LTDA",** en la forma que determina el presente Reglamento Interno de Trabajo.
PARÁGRAFO. La potestad de llevar a cabo los procesos disciplinarios en la **COOPERATIVA INTEGRAL DE TRANSPORTADORES DE NARIÑO LTDA "COOTRANAR LTDA"**, será ejercida por el **Representante legal.** Lo anterior, sin perjuicio de las medidas disciplinarias que puedan adoptar las personas facultadas para ello.

ARTÍCULO 59. SANCIONES DISCIPLINARIAS. Las sanciones disciplinarias que la **COOPERATIVA INTEGRAL DE TRANSPORTADORES DE NARIÑO LTDA "COOTRANAR LTDA",** puede imponer a sus trabajadores son de tres tipos:

1. **Llamado de atención escrito:** Advertencia o amonestación escrita por cuanto el trabajador no cumple con las instrucciones, compromisos de mejora o viola o vulnera alguna norma o reglamentación establecida por la **COOPERATIVA INTEGRAL DE TRANSPORTADORES DE NARIÑO LTDA "COOTRANAR LTDA"**
2. **Sanción conmutada con salario:** Sanción conmutable con salario por retrasos y ausencias injustificadas que no superan la quinta parte del salario de un día.
3. **Suspensión temporal del contrato de trabajo:** Suspensión temporal de un empleado de su cargo sin pago de salario y prestaciones sociales.

PARÁGRAFO 1. La imposición de estas sanciones quedará registrada en la hoja de vida del trabajador.
PARÁGRAFO 2. La **COOPERATIVA INTEGRAL DE TRANSPORTADORES DE NARIÑO LTDA "COOTRANAR LTDA"** no podrá imponer sanciones a sus trabajadores que no se encuentren

previstas en este reglamento, en pactos o en convenciones colectivas, fallos arbitrales o en el contrato de trabajo y además se tendrán en cuenta las Normas Administrativas que expida o haya expedido la **COOPERATIVA INTEGRAL DE TRANSPORTADORES DE NARIÑO LTDA "COOTRANAR LTDA",** para una mejor orientación acerca de la forma cómo se configura una falta, sanción o medida disciplinaria.

PARÁGRAFO 3. La **COOPERATIVA INTEGRAL DE TRANSPORTADORES DE NARIÑO LTDA "COOTRANAR LTDA"** aplicará *retroalimentación individual*, llamados de atención verbales y/o recomendaciones escritas, que no tendrán el carácter de sanción, sino, de seguimiento evolutivo del desempeño y/o productividad de los trabajadores. La aplicación de las retroalimentaciones y seguimientos quedarán registradas en la hoja de vida del trabajador.

PARÁGRAFO 4. Para la aplicación de las sanciones disciplinarias previstas en este Reglamento, la empresa, a través del representante legal o la dependencia delegada, graduará la sanción atendiendo a la naturaleza de la falta (leve o grave), los criterios de razonabilidad, proporcionalidad, la reiteración de la conducta, el grado de culpabilidad y el perjuicio material o moral causado a la organización o a terceros, por la infracción cometida

PARÁGRAFO 5. El dinero procedente de las sanciones conmutables con salario y el no pago del tiempo dejado de trabajar por suspensiones, se destinarán exclusivamente para regalos y premios por reconocimientos a los trabajadores de la Sociedad empleadora. (Art. 113 C.S.T).

ARTÍCULO 60. ESCALA DE FALTAS.

ESCALA DE FALTAS: Dentro de la entidad transportadora se tendrán como faltas cometidas como trabajadores las siguientes:

Faltas Leves:

1. El retardo hasta de quince (15) minutos en la hora de entrada sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración a la empresa, implica por primera vez llamado de atención con copia a la hoja de vida y por segunda vez suspensión laboral hasta por un término de ocho (8) días.
2. El retardo en la hora de entrada sin excusa suficiente, por tercera vez, implica suspensión en el trabajo hasta por un (1) día.
3. La falta en el trabajo en la mañana, en la tarde o en el turno correspondiente, sin excusa suficiente implica por primera vez suspensión en el trabajo hasta por un (1) día y por segunda vez suspensión en el trabajo hasta por tres (3) días.
4. La falta total al trabajo durante el día sin excusa suficiente, implica como sanción multa equivalente al salario de un día, además de la suspensión de labores hasta por el termino de ocho (8) días.
5. No informar y dejar de asistir por parte de los trabajadores a una cita médica, terapia tratamiento etc., sin los soportes necesarios entregados por la respectiva EPS, IPS, ARL y médico tratante, oportunamente al empleador.

6. Abandonar el trabajo sin justa causa y sin previo permiso del superior inmediato, implica por primera vez suspensión laboral hasta por ocho (8) días y por segunda vez suspensión laboral hasta por un término de treinta (30) días.
7. No observar las medidas preventivas higiénicas prescritas por el médico de la empresa o por las autoridades del ramo o no observar con suma diligencia y cuidado las instrucciones y órdenes preventivas de accidentes o de enfermedades Laborales, determinadas por el Comité Paritario y determinadas en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (S.G.-S.S.T.), y sus subprogramas.
8. Disminuir intencionalmente el ritmo normal de trabajo, suspender labores, promover suspensiones intempestivas del trabajo, incitar a declaraciones que interfieren con el normal desarrollo de las actividades de la Empresa, implica por primera vez suspensión laboral hasta por ocho (8) días y por segunda vez suspensión laboral hasta por un término de treinta (30) días.
9. La violación o incumplimiento por parte del trabajador de las obligaciones, deberes y prohibiciones descritas en el contrato, en el manual de funciones, el reglamento interno y la ley laboral.
10. Las violaciones a otros reglamentos o disposiciones que la empresa establezca para el cumplimiento de las funciones de los trabajadores.
11. No atender las observaciones, sugerencias y recomendaciones que se le hagan respecto a su presentación personal.
12. Presentarse a la empresa sin los uniformes de dotación exigidos, o incompletos.
13. Hacer uso de vocabulario soez en las relaciones interpersonales.
14. El uso de apodos o sobrenombres, las burlas o bromas pesadas que ridiculicen y humillen a sus compañeros haciendo uso de cualquier medio de difusión "verbal, escrito redes sociales" que afecten la integridad de los compañeros o usuarios de la empresa y entorpezcan el buen desarrollo de las actividades laborales de la misma.
15. No guardar el vehículo asignado apenas termine su labor, en el parqueadero o en lugar designado por la empresa, implica por primera vez suspensión laboral hasta por ocho (8) días y por segunda vez suspensión laboral hasta por treinta (30) días.
16. No portar en el vehículo los implementos requeridos por la empresa, el código nacional del tránsito y las normas de seguridad vial implica por primera vez suspensión laboral hasta por ocho (8) días y por segunda vez suspensión laboral hasta por treinta (30) días.
17. Conducir un vehículo con una o varias puertas abiertas de acceso al vehículo de pasajeros o de las bodegas.
18. Proyectar películas o reproducir música al interior de las oficinas, instalaciones, vehículos o en los equipos que entrega la empresa para la ejecución del cargo, implica por primera vez llamado de atención con copia a la hoja de vida y por segunda vez suspensión laboral hasta por un término de ocho días ocho (8) días.
19. Arrojar a los sanitarios, estopas, trapos o cualquier otro objeto que pueda obstruir las cañerías; desvasar líquido, combustibles, aceites que atenten contra el medio ambiente,

que puedan generar problemas higiénicos y/o de salubridad en los lugares de trabajo o en sitios públicos no autorizados, implica por primera vez llamado de atención con copia a la hoja de vida y por segunda vez suspensión laboral hasta por un término de ocho días ocho (8) días.

PARAGRAFO 1. Las faltas leves originan la aplicación de las sanciones con copia a la hoja de vida.

PARÁGRAFO 2. La respectiva sanción a que haya lugar para los trabajadores de la empresa por cometer faltas leves está regulada por el artículo 112 del Código Sustantivo del trabajo el cual cita:

"ARTICULO 112. SUSPENSION DEL TRABAJO. Cuando la sanción consista en suspensión del trabajo, ésta no puede exceder de ocho (8) días por la primera vez,

PARAGRAFO 3. Cuando la conducta leve sea repetitiva hasta por segunda vez, genere llamados de atención y sanciones de la empresa, de autoridades de tránsito, entes de control y/o cause accidentes se tramitará como falta grave.

PARAGRAFO 4. Se considerará que la conducta es reiterativa cuando se presente de forma repetida en intervalos de tiempo sucesivos o continuos.

PARAGRAFO 5. En caso de ser necesaria una multa que se aplique a la respectiva sanción por cometer una falta leve está regulada por el artículo 113 del Código Sustantivo del Trabajo el cual cita:

"ARTICULO 113. MULTAS.

***1** las multas que se prevean, sólo pueden causarse por retrasos o faltas al trabajo sin excusa suficiente; no puede exceder de la quinta (5a) parte del salario de un (1) día, y su importe se consigna en cuenta especial para dedicarse exclusivamente a premios o regalos para los trabajadores del establecimiento.*

***2** el (empleador) puede descontar las multas del valor de los salarios.*

***3** la imposición de una multa no impide que el (empleador) prescinda del pago del salario correspondiente al tiempo dejado de trabajar".*

Faltas Graves:

1. Toda grave negligencia que coloque en peligro o riesgo la seguridad de las personas, trabajadores y/o usuarios, que coloque en peligro a el empleador, de cualquier forma, o por cualquier causa o que los afecte de manera efectiva.
2. Ejecutar cualquier acto personal que ponga en peligro su propia seguridad o la de sus compañeros de trabajo, la de sus superiores o la de terceras personas, que amenace o perjudique las máquinas, vehículos, instalaciones, edificaciones talleres o lugares de trabajo.
3. Usar los útiles, herramientas y/o máquinas suministradas por la Empresa, con fines de carácter personal o distintos a los autorizados.
4. No dar el tratamiento técnico operativo, seguro adecuado a los elementos, equipos, vehículos y herramientas de la empresa que haya dispuesto para el desempeño de sus labores.

5. Generar y participar en desinformaciones o conflictos, colocar sobrenombres, originar comentarios burlescos, injuriar o calumniar a superiores, compañeros de trabajo causando incomodidad al ambiente laboral por medios verbales, escritos, físicos, o por el uso de medios digitales que puedan perjudicar el nombre de compañeros y/o superiores, jerárquicos.
6. Perpetrar actos de violencia, injuria, malos tratamientos, agresiones verbales, físicas o grave indisciplina en sus labores, en contra del empleador, superiores o compañeros de trabajo.
7. Lanzar conceptos, calumnias o injurias contra la empresa, los asociados y/o directivos.
8. Participar en discusiones, agresiones verbales y/o físicas con personal de otras empresas, con personal administrativo o de seguridad de los terminales, con autoridades o con usuarios.
9. Ejercer cualquier tipo de presión psicológica o maltrato físico o verbal por parte de los trabajadores de la empresa hacia los usuarios.
10. Todo comportamiento que atente contra la moral, las sanas costumbres y las normas establecidas en el Manual de Convivencia o Reglamento Interno de trabajo.
11. Delegar a terceros la ejecución de sus labores sin previa autorización del superior inmediato.
12. Ausentarse del puesto de trabajo asignado por la COOPERATIVA INTEGRAL DE TRANSPORTADORES DE NARIÑO LTDA "COOTRANAR LTDA" durante la jornada laboral, sin reportar la salida aun por un breve periodo de tiempo, sin previa autorización del superior jerárquico, constituirá abandono temporal del cargo y se constituye como una falta disciplinaria grave.
13. La no asistencia a las actividades que la Empresa haya programado como capacitaciones, conferencias, seminarios, talleres, actividades culturales, deportivas, etc., salvo circunstancias especiales.
14. No asistir a trabajar y prestar sus servicios sin justificación alguna por dos o más días consecutivos de trabajo, constituye abandono del puesto, independientemente de que después se reintegre a sus labores.
15. Menospreciar y contrariar las capacitaciones o formación integral, a través de comportamientos inadecuados que afectan la sana convivencia dentro de la empresa.
16. La renuencia del trabajador a aceptar las medidas preventivas, profilácticas o curativas, prescritas por el médico ocupacional o por las autoridades de seguridad y salud en el trabajo, para evitar enfermedades o accidentes
17. La realización de actividades alternas durante el tiempo de incapacidad que el trabajador desarrolle afectando o impidiendo recuperación.
18. Incumplimiento sistemático de las obligaciones, tareas y deberes; inejecución regular, periódica o continua.
19. Incumplir con las decisiones o fallos del comité disciplinario o del comité de convivencia laboral.

