

**COOPERATIVA DE TRANSPORTADORES DE SERVICIO URBANO DEL TOLIMA  
"COTRAUTOL"  
REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO**

**PREÁMBULO**

**ARTICULO 1°-** El presente es el reglamento interno de trabajo prescrito por la COOPERATIVA DE TRANSPORTADORES DE SERVICIO URBANO DEL TOLIMA "COTRAUTOL" NIT 890.700.190-4 Quien para todos los efectos de este reglamento se denominará "COTRAUTOL", domiciliada en la Carrera 5ª No. 87-25 de la ciudad de Ibagué (Tolima) y a sus disposiciones quedan sometidos tanto la empresa como todos sus trabajadores y hace parte de los contratos individuales de trabajo celebrados o que se celebren con todos los trabajadores, salvo estipulaciones en contrario, que sin embargo sólo pueden ser favorables al trabajador.

Este reglamento revoca el anterior en todas sus partes a partir de su expedición y notificación a los TRABAJADORES con la exhibición del mismo en dos lugares físicos de la EMPRESA y esta actualizado conforme las normas de la reforma laboral prevista en la Ley 2466 de 2025

**CAPÍTULO I  
CONDICIONES DE ADMISIÓN**

**ARTICULO 2°-** Quien aspire a ingresar como trabajador de la COOPERATIVA DE TRANSPORTADORES DEL SERVICIO URBANO DEL TOLIMA "COTRAUTOL" Deberá presentar su hoja de vida acompañada de los siguientes documentos:

- a) Fotocopia de la Cédula de ciudadanía.
- b) Certificado laboral expedido por el último empleador.
- c) Certificado de estudios cursados incluyendo especializaciones y cursos varios si los ha cursado y terminado.
- d) Autorización escrita del Ministerio de la Protección Social o en su defecto la primera autoridad local, a solicitud de los padres y, a falta de estos, el defensor de familia, cuando el aspirante sea menor de dieciocho (18) años.
- e) Presentar la documentación requerida de acuerdo al perfil del cargo a proveer.
- f) En el caso de aspirantes a cargo de Conductor presentar licencia de conducción vigente con la categoría requerida para la operación de buses y busetas. Acreditar experiencia mínima de dos años en la conducción de vehículos de servicio utilizado en carretera.
- g) Acreditar Experiencia mínima de un (1) año cuando se trate de conductor de vehículo de servicio urbano.
- h) Anexar certificación del Registro Nacional de Transito RUNT y SIMIT en donde conste que no figura con multas de tránsito pendientes a la fecha de presentación de los documentos y al momento de firmar contrato de Trabajo si es aceptado como trabajador conductor.
- i) Anexar dos (2) referencias personales, preferiblemente socios de la Cooperativa sobre su conducta personal y familiar.

**PARÁGRAFO 1:** El empleador 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 legales para tal efecto así tales como exigencia de la inclusión en formatos o cartas de solicitud de empleo, tales como datos acerca del estado civil de las personas, número de hijos, credo o religión que profesa, partido político. (L. 13/72, art. 1<sup>o</sup>); lo mismo que la exigencia de la prueba de gravedad para las mujeres, solo que se trate de actividades catalogadas como de alto riesgo (art. 43, C. N., arts. 1<sup>o</sup> y 2<sup>o</sup>, Convenio N<sup>o</sup> 111 de la OIT, Res. 3941/94 del Ministerio de trabajo), examen de sida (D. R. 559/91, art. 22), ni la libreta militar (D. 2150/95, art. 11 1).

**PARÁGRAFO 2. PARA CONTRATAR EXTRANJEROS:** Si el aspirante es extranjero, además de los anteriores documentos, también debe presentar:

1. Cédula de extranjería, pasaporte con visa ordinaria y permiso de la autoridad competente para trabajar en la actividad para la cual solicita el cargo.

**PARÁGRAFO 3.** El permiso y autorización para los menores trabajadores deberá ser tramitado en conjunto entre el empleador y el adolescente, cumpliendo con requisitos de presentación de certificación de escolaridad, certificado del estado de salud actualizado del menor y los demás requisitos establecidos en el Código de la infancia y adolescencia (Ley 1098 de 2006).

**PARÁGRAFO 4.** Las declaraciones hechas en la hoja de vida por el aspirante a un empleo en la empresa, se presumen ciertas y se tendrá como engaño a la sociedad cualquier inexactitud o alteración, modificación o falsificación, de los datos y los certificados exigidos. El aspirante consiente que la empresa verifique la información contenida en su hoja de vida y demás documentos suministrados por el aspirante.

Una vez el aspirante haya sido elegido para el cargo, la carpeta laboral, además de los documentos requeridos para su ingreso, debe contar con:

- a) Hoja de vida
- b) Contrato de trabajo
- c) Examen médico de ingreso.
- d) Constancia de visita domiciliaria cuando si fue realizada por parte de la empresa.
- e) Constancias de afiliaciones a la seguridad social (EPS, ARL, PENSION y CCF).
- f) Actas de entrega dotaciones y elementos de protección (si los requiere).
- g) Acta de entrega de recibido de reglamentos y manuales de la empresa.
- h) Copia carta apertura de cuenta de nómina.
- i) Manual de Funciones del cargo.
- j) Actas de inducción al cargo.
- k) Copia de entrega del carnet de identificación como trabajador de la empresa. (si manejan)
- l) Antecedentes judiciales, disciplinarios, fiscales y medidas correctivas.
- m) Acta de entrega de los equipos electrónicos de trabajo entregados a su cargo.
- n) Los otros documentos que surjan dentro de la relación laboral.

**PARÁGRAFO 5.** El recibo de la documentación por parte de la empresa no constituye oferta de empleo. En todo caso, cuando medie una oferta escrita de empleo, la empresa se reserva el derecho de retractarse del ofrecimiento cuando medien causas objetivas, por ejemplo, si el aspirante y la empresa no logran un acuerdo sobre los términos y condiciones de la minuta del contrato estándar de la empresa.

**PARÁGRAFO 6.** El aspirante deberá someterse además de los exámenes médico ocupacionales, de aptitud, conocimientos, destreza manual o a las pruebas psicotécnicas de acuerdo al cargo que aspire y que **la COOPERATIVA DE TRANSPORTADORES DEL SERVICIO URBANO DEL TOLIMA "COTRAUTOL"** crea necesario aplicar para

determinar el grado de preparación. Estos exámenes serán a cargo de la **COOPERATIVA DE TRANSPORTADORES DEL SERVICIO URBANO DEL TOLIMA "COTRAUTOL