20. No cumplir y acatar lo dispuesto en el plan estratégico, en las políticas, en los procesos, en los procedimientos, en los planes, en el perfil del cargo, en las guías y manuales adoptados por la entidad transportadora.
21. La violación grave por parte del trabajador de las obligaciones contenidas en este reglamento o de las obligaciones contractuales.
22. Entregar el vehículo afiliado a la empresa para su conducción, sin justa causa a terceras personas.
23. No portar los respectivos documentos legales exigidos por el ministerio de transporte y los organismos de control administrativo tanto del conductor como del vehículo.
24. No observar las medidas preventivas higiénicas prescritas por el médico de la empresa o por las autoridades del ramo o no acatar con suma diligencia y cuidado las instrucciones y órdenes preventivas de accidentes o de enfermedades Laborales, determinadas por el Comité Paritario y el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (S.G.-S.S.T.), y sus subprogramas.
25. No dar cabal cumplimiento al reglamento de rodamiento establecido por la Empresa.
26. Incumplir con los horarios y rutas asignadas en las diferentes agencias sin justa causa.
27. No presentar la planilla de viaje, el conduce de salida de cada terminal, la revisión tecno mecánica y pre operativa, prueba de alcoholemia en todas y cada una de las Agencias y/o puntos de control, que exigido por el ministerio de transporte para el despacho de vehículos.
28. Conducir un vehículo, excediendo la capacidad transportadora autorizada por el ministerio de transporte según su ficha de homologación, constituyéndose en un sobrecupo.
29. Conducir el vehículo sin utilizar el cinturón de seguridad y/o no exigir a los pasajeros del vehículo su uso.
30. Conducir el vehículo y distraerse charlando durante el recorrido con pasajeros y/o terceras personas.
31. Conducir el vehículo utilizando sistemas móviles de comunicación, teléfonos móviles o audífonos.
32. Conducir los vehículos legalmente vinculados a la Empresa, violando las normas establecidas en los Códigos Nacional de Tránsito y Transporte vigentes, expedidos por el Ministerio de Transporte, que pongan en grave riesgo la vida de los pasajeros, el patrimonio de la Empresa de sus asociados y de los demás usuarios de la vía.
33. Incurrir en accidentes de tránsito, causando la muerte o lesiones a las personas, daños materiales a bienes o vehículos de la Empresa o de terceras personas, ya sea que generé o no desembolsos de parte de la Empresa o el propietario del automotor, siempre y cuando se compruebe que el accidente es responsabilidad del trabajador.
34. Incurrir en conductas de manejo agresivo, operación inapropiada de los vehículos, conducción peligrosa o negligente que perjudique a sus propietarios, causando averías o daños al vehículo.

35. Transportar usuarios sin tiquete o en la cabina de viaje.
36. Transportar pasajeros sin tiquete atribuyéndoles la calidad de familiares.
37. Usar el vehículo asignado por la Empresa, con fines de carácter personal o distintos a los autorizados
38. No Presentarse en las agencias y rutas asignadas sin justa causa.
39. No cumplir con el recorrido completo, y dejar a los pasajeros en medio recorrido para transferírselo a otro bus, retornando a su lugar de origen, incumpliendo lo autorizado por la Empresa.
40. No permitir el trabajo de inspección de los vehículos cuando sea requerido, por las respectivas autoridades o por funcionarios de la empresa.
41. No permitir las revisiones, técnico mecánicas y/o pre operativas que se realicen por parte de la empresa.
42. Cambiar el trazado de la ruta en origen y destino autorizada y establecida por el ministerio de transporte sin justa causa.
43. Permanecer en las ciudades intermedias de la ruta, tiempos superiores a los establecidos para las operaciones propias del cargue y descargue de las encomiendas, abordaje y des abordaje de pasajeros
44. Recoger pasajeros en sitios y rutas no autorizados por las resoluciones aprobadas por el ministerio de transporte o las autoridades de Tránsito Municipal o por las disposiciones internas de la empresa.
45. Abandonar un vehículo de servicio público con o sin pasajeros en la vía pública.
46. Abandonar pasajeros en la carretera por descuido del conductor sin razón justificada.
47. Negarse a transportar pasajeros de trasbordo de otros vehículos pertenecientes al parque automotor de la empresa.
48. Transportar en el vehículo sustancias peligrosas, explosivos, tóxicos, venenos, radiactivos, combustibles, sustancias no autorizadas, armas, contrabando, bebidas alcohólicas, sustancias alucinógenas, psicoactivas y en general toda sustancia prohibida, siempre y cuando se compruebe la responsabilidad del conductor.
49. No comunicar oportunamente al empleador o sus delegados los accidentes e incidentes ocurridos en ejercicio de su labor, y las observaciones que estime conducentes con el fin de evitar daños y perjuicios.
50. No informar a los usuarios los protocolos de transporte de pasajeros, de menores de edad, discapacitados, transporte de extranjeros, mascotas, reglamentados por los diferentes entes competentes
51. No llenar los formatos establecidos por los entes de control para el transporte de pasajeros extranjeros "SIRE".
52. Abastecer el combustible a vehículos de servicio público con pasajeros a bordo.
53. Lavar vehículos y/o descargar el baño del vehículo en vía pública, en ríos, en canales, en quebradas, etc.

54. No etiquetar ni recibir por parte del conductor el equipaje de los Pasajeros con las respectivas fichas.
55. Negarse a transportar las encomiendas o remesas facturadas por la empresa.
56. No entregar a tiempo encomiendas o remesas aforadas que se encuentren bajo su responsabilidad.
57. Transportar en el vehículo productos o cualquier tipo de mercancía no aforada por el personal autorizado por la Empresa.
58. Extraviar, perder o efectuar entrega equivocada de encomiendas, equipajes o remesas dejadas a su responsabilidad.
59. Dejar bajo responsabilidad de personas ajenas a la empresa la entrega y/o recepción de las encomiendas.
60. Abrir o adulterar remesas o equipaje enviadas por los usuarios de la empresa que hayan sido facturadas.
61. Utilizar los etiquetas y fichas destinadas a la identificación del equipaje de los usuarios, para rotular otras encomiendas o mercancías no aforadas.
62. Revelar secretos técnicos o comerciales o dar conocer asuntos o información de carácter reservado de la **"COOPERATIVA INTEGRAL DE TRANSPORTADORES DE NARIÑO LTDA "COOTRANAR LTDA",** a sus usuarios o partes interesadas, o que se aproveche de la misma para obtener un beneficio propio o para terceros, incumpliendo la cláusula de confidencialidad
63. Falsificar o adulterar documentos públicos y/o privados que puedan servir de prueba, y consignar en ello una falsedad, o callar total o parcialmente la verdad.Incurrir en conductas constitutivas de abuso del derecho, debidamente certificadas o evidenciadas por la EPS, la ARL o el área médica ocupacional, tales como: la inasistencia injustificada o el abandono del lugar de trabajo sin justa causa médica o valoraciones o acciones del plan de rehabilitación física o psicosocial prescritas por los médicos tratantes, o la realización comprobada de actividades incompatibles con las restricciones médicas o el estado de incapacidad temporal.
64. Puede facultar a la terminación del contrato con justa causa previo procedimiento disciplinario como lo indica el (artículo 13 de la Ley 1562 de 2012 literal b.)
65. Presentar documentos como, certificados, incapacidades, licencias, etc., falsos o adulterados, tendientes a generar provecho propio, o perjuicio al propietario del automotor o la empresa.
66. Sustraer, dañar, modificar, adulterar documentos privados de la Empresa
67. No cobrar las tarifas señaladas por el Ministerio de Transporte a la Empresa y utilizarlas para su beneficio personal
68. Recibir dinero de forma física o electrónica en sitios no autorizados por la empresa, únicamente podrá efectuarse a través de los canales establecidos por la misma.
69. Recibir dinero, dadivas de funcionarios de la empresa o terceras personas en razón de sus funciones o como consecuencia del ejercicio de éstas.

70. Negociar con el personal de taquilla, inspectores, para que manipulen las planillas y formatos de revisión operativas y otros de forma inadecuada.
71. Destruir premeditadamente o culposamente los muebles, enseres, materiales, equipos y otros elementos propiedad de la Empresa, así como vehículos legalmente vinculados, de propiedad de los asociados o de la cooperativa
72. Presentarse a laborar en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcóticos o drogas enervantes.
73. Consumir sustancias sicoactivas o bebidas embriagantes en los lugares donde opere la Empresa o en los vehículos
74. Fumar cigarrillo, tabaco, pipa, cigarrillo electrónico en las dependencias de la Empresa, como talleres, almacén, dentro del vehículo, en la Estación de Servicio o lugar que genere riesgo y/o afecte la salud pública.
75. Sustraer de las dependencias de la empresa o de sus vehículos, elementos, bienes, repuestos, combustibles, mercancías, dineros y/o materias primas propiedad de esta, los asociados o de los usuarios
76. Cometer conductas delictivas dentro de los lugares de trabajo o que, realizándose por fuera de la misma, atenten contra el buen nombre de la cooperativa.
77. Suministrar información falsa, adulterada, inconsistente o inexacta, u ocultar información en los formularios de vinculación, actualización de datos o debida diligencia del sistema de prevención (SARLAFT/SAGRILAFT).
78. Aparecer incluido o reportado en listas vinculantes, sancionatorias o restrictivas internacionales o nacionales (Consejo de Seguridad de la ONU, OFAC/Clinton, listas de Interpol o sentencias condenatorias por delitos de lavado de activos, narcotráfico, corrupción o conexos), cuando ello genere un riesgo legal, reputacional, a la empresa.
79. Omitir, retardar o eludir la aplicación de los controles, procedimientos de debida diligencia o el reporte de operaciones inusuales o sospechosas definidos en el manual del sistema de prevención del riesgo.
80. Prestar su nombre, cuentas bancarias o intermediación personal o funcional para realizar operaciones o transacciones a favor de terceros sin la debida justificación contable y comercial, o vulnerando los topes y autorizaciones financieras de la empresa.
81. Porte o tenencia de armas de cualquier clase (fuego, blancas, de fogueo o traumáticas etc.) en el sitio de trabajo incluso si el empleado cuenta con salvoconducto o permiso vigente a excepción de las que sean autorizadas al personal de seguridad como lo enuncia el numeral 3 del artículo 60 del Código Sustantivo del Trabajo.

PARAGRAFO 1. Las faltas graves originan la aplicación de las sanciones con copia a la hoja de vida.

PARÁGRAFO 2. La respectiva sanción a que haya lugar para los trabajadores de la empresa por cometer faltas graves está regulada por el artículo 112 del Código Sustantivo del trabajo el cual cita:

"ARTICULO 112. SUSPENSION DEL TRABAJO. Cuando la sanción consista en suspensión del trabajo, ésta no puede exceder de ocho (8) días por la primera vez, ni de dos (2) meses en caso de reincidencia de cualquier grado."

PARAGRAFO 3. En caso de ser necesaria una multa que se aplique a la respectiva sanción por cometer una falta grave está regulada por el artículo 113 del Código Sustantivo del Trabajo el cual cita:

"ARTICULO 113. MULTAS.

***1.** las multas que se prevean, sólo pueden causarse por retrasos o faltas al trabajo sin excusa suficiente; no puede exceder de la quinta (5a) parte del salario de un (1) día, y su importe se consigna en cuenta especial para dedicarse exclusivamente a premios o regalos para los trabajadores del establecimiento.*

***2.** el (empleador) puede descontar las multas del valor de los salarios.*

***3**. La imposición de una multa no impide que el (empleador) prescinda de pago del salario correspondiente al tiempo dejado de trabajar,"*

PARÁGRAFO 4. La reincidencia comprobada del trabajador en la comisión de una misma falta hasta por tercera vez dentro de un período continuo de doce (12) meses, habiendo sido previamente sancionado mediante el respectivo trámite disciplinario, se considerará para todos los efectos como falta grave por incumplimiento sistemático de sus obligaciones y deberes laborales.

En este evento, la empresa podrá dar por terminado el contrato de trabajo con justa causa, en los términos del numeral 6 del literal A) del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, garantizando en todo caso el derecho al debido proceso, la previa formulación de cargos y la recepción de descargos conforme al procedimiento disciplinario previsto en este Reglamento.

CAPÍTULO XVII
PROCESO DISCIPLINARIO

ACTUACIÓN PROCESAL DEL PROCESO DISCIPLINARIO

ARTÍCULO 61. PROCESO DISCIPLINARIO. Procedimiento para comprobación de faltas y forma de aplicación de las sanciones disciplinarias. Aclarando que en este reglamento NO se contempla como sanción disciplinaria la terminación unilateral de contrato de trabajo.

ARTÍCULO 62. PRINCIPIOS. El proceso disciplinario se regirá bajo los siguientes principios:

1. **Reconocimiento de la dignidad humana:** Quien intervenga en la actuación disciplinaria será tratado con el respeto debido a la dignidad humana.
2. **Legalidad:** Los sujetos destinatarios serán investigados y sancionados disciplinariamente por comportamientos que estén descritos como falta en el presente código.

3. **Presunción de inocencia:** Se presumirá inocente al sujeto a quien se le atribuya una falta disciplinaria mientras no se declare su responsabilidad en decisión ejecutoriada. Durante la actuación toda duda razonable se resolverá a favor del investigado.
4. **Debido proceso**: El sujeto disciplinable deberá ser investigado por trabajador competente y con observancia formal y material de las normas que determinen la ritualidad del proceso, en los términos de este código.
5. **Celeridad:** El trabajador competente cumplirá estrictamente los términos previstos en este código.
6. **Igualdad**: Las autoridades disciplinarias tratarán de modo igual a los destinatarios del presente código, sin establecer discriminación alguna por razones de sexo, raza, color, condición social, profesión, origen nacional o familiar o étnico, lengua, credo religioso, orientación sexual, sociedad empleadora de género, opinión política o filosófica, creencias o prácticas culturales.
7. **Proporcionalidad y razonabilidad**: La imposición de la sanción disciplinaria deberá responder a los principios de proporcionalidad y razonabilidad.
8. **Derecho a la defensa**: Durante la actuación disciplinaria el investigado tiene derecho a la defensa.
9. **Congruencia**: El sujeto disciplinado no podrá ser declarado responsable por hechos ni faltas disciplinarias que no consten en el auto de citación a audiencia y formulación de cargos.
10. **Cosa juzgada**: Los destinatarios del presente reglamento y cuya situación se hayan decidido mediante decisión ejecutoriada, no será sometido a nueva investigación y juzgamiento disciplinarios por el mismo hecho, aun cuando a este se le dé una denominación distinta.

ARTÍCULO 63. ACCIÓN DISCIPLINARIA. La acción disciplinaria podrá iniciar de oficio por el representante legal, queja escrita formulada por un trabajador, un tercero, un cliente o la comunidad en general

ARTICULO 64. ETAPAS DE LA INVESTIGACIÓN DISCIPLINARIA. La investigación disciplinaria deberá tener las siguientes etapas:

1. Apertura de la investigación.
2. Formulación de cargos.
3. Descargos.
4. Audiencia de pruebas
5. Decisión de primera instancia.
6. Recurso de Reposición.
7. Impugnación a través del recurso de reposición
8. Decisión del recurso de reposición

ARTÍCULO 65. APERTURA DEL PROCESO DISCIPLINARIO: Una vez sea el área de Gestión Humana de la Empresa, conozca de alguna de las formas para dar inicio a la acción disciplinaria, mediante decisión que no será objeto de recursos, deberá determinar si la conducta amerita el inicio del proceso en contra del trabajador, a quien deberá notificar la respectiva apertura del proceso disciplinario por escrito.

ARTÍCULO 66. FORMULACION PLIEGO DE CARGOS. Cuando en el desarrollo de la investigación se establezca que un empleado pudo incurrir en una falta disciplinaria, se formulará a éste los cargos que se produzcan de las pruebas aportadas al expediente. La formulación de los cargos se hará mediante oficio dirigido al investigado, el cual deberá contener, entre otros aspectos los siguientes:

1. Relación de los hechos objeto de la investigación.
2. Relación de las pruebas practicadas o allegadas que demuestran la existencia de tales hechos.
3. Cita de las disposiciones legales contenidas en la ley, el contrato y reglamento interno de trabajo presuntamente infringidas con los hechos o actos investigados.
4. La calificación provisional de las conductas como faltas disciplinarias y su posible sanción.
5. Término dentro del cual el investigado deberá presentar sus descargos, el que no podrá ser superior a cinco (5) días hábiles, contados a partir de la fecha de recibo del oficio que contiene los cargos.
6. Información al investigado sobre el derecho que tiene a conocer el informe y las pruebas allegadas a la investigación y a aportar y solicitar la práctica de pruebas.

ARTÍCULO 67. DESCARGOS. El investigado debe hacer sus descargos por escrito, ante el funcionario que le formuló aquellos dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes al recibo del pliego de cargos.
En el evento de que el investigado no presente los descargos, ni solicite la práctica de pruebas, dentro del término señalado para el efecto, se tomará como indicio en contra y la investigación disciplinaria se continuará hasta su culminación.

ARTÍCULO 68. PRACTICA DE PRUEBAS Y PRUEBAS DE OFICIO. Una vez se presenten los descargos por parte del trabajador, se decretará las pruebas solicitadas por el investigado y las de oficio que considere la empresa y se fijara fecha y hora para su práctica.
Las pruebas solicitadas por el investigado, serán practicadas para el esclarecimiento de los hechos, de acuerdo a lo establecido en este reglamento.
En cualquier momento del proceso y con el fin de profundizar sobre la conducta del trabajador, se podrá decretar pruebas de oficio que se consideren necesarias, útiles, procedentes y conducentes de acuerdo a la norma procesal civil.

ARTÍCULO 69. DECISIÓN UNICA INSTANCIA. Terminada la investigación se procederá a tomar la decisión que en derecho corresponda, realizando un análisis tanto factico, probatorio como jurídico de la conducta investigada, con el fin de tomar una decisión de fondo, la cual debe contener:

1. La descripción sucinta de los hechos que hayan dado lugar a la investigación disciplinaria, así como de los descargos.
2. El análisis de las pruebas en las cuales se funde o se desvirtúe la responsabilidad del investigado.
3. Las normas infringidas y la sanción disciplinaria según los hechos u omisiones que motivan la misma si es del caso, o de archivo del expediente si lo considera procedente.

ARTICULO 70. RECURSO DE REPOSICION. Contra las decisiones que se tome dentro de la acción disciplinaria procederá el recurso de reposición, que se deberá interponer y sustentar dentro de los cinco días siguientes a la notificación de la decisión y será resuelto por la misma autoridad que conoció el proceso disciplinario, pudiendo revisar modificar aclarar o revocar la decisión.

ARTÍCULO 71. IMPUGNACIÓN A TRAVÉS DEL RECURSO DE REPOSICIÓN
Interpuesto y sustentado dentro del término (5 días hábiles) el recurso de reposición por el trabajador la Gerencia de la Empresa deberá de manera motivada y por escrito, decidir el recurso confirmando, modificando o revocando la decisión de sancionar al investigado.

Artículo 72. DECISIÓN DEL RECURSO DE REPOSICIÓN:
Dentro de los 3 días hábiles siguientes la autoridad que conoció del proceso disciplinario podrá revisar modificar aclarar confirmar o revocar la decisión.

ARTÍCULO 73. ACUMULACIÓN DE INVESTIGACIONES. Cuando contra un funcionario del empleador se adelanten varias investigaciones disciplinarias, éstas se acumularán y fallarán en un mismo proceso. Lo mismo se hará cuando se trate de faltas conexas.
PARÁGRAFO 1. En estos eventos la sanción será la que corresponde a la falta más grave.
PARÁGRAFO 2. Este procedimiento deberá realizarse en un término razonable atendiendo al principio de inmediatez, sin perjuicio de que esté estipulado un término diferente en Convención Colectiva, Laudo Arbitral o Reglamento Interno de Trabajo. (Adicionado Ley 2466 de 2025 articulo 7).
PARAGRAFO 3. Si el trabajador o trabajadora se encuentra afiliado a una organización sindical, podrá estar asistido o acompañado por uno (1) o dos (2) representantes del sindicato que sean trabajadores de la empresa y se encuentren presentes al momento de la diligencia, y estos tendrán el derecho de velar por el cumplimiento de los principios de derecho de defensa y debido proceso del trabajador sindicalizado, dando fe de ellos al final del procedimiento. (Adicionado Ley 2466 de 2025 articulo 7).

PARÁGRAFO 4. El trabajador con discapacidad deberá contar con medidas y ajustes razonables que garanticen la comunicación y comprensión recíproca en el marco del debido proceso. (Adicionado Ley 2466 de 2025 articulo 7).
PARÁGRAFO 5. Este procedimiento podrá realizarse utilizando las tecnologías de la información y las comunicaciones, siempre y cuando el trabajador cuente con estas herramientas a disposición. (Adicionado Ley 2466 de 2025 articulo 7).

ARTÍCULO 74. SUSPENSIÓN DE TÉRMINOS. Cuando por efectos de encontrarse el trabajador en vacaciones, licencias temporales, incapacidades o por suspensión de actividades o clausura temporal de la sociedad empleadora (Artículo 51 No.1 y 3 CST), o cualquier otra razón que impida continuar con el trámite del proceso disciplinario, la **COOPERATIVA INTEGRAL DE TRANSPORTADORES DE NARIÑO LTDA "COOTRANAR LTDA",** podrá suspender el término del proceso y reanudarlo tan pronto como cese la causal que dio lugar a la suspensión.

ARTÍCULO 75. CAUSALES DE EXTINCIÓN DE LA ACCIÓN DISCIPLINARIA. Son causales de extinción de la acción disciplinaria las siguientes:

1. La muerte del trabajador disciplinable.
2. La prescripción de la acción disciplinaria.

ARTÍCULO 76. PRESCRIPCIÓN E INTERRUPCIÓN DE LA ACCIÓN DISCIPLINARIA. La acción disciplinaria prescribirá en tres (3) meses, contados a partir del conocimiento de la posible conducta o falta del trabajador.

CAPÍTULO XVIII
TERMINACIÓN DEL CONTRATO

ARTÍCULO 77. JUSTA CAUSAS: Sin necesidad de iniciar proceso disciplinario, además de las dispuestas como faltas graves, son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo las contempladas en el (artículo 62 y 63 del Código Sustantivo del Trabajo). Por parte de la empleador la **COOPERATIVA INTEGRAL DE TRANSPORTADORES DE NARIÑO LTDA "COOTRANAR LTDA":**

1. El haber sufrido engaño por parte del trabajador, mediante la presentación de certificados falsos para su admisión o tendientes a obtener un provecho indebido.
2. Todo acto de violencia, injuria o malos tratamientos en que incurra el trabajador en sus labores, contra el patrono, los miembros de su familia, el personal directivo o los compañeros de trabajo.
3. Todo acto de violencia, injuria o malos tratamientos en que incurra el trabajador fuera de servicio, en contra del patrono, los miembros de su familia, o de sus representantes y socios, compañeros de trabajo, vigilantes o celadores.
4. Todo daño material causado intencionalmente a los edificios, obras, maquinarias y materias primas, instrumentos y demás objetos relacionados con el trabajo, y toda grave

negligencia que ponga en peligro la seguridad de las personas o de las cosas.

5. Todo acto inmoral o delictuoso que el trabajador cometa en el taller, establecimiento o lugar de trabajo en el que desempeñe sus labores.
6. Cualquier obligación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador de acuerdo con los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos.
7. La detención preventiva del trabajador por más de treinta (30) días, a menos que posteriormente sea absuelto; o el arresto correccional que exceda de ocho (8) días, o aun por tiempo menor, cuando la causa de la sanción sea suficiente por sí misma para justificar la terminación del contrato.
8. El que el trabajador revele los secretos técnicos o comerciales o dé a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la empresa.
9. El deficiente rendimiento en el trabajo en relación con la capacidad del trabajador y el rendimiento promedio en labores análogas, cuando no se corrige en un plazo razonable a pesar del requerimiento del empleador.
10. La sistemática inejecución, sin razones válidas, por parte del trabajador, de las obligaciones convencionales o legales.
11. Todo vicio del trabajador que perturbe la disciplina del establecimiento.
12. La renuencia sistemática del trabajador a aceptar las medidas preventivas, profilácticas o curativas, prescritas por el médico del patrono, de la EPS, la ARL o por las autoridades para evitar enfermedades o accidentes.
13. La ineptitud del trabajador para realizar la labor encomendada.
14. El reconocimiento al trabajador de la pensión de jubilación o de invalidez estando al servicio de la empresa.
15. La enfermedad contagiosa o crónica del trabajador, que no tenga carácter de profesional, así como cualquiera otra enfermedad o lesión que lo incapacite para el trabajo, cuya curación no haya sido posible durante ciento ochenta (180) días. El despido por esta causa no podrá realizarse sino al vencimiento de dicho lapso y no exime al empleador de las prestaciones e indemnizaciones legales y convencionales derivadas de la enfermedad.

En los casos de los numerales 9 a 15 de este artículo, para la terminación del contrato, el {empleador} deberá dar aviso al trabajador con anticipación no menor de quince (15) días

Por parte del trabajador:

1. El haber sufrido engaño por parte del empleador, respecto de las condiciones de trabajo.
2. Todo acto de violencia, malos tratamientos o amenazas graves inferidas por el patrono en contra del trabajador o los miembros de su familia, dentro o fuera del servicio, o inferidas dentro del servicio por los parientes, representantes o dependientes del empleador con el consentimiento o tolerancia de éste.
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. Todas las circunstancias que el trabajador no pueda prever al celebrar el contrato y que pongan en peligro su seguridad o su salud y que el patrono no se allane a modificar.
5. Todo perjuicio causado maliciosamente por el empleador al trabajador en la prestación del servicio.
6. El incumplimiento sistemático sin razones válidas por parte del empleador, de sus obligaciones convencionales o legales.
7. La exigencia del empleador, sin razones válidas, de la prestación de un servicio distinto, o en lugares diversos de aquél para el cual se le contrató.
8. Cualquier violación grave de las obligaciones y/o prohibiciones, que incumben al empleador, de acuerdo con los artículos 57 y 59 del CST, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos.

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

ARTÍCULO 78. RECLAMOS. PERSONAS ANTE QUIENES DEBE PRESENTARSE Y SU TRÁMITE. Los reclamos de los trabajadores se harán ante la Gerencia y/o la persona que este delegue, quien los escuchará y resolverá en justicia y equidad.

ARTÍCULO 79. SOLICITUDES: PERSONAS ANTE QUIENES DEBEN PRESENTARSE Y SU TRÁMITE. Las solicitudes de los trabajadores deben realizarse por escrito dirigidos a la Gerencia, quien dará viabilidad de la solicitud o visto bueno según el caso.

PARÁGRAFO 1. Se entiende como solicitudes los permisos especiales o esporádicos, traslados de puesto de trabajo, cambios de funciones, licencias no remuneradas y reclamos referentes a los términos y condiciones estipulados en el contrato de trabajo.

PARÁGRAFO 2. Los trabajadores podrán presentar reclamos individuales o colectivos, en el trámite de dichos reclamos, el trabajador o los trabajadores podrán asesorarse y estar acompañados por el sindicato respectivo, si los hubiere, por un representante de los trabajadores elegido para tal fin o por el comité de convivencia laboral. La empresa garantizará la confidencialidad y no represalia frente a quienes formulen reclamos o quejas.

CAPÍTULO XIX
ACOSO LABORAL DEFINICIÓN MODALIDADES MECANISMO DE PREVENCIÓN Y PROCEDIMIENTOS INTERNOS

ARTÍCULO 80. DEFINICIÓN DE ACOSO LABORAL. Se entenderá por acoso laboral toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo o inducir la renuncia del mismo y de conformidad a lo establecido en la LEY 1010 DE 2006 Articulo 2.

ARTÍCULO 80A. MEDIDAS PARA LA ELIMINACIÓN DE LA VIOLENCIA, EL ACOSO Y LA DISCRIMINACIÓN EN EL MUNDO DEL TRABAJO, Se cita lo establecido por la ley 2466 de 2025, en el CAPÍTULO III sobre las a saber:

"Medidas para la eliminación de la violencia, el acoso y la discriminación en el mundo del trabajo
ARTÍCULO 16. Límites a la subordinación. Modifíquese el literal b) del artículo 23 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:
***"b)** La continuada subordinación o dependencia del trabajador o trabajadora respecto del empleador, que faculta a este para exigirle el cumplimiento de órdenes, en cualquier momento, en cuanto al modo, tiempo o cantidad de trabajo, e imponer reglamentos, la cual debe mantenerse por todo el tiempo de duración del contrato. Todo ello sin que afecte el honor, la dignidad y los derechos mínimos del trabajador o trabajadora, en concordancia con los tratados o convenios internacionales sobre derechos humanos relativos a la materia ratificados por Colombia que sean de carácter vinculante.*
Aquellas facultades no pueden constituirse en un factor de discriminación basado en el sexo, la identidad de género, la orientación sexual, la raza, el color, etnia, el origen nacional, la discapacidad, la condición familiar, edad, condiciones económicas, condiciones sobrevinientes de salud, preferencias políticas o religiosas, como tampoco por el ejercicio de la sindicalización.
El Ministerio del Trabajo adelantará las actuaciones administrativas correspondientes y sancionará de acuerdo con las normas vigentes". ARTÍCULO 17. Protección contra la discriminación. Adiciónese los numerales 10, 11, 12, 13 y 14 al artículo 59 del Código Sustantivo del Trabajo, así:
*"**10.** Discriminar a las mujeres y las personas con identidades de género diversas con acciones directas u omisiones, que impidan la garantía de sus derechos en los ambientes laborales, con ocasión de sus nombres identitarios, orientación sexual o cualquier otro aspecto de su vida personal que no esté relacionado o influya en su ejercicio laboral. Se prohíbe así mismo el racismo y la xenofobia, también cualquier forma de discriminación en razón de la ideología política, étnica, credo religioso, en el ámbito del trabajo. Se prohíbe también generar, inducir o promover prácticas discriminatorias hacia las personas trabajadoras que se identifiquen con otros géneros no binarios y diversas sexualidades, o cualquier otro aspecto de su vida personal que no esté relacionado o influya en su ejercicio laboral.*
***11.** Exigir a la persona en embarazo ejecutar tareas que requieran esfuerzos físicos que puedan producir el aborto o impedir el desarrollo normal del feto, conforme a las recomendaciones y/o restricciones médicas. La negativa de la trabajadora a llevar a cabo estas labores no puede ser razón para disminuir su salario, ni desmejorar sus condiciones de trabajo, por lo tanto, es obligación de los empleadores garantizar la permanencia y la reubicación en un puesto de trabajo acorde con su estado.*
***12**. Discriminar a personas trabajadoras víctimas de violencias basadas en género por causas asociadas a estas circunstancias.*

13. *Despedir o presionar la renuncia de las personas trabajadoras por razones de carácter religioso, político, racial y/o étnico.*

14*. Limitar o presionar en cualquier forma a las personas trabajadoras para dejar el ejercicio de su libertad religiosa o política, cuando esta no interfiera con las actividades propias del cargo.*

15*. Despedir o presionar la renuncia de las personas trabajadoras por razones de carácter de enfermedad o afectaciones a la salud mental". ARTÍCULO 18. Medidas para la eliminación de la violencia, el acoso y la discriminación en el mundo del trabajo. Se garantizará el trabajo libre de violencias y de acoso, cualquiera que sea su situación contractual, informales o de la economía popular, las personas en formación, incluidos pasantes y aprendices, las personas voluntarias, las personas en busca de empleo, postulantes a un empleo, las personas despedidas, personas que ejercen la autoridad, las funciones o las responsabilidades de un empleador.*

Se entiende que será acoso o violencia en el mundo del trabajo el conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico incluyendo el acoso y la violencia por razón de género.

El espacio en el que se pueden dar las conductas de violencia y acoso son en espacio público o el privado, en las instalaciones del lugar de trabajo, en el transporte, en el espacio doméstico, en el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación, o cualquier otro lugar en el que se comparta como una extensión o en el marco de las obligaciones laborales. Puede considerarse ejercicio de la violencia, el acoso y la discriminación laboral el que realice cualquier persona sin importar su posición en el trabajo, incluidos, terceros, clientes, proveedores, que guarden relación directa o indirecta con el trabajo.

Se garantizarán acciones de prevención y atención, con protocolos, comités, herramientas y mecanismos necesarios, que reconozcan y aborden las violencias basadas en género, contra las mujeres y el acoso sexual en el mundo del trabajo de acuerdo a la Ley 1010 de 2006, Ley 1257 de 2008 y la Ley 2365 de 2024, o las normas que les adicionen, sustituyan o complementen. Del mismo modo, se garantizará lo necesario para la reparación y no repetición de estas conductas.

El Ministerio del Trabajo vigilará y sancionará su incumplimiento en los términos vigentes en la Ley 1010 de 2006, Ley 1257 de 2008, Ley 2365 de 2024, o las normas que les adicionen, sustituyan o complementen.

El Gobierno nacional dará cumplimiento a las medidas contempladas en el artículo 12 de la Ley 1257 de 2008".

ARTÍCULO 81. MODALIDADES. Se consideran modalidades de acoso laboral, tal como se encuentran definidas en la Ley 1010 de 2006, las siguientes:

1. **Maltrato laboral.** Todo acto de violencia contra la integridad física o moral, la libertad física o sexual y los bienes de quien se desempeñe como empleado o trabajador; toda expresión verbal injuriosa o ultrajante que lesione la integridad moral o los derechos a la intimidad y al buen nombre de quienes participen en una relación de trabajo de tipo laboral o todo comportamiento tendiente a menoscabar la autoestima y la dignidad de quien participe en una relación de trabajo de tipo laboral.
2. **Persecución laboral:** Toda conducta cuyas características de reiteración o evidente arbitrariedad permitan inferir el propósito de inducir la renuncia del empleado o trabajador, mediante la descalificación, la carga excesiva de trabajo y cambios permanentes de horario que puedan producir desmotivación laboral.
3. **Discriminación laboral:** Todo trato diferenciado por razones de raza, género, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social o que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral.
4. **Entorpecimiento laboral:** Toda acción tendiente a obstaculizar el cumplimiento de la labor o hacerla más gravosa o retardarla con perjuicio para el trabajador o empleado. Constituyen acciones de entorpecimiento laboral, entre otras, la privación, ocultación o inutilización de los insumos, documentos o instrumentos para la labor, la destrucción o pérdida de información, el ocultamiento de correspondencia o mensajes electrónicos.
5. **Inequidad laboral:** Asignación de funciones a menosprecio del trabajador
6. **Desprotección laboral**: Toda conducta tendiente a poner en riesgo la integridad y la seguridad del trabajador mediante órdenes o asignación de funciones sin el cumplimiento de los requisitos mínimos de protección y seguridad para el trabajador.

ARTÍCULO 82. CONDUCTAS QUE CONSTITUYEN ACOSO LABORAL. Se presumirá que hay acoso laboral si se acredita la ocurrencia repetida y pública de cualquiera de las siguientes conductas como lo establece la ley 1010 de 2006 en su artículo 7.

1. Los actos de agresión física, independientemente de sus consecuencias;
2. Las expresiones injuriosas o ultrajantes sobre la persona, con utilización de palabras soeces o con alusión a la raza, el género, el origen familiar o nacional, la preferencia política o el estatus social;
3. Los comentarios hostiles y humillantes de descalificación profesional expresados en presencia de los compañeros de trabajo;
4. Las injustificadas amenazas de despido expresadas en presencia de los compañeros de trabajo;
5. Las múltiples denuncias disciplinarias de cualquiera de los sujetos activos del acoso, cuya temeridad quede demostrada por el resultado de los respectivos procesos disciplinarios;
6. La descalificación humillante y en presencia de los compañeros de trabajo de las propuestas u opiniones de trabajo;
7. Las burlas sobre la apariencia física o la forma de vestir, formuladas en público;

8. La alusión pública a hechos pertenecientes a la intimidad de la persona;
9. La imposición de deberes ostensiblemente extraños a las obligaciones laborales, las exigencias abiertamente desproporcionadas sobre el cumplimiento de la labor encomendada y el brusco cambio del lugar de trabajo o de la labor contratada sin ningún fundamento objetivo referente a la necesidad técnica de la sociedad empleadora;
10. La exigencia de laborar en horarios excesivos respecto a la jornada laboral contratada o legalmente establecida, los cambios sorpresivos del turno laboral y la exigencia permanente de laborar en dominicales y días festivos sin ningún fundamento objetivo en las necesidades de la sociedad empleadora, o en forma discriminatoria respecto a los demás trabajadores o empleados;
11. El trato notoriamente discriminatorio respecto a los demás empleados en cuanto al otorgamiento de derechos y prerrogativas laborales y la imposición de deberes laborales;
12. La negativa a suministrar materiales e información absolutamente indispensables para el cumplimiento de la labor;
13. La negativa claramente injustificada a otorgar permisos, licencias por enfermedad, licencias ordinarias y vacaciones, cuando se dan las condiciones legales, reglamentarias o convencionales para pedirlos;
14. El envío de anónimos, llamadas telefónicas y mensajes virtuales con contenido injurioso, ofensivo o intimidatorio o el sometimiento a una situación de aislamiento social.

En los demás casos no enumerados en este artículo, la autoridad competente valorará, según las circunstancias del caso y la gravedad de las conductas enunciadas, la ocurrencia del acoso laboral descrito en el artículo anterior.
Excepcionalmente un sólo acto hostil bastará para acreditar el acoso laboral. La autoridad competente apreciará tal circunstancia, según la gravedad de la conducta denunciada y su capacidad de ofender por sí sola la dignidad humana, la vida e integridad física, la libertad sexual y demás derechos fundamentales.
Cuando las conductas descritas en este artículo tengan ocurrencias en privado, deberán ser demostradas por los medios de prueba reconocidos en la ley procesal civil.

ARTÍCULO 83. CONDUCTAS QUE NO CONSTITUYEN ACOSO LABORAL. No constituye acoso laboral bajo ninguna de sus modalidades: como lo indica la ley 1010 de 2006 artículo 8:

1. Las exigencias y órdenes, necesarias para mantener la disciplina en los cuerpos que componen las Fuerzas Públicas conforme al principio constitucional de obediencia debida;
2. Los actos destinados a ejercer la potestad disciplinaria que legalmente corresponde a los superiores jerárquicos sobre sus subalternos;
3. La formulación de exigencias razonables de fidelidad laboral o lealtad empresarial e institucional;
4. La formulación de circulares o memorandos de servicio encaminados a solicitar exigencias técnicas o mejorar la eficiencia laboral y la evaluación laboral de subalternos conforme a indicadores objetivos y generales de rendimiento;

5. La solicitud de cumplir deberes extras de colaboración con la empresa, cuando sean necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles en la operación de la empresa;
6. La solicitud de cumplir los deberes de la persona y el ciudadano, de que trata el artículo 95 de la Constitución.
7. La exigencia de cumplir las obligaciones o deberes de que tratan los artículos 55 A 57 del C.S.T, así como de no incurrir en las prohibiciones de que tratan los artículos 59 y 60 del mismo Código.
8. Las exigencias de cumplir con las estipulaciones contenidas en los reglamentos y cláusulas de los contratos de trabajo.

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

ARTÍCULO 84. MECANISMOS DE PREVENCIÓN DE ACOSO LABORAL Y PROCEDIMIENTO INTERNO DE SOLUCIÓN. MECANISMOS DE PREVENCIÓN. Los mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral previstos por la **COOPERATIVA INTEGRAL DE TRANSPORTADORES DE NARIÑO LTDA "COOTRANAR LTDA",** constituyen actividades tendientes a generar una conciencia colectiva, que promueva el trabajo en condiciones dignas y justas, la armonía entre quienes comparten la vida laboral y el buen ambiente institucional y proteja la intimidad, la honra, la salud mental y la libertad de las personas en el trabajo.

ARTÍCULO 85. DESARROLLO DEL MECANISMO DE PREVENCIÓN. En desarrollo del propósito a que se refiere el artículo anterior, se ha previsto los siguientes mecanismos:

1. Informar a los trabajadores sobre la Ley 1010 de enero 23 de 2006 "*Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo*" incluyendo campañas de divulgación preventiva, conversatorios y capacitaciones sobre el contenido de dicha norma, particularmente en relación con las conductas que constituyen acoso laboral, las que no, las circunstancias agravantes, las conductas atenuantes y el tratamiento sancionatorio.
2. Espacios para el diálogo, círculos de participación o grupos de similar naturaleza para la evaluación periódica de vida laboral, con el fin de promover coherencia operativa y armonía funcional que faciliten y fomenten el buen trato al interior de la **COOPERATIVA INTEGRAL DE TRANSPORTADORES DE NARIÑO LTDA "COOTRANAR LTDA".**
3. Diseño y aplicación de actividades con la participación de los trabajadores, a fin de:

a) Establecer, mediante la construcción conjunta, valores y hábitos que promuevan el buen ambiente en la sociedad empleadora.
b) Formular las recomendaciones constructivas a que hubiere lugar en relación con las situaciones que pudieran afectar el cumplimiento de tales valores y hábitos.

c) Examinar conductas específicas que pudieren configurar acoso laboral u otros hostigamientos en la sociedad empleadora, que afecten la dignidad de las personas, señalando las recomendaciones correspondientes.

Las demás actividades que en cualquier tiempo estableciera la **COOPERATIVA INTEGRAL DE TRANSPORTADORES DE NARIÑO LTDA "COOTRANAR LTDA"**, para desarrollar el propósito previsto en el artículo anterior.

ARTÍCULO 86. PROCEDIMIENTO INTERNO. Para los efectos relacionados con la búsqueda de solución de las conductas de acoso laboral, se establece el siguiente procedimiento interno con el cual se pretende desarrollar las características de confiabilidad, efectividad y naturaleza conciliatoria señaladas por la Ley para este procedimiento:
La **COOPERATIVA INTEGRAL DE TRANSPORTADORES DE NARIÑO LTDA "COOTRANAR LTDA",** tendrá un Comité que se denominará "COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL". El comité de Convivencia Laboral realizará las siguientes actividades:

1. Promover el desarrollo efectivo de los mecanismos de prevención de conflictos.
2. Examinar de manera confidencial, cuando a ello hubiere lugar, los casos específicos o puntuales en los que se planteen situaciones que pudieren tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral.
3. Formular las recomendaciones que se estimaren pertinentes para reconstituir, renovar y mantener una vida laboral conviviente en las situaciones presentadas, manteniendo el principio de la confidencialidad en los casos que así lo ameritaren.
4. Hacer las sugerencias que considerare necesarias para la realización y desarrollo de los mecanismos de prevención, con énfasis en aquellas actividades que promuevan de manera más efectiva la eliminación de situaciones de acoso laboral, especialmente aquellas que tuvieren mayor ocurrencia al interior de la vida laboral.
5. Atender las recomendaciones preventivas que formularen los Inspectores de Trabajo si la queja se hubiese presentado ante ellos, en desarrollo de lo previsto en el numeral 2 del artículo 9 de la ley 1010 de 2006 y disponer las medidas que se estimaren pertinentes.
6. Las demás actividades inherentes o conexas con las funciones anteriores.

Recibidas las solicitudes presentadas por escrito junto con sus pruebas por parte del sujeto pasivo, el comité evaluará la queja y las pruebas dentro de los tres (3) días hábiles siguientes al recibo de la misma y procederá a notificar de los hechos al sujeto activo.
El sujeto activo, en el término de tres (3) días hábiles siguientes a la notificación, procederá a presentar por escrito los descargos y pruebas respectivas ante el Comité.
Una vez evacuados los puntos 3 y 4, el Comité dentro de los tres (3) días hábiles siguientes, citará a audiencia de acuerdos, con el fin de escuchar a las partes, dando inicio a la audiencia de conciliación atendiendo el siguiente orden:

1. El Secretario del Comité hará una breve explicación de los motivos por los cuales se ha convocado la reunión del Comité de Convivencia Laboral, la queja presentada y las partes intervinientes en el conflicto.

2. Luego dará la palabra al quejoso para que exponga los motivos por los cuales considera haberse cometido contra él, una conducta de acoso laboral o las diferencias que pretende conciliar, En los mismos términos del literal anterior dará la palabra a la otra parte o partes intervinientes.
3. Si de la exposición de los interesados se deduce que los hechos no constituyen una conducta de acoso laboral y que las diferencias suscitadas por la misma pueden solucionarse o aclararse por vía de la Conciliación, se instará a las partes para que propongan soluciones y concilien sus diferencias de una forma respetuosa, amigable, dentro de preceptos de dignidad y justicia,
4. Si las partes no proponen fórmulas de solución o de no ser posible llegar a un acuerdo, el Comité recomendará dentro del marco de la ley, los mecanismos y las medidas que considere pertinentes, teniendo en cuenta los bienes jurídicos tutelados en la Ley 1010 de 2006 y el objetivo de propender por el bienestar y tranquilidad de los servidores, así como generar escenarios para el correcto funcionamiento del área y de la Entidad.
5. Si se logra un acuerdo entre las partes se levantará un acta la cual debe ser firmada por los integrantes del Comité de Convivencia Laboral y por las partes intervinientes.
6. El acta reposará en los archivos con carácter reservado en la Oficina Jurídica y/o Administrativa y sólo será puesta a disposición de los integrantes del Comité, de las partes intervinientes o de Autoridad Competente, previa solicitud elevada por escrito a dicha Área y con el visto bueno del Asesor Jurídico y/o Administrativo.
7. Cuando no fuere posible llegar a un acuerdo voluntario y el quejoso insistiere en que la queja constituye una conducta de acoso laboral que implica medidas de carácter legal, se dará traslado a las autoridades competentes para adelantar las acciones administrativas y judiciales establecidas para el efecto en la ley 1010 de 2006., dejando constancia que se agotó el procedimiento conciliatorio en el interior de la Entidad.

ARTÍCULO 87. DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL. CONFORMACIÓN. La **COOPERATIVA INTEGRAL DE TRANSPORTADORES DE NARIÑO LTDA "COOTRANAR LTDA",** tendrá un comité integrado en forma bipartita por cuatro (4) miembros, dos (2) representantes de los trabajadores, que serán elegidos democráticamente por todos los empleados y dos (2) representantes del empleador o su delegado, cada uno de ellos con sus respectivos suplentes. Este comité se denominará "COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL". Resolución 3461 del 1 de septiembre de 2025

PARÁGRAFO 1. Los integrantes del Comité, preferiblemente contarán con competencias actitudinales y comportamentales, tales como respeto, imparcialidad, tolerancia, serenidad, confidencialidad, reserva en el manejo de información y ética; así mismo, habilidades de comunicación asertiva, liderazgo y resolución de conflictos.

PARÁGRAFO 2. El Comité de Convivencia Laboral de empresas privadas no podrá conformarse con trabajadoras o trabajadores a los que se les haya formulado una queja de acoso laboral, o que hayan sido víctimas de acoso laboral, en el año anterior a su conformación. (Adicionado de la resolución 3461 de 2025).

ARTÍCULO 88. PERIODO DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL: El periodo será de dos años, a partir de la conformación del mismo, que se contará a partir de la fecha de la designación o la comunicación de la elección. (Acorde a artículo 5 de la resolución 3461 de 2025).

ARTÍCULO 89. FUNCIONES DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL: El Comité de Convivencia Laboral tendrá únicamente las siguientes funciones, acorde al Artículo 6 de la resolución 3461 de 2025

1. Recibir y dar trámite a las quejas presentadas, en las que se describan situaciones que puedan constituir acoso laboral, así como las pruebas que las soportan. Tiempo Cinco (5) días calendario
2. Examinar de manera confidencial los casos específicos o puntuales en los que se formule queja o reclamo, que pudieran tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral, al interior de la Sociedad empleadora. Tiempo de la acción cinco (5) días calendario. El Comité para ampliar el termino por diez (10) días calendario más, previa justificación escrita. En todo caso el termino máximo no podrá superar los quince (15) días calendario.
3. Escuchar a las partes involucradas de manera individual sobre los hechos que dieron lugar a la queja. Tiempo cinco (5) días calendario
4. Adelantar reuniones con el fin de crear un espacio de diálogo entre las partes involucradas, promoviendo compromisos mutuos para llegar a una solución efectiva de las controversias y formular un plan de mejora concertado entre las partes, para construir, renovar y promover la convivencia laboral, garantizando en todos los casos el principio de la confidencialidad. Tiempo de la acción Entre cinco (5) días calendario, después de escuchar a las partes de manera individual. El Comité podrá ampliar el termino por diez (10) días calendario, previa justificación escrita. En todo caso el termino máximo no pobra(sic) superar los 15 días calendario.
5. Hacer seguimiento a los compromisos adquiridos por las partes involucradas en la queja, verificando su cumplimiento de acuerdo con lo pactado. De forma mensual.
6. En aquellos casos en que no se llegue a un acuerdo entre las partes, no se cumplan las recomendaciones formuladas o la conducta persista, el Comité de Convivencia Laboral informará al representante legal, cerrará el caso y el trabajador podrá presentar la queja ante el inspector de trabajo o demandar ante el juez competente. La remisión deberá realizarse máximo a los quince (15) días calendario, una vez se verifique el incumplimiento.
7. Presentar al representante legal las recomendaciones para el desarrollo efectivo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral, con copia al trabajador. En un tiempo de cinco (5) y máximo diez (10) días calendario
8. Hacer seguimiento al cumplimiento de las recomendaciones dadas por el Comité de Convivencia a las dependencias de Talento Humano y el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo. De forma mensual
9. Elaborar informes trimestrales y un informe anual sobre la gestión del Comité que incluya estadísticas de las quejas, seguimiento de los casos y recomendaciones, los cuales serán presentados al representante legal de la empresa.

ARTÍCULO 90. PRESIDENTE DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL. El Comité de Convivencia Laboral deberá elegir por mutuo acuerdo entre sus miembros, un (1) presidente que tendrá las siguientes funciones:

1. Convocar a los miembros del comité a las sesiones ordinarias y extraordinarias.
2. Presidir y orientar las reuniones ordinarias y extraordinarias de forma dinámica y eficaz.
3. Tramitar ante el Representante legal de la **COOPERATIVA INTEGRAL DE TRANSPORTADORES DE NARIÑO LTDA "COOTRANAR LTDA"** y las dependencias involucradas, las recomendaciones aprobadas por el comité y hacer seguimiento de su cumplimiento de manera mensual.
4. Gestionar ante el Representante legal de la **COOPERATIVA INTEGRAL DE TRANSPORTADORES DE NARIÑO LTDA "COOTRANAR LTDA",** los recursos requeridos para el funcionamiento del comité.

ARTÍCULO 91. SECRETARÍA DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL. El comité de convivencia laboral deberá elegir entre sus miembros, un secretario por mutuo acuerdo, quien tendrá las siguientes funciones:

1. Recibir y dar trámite a las quejas presentadas por escrito en las que se describan las situaciones que puedan constituir acoso laboral, así como las pruebas que las soportan.
2. Enviar por medio físico o electrónico a los miembros del Comité la convocatoria realizada por el presidente a las sesiones ordinarias y extraordinarias, indicando el día, la hora y el lugar de la reunión.
3. Citar individualmente a cada una de las partes involucradas en las quejas, con el fin de escuchar los hechos que dieron lugar a la misma.
4. Citar conjuntamente a los trabajadores involucrados en las quejas con el fin de establecer compromisos de convivencia.
5. Llevar el archivo de las quejas presentadas, la documentación soporte y velar por la reserva, custodia y confidencialidad de la información.
6. Elaborar el orden del día y las actas de cada una de las sesiones del Comité.
7. Enviar las comunicaciones con las recomendaciones dadas por el Comité a las diferentes dependencias de la **COOPERATIVA INTEGRAL DE TRANSPORTADORES DE NARIÑO LTDA "COOTRANAR LTDA"**
8. Citar a reuniones y solicitar los soportes requeridos para hacer seguimiento al cumplimiento de los compromisos adquiridos por cada una de las partes involucradas.
9. Elaborar informes trimestrales sobre la gestión del Comité que incluya estadísticas de las quejas, seguimiento de los casos y recomendaciones, los cuales serán presentados al representante legal de la **COOPERATIVA INTEGRAL DE TRANSPORTADORES DE NARIÑO LTDA "COOTRANAR LTDA".**

ARTÍCULO 92. REUNIONES El Comité de Convivencia Laboral se reunirá ordinariamente de forma mensual para el desarrollo de actividades administrativas como la elaboración de informes, seguimiento a los compromisos establecidos por las partes involucradas en los casos y formulación de recomendaciones al área de talento humano y seguridad y salud en el trabajo. Las reuniones sesionarán con la mitad más uno de sus integrantes. (Adicionado resolución 3461 de 2025 articulo 9)

ARTÍCULO 93. REUNIONES EXTRAORDINARIAS: El Comité de Convivencia Laboral se reunirá extraordinariamente cada vez que se reciba una queja de acoso laboral para adelantar el procedimiento preventivo para la resolución de estas. (Adicionado resolución 3461 de 2025 articulo 10).

CAPÍTULO XX

ACOSO SEXUAL, VIOLENCIAS O CUALQUIER TIPO DE DISCRIMINACIÓN BASADAS EN GÉNERO DEFINICIÓN ÁMBITO DE APLICACIÓN MECANISMO DE PROTECCIÓN Y PROCEDIMIENTOS INTERNOS

ARTÍCULO 94. DEFINICIÓN DE ACOSO SEXUAL. *Se entenderá por acoso sexual todo acto de persecución, hostigamiento o asedio, de carácter o connotación sexual, lasciva o libidinosa, que se manifieste por relaciones de poder de orden vertical u horizontal, mediadas por la edad, el sexo, el género, orientación e identidad sexual, la posición laboral, social, o económica, que se dé una o varias veces en contra de otra persona en el contexto laboral y en las Instituciones de Educación Superior en Colombia: Universidades, Instituciones Universitarias, Escuelas Tecnológicas, Instituciones Tecnológicas e Instituciones Técnicas Profesionales, así como en el Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA y las Instituciones de Educación para el trabajo y el Desarrollo Humano - IETDH. Como lo indica la (ley 2365 de 2024 articulo 2).*

Se cita lo establecido por la ley 2466 de 2025:

"ARTÍCULO 16. Límites a la subordinación. Modifíquese el literal b) del artículo 23 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

*"**b)** La continuada subordinación o dependencia del trabajador o trabajadora respecto del empleador, que faculta a este para exigirle el cumplimiento de órdenes, en cualquier momento, en cuanto al modo, tiempo o cantidad de trabajo, e imponer reglamentos, la cual debe mantenerse por todo el tiempo de duración del contrato. Todo ello sin que afecte el honor, la dignidad y los derechos mínimos del trabajador o trabajadora, en concordancia con los tratados o convenios internacionales sobre derechos humanos relativos a la materia ratificados por Colombia que sean de carácter vinculante.*

ARTÍCULO 17. Protección contra la discriminación. Adiciónese los numerales 10, 11, 12, 13 y 14 al artículo 59 del Código Sustantivo del Trabajo, así:

*"**10**. Discriminar a las mujeres y las personas con identidades de género diversas con acciones directas u omisiones, que impidan la garantía de sus derechos en los ambientes laborales, con ocasión de sus nombres identitarios, orientación sexual o cualquier otro aspecto de su vida personal que no esté relacionado o influya en su ejercicio laboral. Se*

prohíbe así mismo el racismo y la xenofobia, también cualquier forma de discriminación en razón de la ideología política, étnica, credo religioso, en el ámbito del trabajo. Se prohíbe también generar, inducir o promover prácticas discriminatorias hacia las personas trabajadoras que se identifiquen con otros géneros no binarios y diversas sexualidades, o cualquier otro aspecto de su vida personal que no esté relacionado o influya en su ejercicio laboral.

***11**. Exigir a la persona en embarazo ejecutar tareas que requieran esfuerzos físicos que puedan producir el aborto o impedir el desarrollo normal del feto, conforme a las recomendaciones y/o restricciones médicas. La negativa de la trabajadora a llevar a cabo estas labores no puede ser razón para disminuir su salario, ni desmejorar sus condiciones de trabajo, por lo tanto, es obligación de los empleadores garantizar la permanencia y la reubicación en un puesto de trabajo acorde con su estado.*

***12**. Discriminar a personas trabajadoras víctimas de violencias basadas en género por causas asociadas a estas circunstancias.*

***13**. Despedir o presionar la renuncia de las personas trabajadoras por razones de carácter religioso, político, racial y/o étnico.*

***14**. Limitar o presionar en cualquier forma a las personas trabajadoras para dejar el ejercicio de su libertad religiosa o política, cuando esta no interfiera con las actividades propias del cargo.*

***15**. Despedir o presionar la renuncia de las personas trabajadoras por razones de carácter de enfermedad o afectaciones a la salud mental".*

ARTÍCULO 18. Medidas para la eliminación de la violencia, el acoso y la discriminación en el mundo del trabajo. Se garantizará el trabajo libre de violencias y de acoso, cualquiera que sea su situación contractual, informales o de la economía popular, las personas en formación, incluidos pasantes y aprendices, las personas voluntarias, las personas en busca de empleo, postulantes a un empleo, las personas despedidas, personas que ejercen la autoridad, las funciones o las responsabilidades de un empleador. Se garantizarán acciones de prevención y atención, con protocolos, comités, herramientas y mecanismos necesarios, que reconozcan y aborden las violencias basadas en género, contra las mujeres y el acoso sexual en el mundo del trabajo de acuerdo a la Ley 1010 de 2006, Ley 1257 de 2008 y la Ley 2365 de 2024, o las normas que les adicionen, sustituyan o complementen. Del mismo modo, se garantizará lo necesario para la reparación y no repetición de estas conductas.

El Ministerio del Trabajo vigilará y sancionará su incumplimiento en los términos vigentes en la Ley 1010 de 2006, Ley 1257 de 2008, Ley 2365 de 2024, o las normas que les adicionen, sustituyan o complementen.

El Gobierno nacional dará cumplimiento a las medidas contempladas en el artículo 12 de la Ley 1257 de 2008.

Adicionado con el (artículo 1 de la ley 2528 de 2025). "La expresión «violencia y acoso» en el mundo del trabajo designa un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género.

b) *la expresión «violencia y acoso por razón de género» designa la violencia y el acoso que van dirigidos contra las personas por razón de su sexo o género, o que afectan de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado, e incluye el acoso sexual. Sin perjuicio de lo dispuesto en los apartados a) y b) del párrafo 1 del presente artículo, la violencia y el acoso pueden definirse en la legislación nacional como un concepto único o como conceptos separados".*

Ciberacoso laboral: Uso indebido de canales de comunicación corporativos o personales (correos electrónicos, aplicaciones de mensajería instantánea, plataformas de trabajo colaborativo o redes sociales) para hostigar, amenazar, difamar, difundir contenido íntimo no consentido o menoscabar la intimidad y dignidad de compañeros o subordinados.

ARTÍCULO 95. CONDUCTAS QUE SUSCITAN ACOSO SEXUAL, VIOLENCIAS O CUALQUIER TIPO DE DISCRIMINACIÓN Las conductas que constituyen acoso o violencia laboral que se manifiestan a partir de relaciones de poder, bien sean jerárquicas, contractuales y/o funcionales. Una relación de poder, como la ejercida por subordinación laboral, o de formación para el trabajo, o la ejercida con violencia o amenaza de violencia que obligue a la víctima a realizar actos por temor a las consecuencias del mismo aprovechando un entorno de coacción, implica la presunción de violencia o acoso laboral. No se podrá inferir el consentimiento de la víctima en casos de violencia o acoso sexual cuando la fuerza, la amenaza de la fuerza, la coacción o el aprovechamiento de un entorno coercitivo hayan disminuido su capacidad para otorgar un consentimiento voluntario y libre; cuando la víctima se encuentre imposibilitada de manifestar un consentimiento válido; cuando el silencio o la falta de resistencia sean interpretados como aceptación, o cuando exista una relación de poder que obligue a la víctima a realizar el acto por temor a las consecuencias, aprovechando un entorno de coacción.

ARTICULO 96. ÁMBITO DE APLICACIÓN. Para la **COOPERATIVA INTEGRAL DE TRANSPORTADORES DE NARIÑO LTDA "COOTRANAR LTDA",** hacen parte del contexto laboral, independientemente de la naturaleza de la vinculación, las interacciones que tengan los trabajadores, agentes, empleadores, contratistas de prestación de servicios, pasantes, practicantes y demás personas que participen en el contexto laboral. Se presumirá que la conducta fue cometida en el contexto laboral cuando se realice en:

1. El lugar de trabajo o donde se desarrolle la relación contractual en cualquiera de sus modalidades, inclusive en los espacios públicos y privados, físicos y digitales cuando son un espacio para desarrollar las obligaciones asignadas, incluyendo el trabajo en casa, el trabajo remoto y el teletrabajo;
2. Los lugares donde se cancela la remuneración fruto del trabajo o labor encomendada en cualquiera de las modalidades contractuales, donde se toma su descanso o donde come, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios dentro del contexto laboral;
3. Los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo o la labor encomendada en cualquiera de sus modalidades;

4. En el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo o la labor encomendada en cualquiera de sus modalidades, incluidas las realizadas de forma digital o en uso de otras tecnologías;
5. Los trayectos entre el domicilio y el lugar donde se desarrolla el trabajo o la labor encomendada en cualquiera de sus modalidades, cuando el acoso sexual sea cometido por una persona que haga parte del contexto laboral.
6. En el alojamiento proporcionado por el empleador, cuando el acoso sexual sea cometido por una persona que haga parte del contexto laboral.

ARTICULO 97. MECANISMOS PARA LA PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, VIOLENCIAS Y DISCRIMINACION BASADAS EN GENERO EN EL MUNDO DEL TRABAJO. De conformidad con lo dispuesto en la Ley 2365 de 2024, la Ley 2466 de 2025 (Reforma Laboral), la Ley 2528 de 2025 (aprobatoria del Convenio 190 de la OIT sobre la violencia y el acoso), la Ley 1010 de 2006, la Ley 1257 de 2008, la **COOPERATIVA INTEGRAL DE TRANSPORTADORES DE NARIÑO LTDA "COOTRANAR LTDA",** adoptara mecanismos obligatorios de prevención y atención frente a conductas de acoso sexual y violencias basadas en género en el ámbito laboral, tendientes a la prevención, sensibilización y capacitación continua, diseñando y ejecutando programas periódicos de formación sobre prevención del acoso sexual, límites del consentimiento, erradicación de conductas intimidatorias o sexistas, y pautas de respeto en los canales de comunicación físicos y digitales, dirigidos obligatoriamente a todo el personal, mandos medios y directivos.

ARTÍCULO 98 DESARROLLO DE MECANISMOS DE PREVENCIÓN. La **COOPERATIVA INTEGRAL DE TRANSPORTADORES DE NARIÑO LTDA "COOTRANAR LTDA",** en desarrollo al artículo anterior desarrollara acciones permanentes de prevención, articuladas con la oficina de Gestión humana y la de SST y con los demás mecanismos institucionales aplicables, se han previsto los siguientes mecanismos:

1. Socializar el protocolo con todos los trabajadores y demás personas vinculadas.
2. Realizar formación anual sobre violencia basada en género, acoso sexual, discriminación, consentimiento, relaciones de poder y canales de denuncia.
3. Capacitar específicamente a Gerencia y al Comité para la gestión y seguimiento a casos de violencias y discriminación.
4. Difundir campañas sobre el respeto, la igualdad, la prevención de represalias y la importancia de intervenir de manera segura ante conductas de acoso.
5. Revisar periódicamente los riesgos psicosociales y las condiciones organizacionales que puedan facilitar la violencia o el silencio.
6. Actualizar la información sobre las rutas internas y externas cada vez que se modifiquen los responsables o canales de atención.

ARTICULO 99. PROCEDIMIENTO Con el Propósito de atender y resolver situaciones de acoso sexual y violencias basadas en género, la **COOPERATIVA INTEGRAL DE TRANSPORTADORES DE NARIÑO LTDA "COOTRANAR LTDA",** establece el siguiente procedimiento interno, garantizando un trámite confidencial, efectivo, imparcial y libre de revictimización, conforme a la normativa legal vigente.

La **COOPERATIVA INTEGRAL DE TRANSPORTADORES DE NARIÑO LTDA "COOTRANAR LTDA",** tendrá un Comité que se denominará "COMITÉ PARA LA GESTIÓN Y SEGUIMIENTO A CASOS DE VIOLENCIA Y DISCRIMINACIÓN", este realizará las siguientes actividades: **REPORTE Y DETECCIÓN.** La recepción, tramitación inicial y seguimiento de las quejas por acoso sexual estará a cargo exclusivo del área de Talento Humano

1. La persona que se considere víctima o el tercero que presencie un presunto acto de acoso sexual podrá radicar la queja a través del correo electrónico formalmente habilitado.
2. La queja podrá ser verbal, escrita, por llamada telefónica o enviada el correo electrónico. Si es verbal, la oficina de talento humano recibirá la queja y se le dará traslado al "COMITÉ PARA LA GESTIÓN Y SEGUIMIENTO A CASOS DE VIOLENCIA Y DISCRIMINACIÓN".
3. Se Responderá de manera inmediata al reporte del caso, mediante asistencia personal, contacto telefónico o cualquier medio disponible según las condiciones en las que haya ocurrido el suceso, con el fin de acompañar y asesorar a la víctima de quien existe sospecha de acoso sexual, violencia basada en género o cualquier tipo de discriminación.
4. En caso que el reporte lo haya hecho un tercero, se debe contactar a la víctima dentro de la siguiente hora a partir de tener conocimiento del caso.

ATENCIÓN INMEDIATA Y EMERGENCIA Si hay riesgo para la integridad física o mental para la persona, se activa el protocolo de emergencia y se llama de manera inmediata a la línea 123, con el fin de solicitar asistencia para la víctima, reportando los hechos denunciados a las autoridades. Si es una situación que no requiere atención inmediata, la persona que recibe la queja deberá:

1. Escuchar en un lugar privado y seguro.
2. Permitir que la persona relate los hechos a su ritmo.
3. Preguntar únicamente lo necesario para comprender la situación, identificar riesgos y activar la protección.
4. Explicar los límites de la confidencialidad y las opciones disponibles.

PARÁGRAFO 1. La recepción del reporte no implica prejuzgar la responsabilidad de nadie.

PARÁGRAFO 2. Identificar y preservar pruebas en caso que existan (testigos, grabaciones de cámaras de seguridad en vehículos o instalaciones, etc.).

VALORACIÓN DEL RIESGO. Se cita de manera urgente al "COMITÉ PARA LA GESTIÓN Y SEGUIMIENTO A CASOS DE VIOLENCIA Y DISCRIMINACIÓN", con el fin de realizar la valoración, sin esperar a que concluya una investigación o a que la víctima aporte pruebas y se examinara:

1. Si existen amenazas, agresiones físicas, violencia sexual o riesgo para la vida o integridad.
2. Si la víctima y la persona denunciada comparten turno, vehículo, ruta, lugar de trabajo, alojamiento o supervisión.
3. Si existe subordinación jerárquica, dependencia económica o riesgo de represalias.
4. Dependiendo del resultado de la valoración se podrán adoptar medidas de protección.
5. Evitando el contacto entre la persona afectada y la denunciada.
6. Ajustando turnos, jornadas, rutas, despachos, espacios físicos o líneas de supervisión.
7. Gestionar apoyo psicológico, primeros auxilios emocionales y atención médica.
8. Adoptar medidas para proteger a testigos y personas acompañantes frente a represalias.

ACOMPAÑAMIENTO Y APOYO. La víctima recibirá información comprensible y opciones de atención, sin presión para aceptar una medida determinada. Entre ellas la atención psicológica y emocional con apoyo de la ARL cuando corresponda. Facilitando la intervención de profesionales capacitados en atención a víctimas.

1. Atención médica, cuando haya lesiones, violencia sexual o afectación de la salud, se facilitará el acceso oportuno a servicios de salud y urgencias. No se condicionará la atención médica a la presentación de una denuncia interna.
2. Orientación jurídica explicando en lenguaje claro, las alternativas internas y externas, los derechos de la persona, informándole la facultad que tiene de acudir a la fiscalía general de la nación indicándole las posibilidades de protección y demás autoridades que pueden intervenir. La víctima podrá solicitar asesoría independiente.
3. Remitir de manera inmediata la queja y denuncia a la autoridad competente, a petición de la víctima respetando su derecho a la intimidad.
4. Acompañamiento laboral revisando las condiciones de trabajo para evitar que la situación afecte injustificadamente la permanencia, remuneración, jornada, evaluación o posibilidades laborales de la persona afectada.
5. Información sobre denuncia externa informando sobre la posibilidad de acudir a las autoridades competentes. La ruta interna de la empresa no sustituye las actuaciones de Fiscalía, autoridades judiciales, Ministerio del Trabajo u otras entidades que tengan competencia.

INVESTIGACIÓN INTERNA. La investigación interna deberá ser realizada por una persona competente, imparcial y sin conflicto de interés. Si la estructura de la empresa no permite garantizar independencia, se valorará acudir a asesoría externa.

1. El procedimiento deberá contemplar la apertura de un expediente reservado y asignación de un código de caso.
2. Se Revisa de la información inicial y de las medidas de protección necesarias.
3. Se identificación de los hechos que requieren aclaración, sin exigir detalles íntimos irrelevantes.

4. Se recopilación y preservación de los elementos disponibles, como mensajes, correos, documentos, registros operativos o testimonios obtenidos legalmente.
5. Se escucha de forma separada a las personas involucradas, evitando la confrontación directa.
6. La investigación interna respetará el debido proceso, pero no podrá utilizarse para retrasar la protección ni para impedir que la víctima acuda directamente a las autoridades.

CONFIDENCIALIDAD Y TRATAMIENTO DE LA INFORMACIÓN. Toda información relacionada con una queja deberá manejarse con reserva, conforme a la Ley 1581 de 2012 y demás disposiciones aplicables. Creando un expediente separado de las hojas de vida y de los archivos operativos ordinarios:

1. No divulgando públicamente la identidad de la víctima, los testigos ni los detalles del caso.
2. Conservando los documentos en medios seguros, con permisos de acceso definidos, estableciendo plazos de conservación y eliminación de documentos conforme a las obligaciones legales y archivísticas aplicables.

DECISIÓN Y ACCIONES CORRECTIVAS. La Gerencia de la **COOPERATIVA INTEGRAL DE TRANSPORTADORES DE NARIÑO LTDA "COOTRANAR LTDA"** evaluará los resultados de las actuaciones y adoptará las decisiones que correspondan dentro de sus facultades y de acuerdo con la normativa aplicable, implementando medidas disciplinarias previstas en el reglamento interno de trabajo, respetando el debido proceso.

1. Medidas contractuales procedentes, de acuerdo con la naturaleza de la vinculación.
2. Realizando ajustes organizacionales y operativos.
3. Tomando medidas para reparar afectaciones laborales y evitar la repetición.
4. Remitiendo la información a autoridades competentes cuando sea legalmente procedente.
5. Si no es posible establecer suficientemente algún hecho en la investigación interna, esto no elimina la obligación de mantener las medidas preventivas necesarias cuando persista un riesgo.

SEGUIMIENTO Y CIERRE. El "COMITÉ PARA LA GESTIÓN Y SEGUIMIENTO A CASOS DE VIOLENCIA Y DISCRIMINACIÓN", deberá comprobar que las medidas adoptadas sean efectivas y que no se presenten nuevos episodios de hostigamiento, intimidación o represalias. Se dará el cierre documentado, sin impedir que el caso se reabra si aparecen nuevos hechos o riesgos.
PARÁGRAFO 1. El cierre administrativo no significa necesariamente que hayan desaparecido todos los efectos de los hechos. El acompañamiento y las medidas de protección deberán continuar cuando sean necesarias y procedentes.
PARÁGRAFO 2. Exclusión del Comité de Convivencia Laboral: En estricto acatamiento de la Ley 2365 de 2024, las quejas por acoso sexual y violencias de connotación sexual quedan excluidas del trámite conciliatorio o de mediación ordinario del Comité de Convivencia Laboral. El tratamiento de estos casos no admite audiencias de conciliación forzosa ni acuerdos amigables con el agresor.

ARTÍCULO 100. DEL "COMITÉ PARA LA GESTIÓN Y SEGUIMIENTO A CASOS DE ACOSO SEXUAL, DE VIOLENCIA Y DISCRIMINACIÓN". La **COOPERATIVA INTEGRAL DE TRANSPORTADORES DE NARIÑO LTDA "COOTRANAR LTDA",** crea el "COMITÉ PARA LA GESTIÓN Y SEGUIMIENTO A CASOS DE VIOLENCIA Y DISCRIMINACIÓN", la cual tiene como propósito institucional ser la instancia técnica, investigativa y de seguimiento preferente diseñada para operar de forma independiente al Comité de Convivencia Laboral (CCL). Su propósito exclusivo es la atención inmediata, no conciliable, técnica e imparcial de conductas que vulneren la dignidad, libertad sexual e integridad de las personas en el marco del Convenio 190 de la OIT (Ley 2528 de 2025), la Ley 2365 de 2024, la Ley 2466 de 2025 y la Ley 1257 de 2008.
El comité estará integrado por un represéntate de gerencia, por la coordinadora de gestión humana, por un represéntate del comité de convivencia laboral, por un representante de la oficina jurídica, y demás integrantes según las necesidades que se susciten en el tiempo. Además, contara con unos integrantes suplentes en caso de no estar la totalidad de los titulares, cuando se requieran para la atención de un caso.

ARTÍCULO 101. FUNCIONES DEL "COMITÉ PARA LA GESTIÓN Y SEGUIMIENTO A CASOS DE ACOSO SEXUAL, DE VIOLENCIA Y DISCRIMINACIÓN". El comité tendrá las siguientes funciones:

1. Recibir y tramitar denuncias o solicitudes, quejas, informes o denuncias sobre posibles situaciones de acoso sexual, violencia o discriminación a través de los medios oficiales institucionales.
2. Escuchar a la persona afectada sin juzgar, explicándole sus derechos, el funcionamiento del protocolo de atención y las rutas de acompañamiento disponibles.
3. Informar a la víctima su facultad de acudir ante la Fiscalía General de la Nación.
4. Remitir de manera inmediata la queja y denuncia a la autoridad competente, a petición de la víctima respetando su derecho a la intimidad.
5. Garantizar la confidencialidad
6. Evitar la revictimización: Asegurar que la persona denunciante no sea sometida a interrogatorios reiterativos, descalificaciones ni situaciones de exposición innecesaria.
7. Evaluar la gravedad y alcance de los hechos reportados para determinar las acciones o rutas a seguir.
8. Proponer medidas temporales cautelares para salvaguardar la integridad física o emocional de la víctima (ej. cambio de turno, reubicación de espacio de trabajo/estudio, flexibilidad horaria, orden de no contacto).
9. Seguimiento a las actuaciones: Hacer rastreo continuo de las investigaciones o procesos disciplinarios internos para velar porque se cumplan los tiempos y el debido proceso.
10. Remisión a instancias externas/especializadas: Canalizar casos a entidades de salud, apoyo psicológico, jurídico o autoridades externas (Policía, Fiscalía, Inspectoría del Trabajo) cuando la gravedad o la ley así lo requieran.
11. Promover capacitaciones y campañas de sensibilización, talleres y actividades formativas sobre igualdad de género, diversidad, inclusión y ambientes libres de violencia.

12. Identificación de factores de riesgo: Diagnosticar entornos, prácticas o dinámicas institucionales que puedan propiciar conductas discriminatorias o de acoso para sugerir correctivos oportunos.
13. Elaboración de informes periódicos
14. Sesionar de forma ordinaria y extraordinaria

ARTICULO 102. PRESIDENTE DEL "COMITÉ PARA LA GESTIÓN Y SEGUIMIENTO A CASOS DE ACOSO SEXUAL, DE VIOLENCIA Y DISCRIMINACIÓN". El representante legal de la empresa designará a su delegado ante el comité, quien desempeñará las siguientes funciones:

1. Convocar a los miembros del comité a las sesiones ordinarias y extraordinarias.
2. Presidir y orientar las reuniones ordinarias y extraordinarias de forma dinámica y eficaz.
3. Tramitar ante el Representante legal de la **COOPERATIVA INTEGRAL DE TRANSPORTADORES DE NARIÑO LTDA "COOTRANAR LTDA"** y las dependencias involucradas, las recomendaciones aprobadas por el comité y hacer seguimiento de su cumplimiento de manera mensual.
4. Gestionar ante el Representante legal de la **COOPERATIVA INTEGRAL DE TRANSPORTADORES DE NARIÑO LTDA "COOTRANAR LTDA",** los recursos requeridos para el funcionamiento del comité.

ARTICULO 103. SECRETARIA DEL "COMITÉ PARA LA GESTIÓN Y SEGUIMIENTO A CASOS DE ACOSO SEXUAL, DE VIOLENCIA Y DISCRIMINACIÓN" El representante legal de la empresa designará a su delegado ante el comité, quien desempeñará las siguientes funciones:

1. Recibir y dar trámite a las quejas presentadas por escrito en las que se describan las situaciones que puedan constituir violencia basada en género, acoso sexual y discriminación, así como las pruebas que las soportan.
2. Enviar por medio físico o electrónico a los miembros del Comité la convocatoria realizada por el presidente a las sesiones ordinarias y extraordinarias, indicando el día, la hora y el lugar de la reunión.
3. Citar individualmente a cada una de las partes involucradas en las quejas, con el fin de escuchar los hechos que dieron lugar a la misma.
4. Llevar el archivo de las quejas presentadas, la documentación soporte y velar por la reserva, custodia y confidencialidad de la información.
5. Elaborar el orden del día y las actas de cada una de las sesiones del Comité.
6. Enviar las comunicaciones con las recomendaciones dadas por el Comité a las diferentes dependencias de la **COOPERATIVA INTEGRAL DE TRANSPORTADORES DE NARIÑO LTDA "COOTRANAR LTDA"**
7. Citar a reuniones y solicitar los soportes requeridos para hacer seguimiento al cumplimiento de los compromisos adquiridos por cada una de las partes involucradas.
8. Elaborar informes trimestrales sobre la gestión del Comité que incluya estadísticas de las quejas, seguimiento de los casos y recomendaciones, los cuales serán presentados al representante legal de la **COOPERATIVA INTEGRAL DE TRANSPORTADORES DE NARIÑO LTDA "COOTRANAR LTDA"**

ARTÍCULO 104. REUNIONES El "**COMITÉ PARA LA GESTIÓN Y SEGUIMIENTO A CASOS DE ACOSO SEXUAL, DE VIOLENCIA Y DISCRIMINACIÓN"".** se reunirá ordinariamente para el desarrollo de actividades administrativas como la elaboración de informes, seguimiento a los compromisos establecidos por las partes involucradas en los casos y formulación de recomendaciones al área de talento humano y seguridad y salud en el trabajo. Las reuniones sesionarán con la mitad más uno de sus integrantes.

ARTÍCULO 105. REUNIONES EXTRAORDINARIAS: El "**COMITÉ PARA LA GESTIÓN Y SEGUIMIENTO A CASOS DE ACOSO SEXUAL, DE VIOLENCIA Y DISCRIMINACIÓN",** se reunirá extraordinariamente cada vez que se reciba una queja de violencia basada en género, acoso sexual y discriminación para adelantar el proceso correspondiente.

CAPÍTULO XXI
DESPIDO EN CASOS ESPECIALES

Este capítulo libra a la **COOPERATIVA INTEGRAL DE TRANSPORTADORES DE NARIÑO LTDA "COOTRANAR LTDA",** de multas, sanciones y litigios establecidos por los trabajadores; además, cubre al trabajador ante cualquier desmán al respecto siempre que se cuente con los respectivos permisos del Ministerio del Trabajo y demás normas concordantes.

ARTÍCULO 106. DESPIDOS COLECTIVOS. Cuando la **COOPERATIVA INTEGRAL DE TRANSPORTADORES DE NARIÑO LTDA "COOTRANAR LTDA"** a través de su representante legal, considere necesario realizar despidos colectivos de trabajadores, o la terminación total o parcial de sus labores en forma transitoria o definitiva por razones técnicas, económicas o de reestructuración, deberá solicitar autorización previa y expresa al Ministerio del Trabajo. En dicha solicitud se expondrán los motivos, se acompañarán los soportes técnicos, financieros y jurídicos pertinentes, y se dará cumplimiento estricto al trámite consagrado en el artículo 67 de la Ley 50 de 1990 y el Decreto 1072 de 2015.

ARTÍCULO 107. FUERZA MAYOR. Si se da la suspensión del contrato de trabajo por una situación de fuerza mayor o caso fortuito que impida temporalmente la ejecución de las labores, de conformidad con el numeral 1.° del artículo 51 del Código Sustantivo del Trabajo y el artículo 67 de la Ley 50 de 1990, la **COOPERATIVA INTEGRAL DE TRANSPORTADORES DE NARIÑO LTDA "COOTRANAR LTDA"** dará aviso inmediato al Inspector de Trabajo del lugar o a la Dirección Territorial del Ministerio del Trabajo, con el propósito de que verifique y compruebe las circunstancias fácticas constitutivas de dicha causal.
PARÁGRAFO 1. Reanudación de labores: Desaparecidas las causas que originaron la suspensión temporal, la empresa notificará oportunamente a los trabajadores la fecha de reanudación de actividades, conforme al procedimiento previsto en el artículo 52 del Código Sustantivo del Trabajo.

PARÁGRAFO 2. Terminación o clausura definitiva: Si la fuerza mayor o caso fortuito acarreare la terminación definitiva de los contratos por liquidación total o parcial de la empresa o clausura definitiva de labores, se tramitará la autorización y el procedimiento especial ante el Ministerio del Trabajo, en los términos del artículo 67 de la Ley 50 de 1990 y el Decreto 1072 de 2015.
PARÁGRAFO 3. Los casos previstos en los artículos de este capítulo se tramitarán con arreglo a lo dispuesto por el C.S.T. y demás disposiciones aplicables para el caso.

CAPÍTULO XXII
ACTUALIZACIÓN NORMATIVA Y MODIFICACIONES DEL REGLAMENTO INTERNO

ARTÍCULO 108. **ACTUALIZACIÓN NORMATIVA Y MODIFICACIONES DEL REGLAMENTO.** Las disposiciones contenidas en el presente Reglamento Interno de Trabajo se entienden subordinadas y articuladas a las normas constitucionales, legales y reglamentarias que rigen la materia en la República de Colombia. En consecuencia, su texto estará sujeto a revisiones, adiciones, derogatorias o actualizaciones periódicas por parte de la **COOPERATIVA INTEGRAL DE TRANSPORTADORES DE NARIÑO LTDA "COOTRANAR LTDA"**, conforme a los cambios legislativos, decretos reglamentarios, pronunciamientos jurisprudenciales obligatorios o directrices administrativas que expida el Ministerio del Trabajo o las autoridades competentes.
PARÁGRAFO 1. Toda modificación de rango legal o constitucional de orden público que entre en vigor con posterioridad a la adopción del presente Reglamento, y que modifique, suprima, complemente o subrogue materias aquí reguladas en especial las relativas a jornada laboral, regímenes prestacionales, descansos obligatorios, modalidades de trabajo, prevención de violencias y acoso, y normas del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), se entenderá incorporada de pleno derecho en lo pertinente, sin necesidad de reforma expresa previa de este documento y primará sobre cualquier disposición interna que le resulte incompatible.
PARÁGRAFO 2. Cuando la **COOPERATIVA INTEGRAL DE TRANSPORTADORES DE NARIÑO LTDA "COOTRANAR LTDA"** determine formalizar reformas sustanciales al texto del presente Reglamento que requieran adopción autónoma, se observará el procedimiento de modificación, fijación y publicidad consagrado en el artículo 119 y concordantes del Código Sustantivo del Trabajo (conforme a las modificaciones introducidas por el artículo 17 de la Ley 1429 de 2010), garantizando la debida comunicación a los trabajadores por los canales físicos o digitales oficiales habilitados por la organización.

CAPÍTULO XXIII
PUBLICACIONES

ARTÍCULO 109. PUBLICACIÓN DEL REGLAMENTO DE TRABAJO. Modifíquese el artículo 120 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

1, "**Artículo 120. Publicación.** Una vez cumplida la obligación del artículo 119 del presente Código, el empleador debe publicar el reglamento de trabajo, mediante la fijación de dos (2) copias en carácter legible, en dos (2) sitios distintos y a través de medio virtual, al cual los

trabajadores deberán poder acceder en cualquier momento. Si hubiera varios lugares de trabajo separados, la fijación debe hacerse en cada uno de ellos, salvo que se hiciere la publicación del reglamento a través de medio virtual, caso en el cual no se requerirá efectuar varias publicaciones físicas.
Adicionalmente, el empleador podrá cargar el reglamento de trabajo en la página web de la empresa, si cuenta con una, o enviarlo a los trabajadores por cualquier canal digital de su propiedad, como el correo electrónico, dejando constancia de dicha actuación." Ley 2466 de 2025".

CAPÍTULO XXIV
VIGENCIA

ARTÍCULO 110. VIGENCIA. El presente Reglamento entrará a regir desde el día de su publicación, la cual deberá hacerse en la forma prescrita en el Código Sustantivo del Trabajo artículo 119, la Ley 1429 de 2010 articulo 17 y la Ley 2466 de 2025.

ARTÍCULO 111. CLÁUSULAS INEFICACES. No producirán ningún efecto las cláusulas del Reglamento que desmejoran las condiciones del trabajador en relación con lo establecido en las leyes contratos individuales pactos convenciones colectivas o fallos arbitrales los cuales sustituyen las disposiciones del reglamento en cuanto fueren más favorables al trabajador (C.S.T., Artículo 109).

CAPITULO XXV
DISPOSICIONES FINALES

ARTÍCULO 112. DISPOSICIONES FINALES. Desde la fecha en que entra en vigencia este Reglamento, quedan sin efecto las disposiciones anteriores a que haya tenido la **COOPERATIVA INTEGRAL DE TRANSPORTADORES DE NARIÑO LTDA "COOTRANAR LTDA".**

Pasto, 28 de octubre de 2026; atentamente.

COOTRANAR LTDA
GERENCIA

NELSON GARCÍA VIVEROS
Representante Legal
"COOTRANAR LTDA"
NIT. 891.200.280-7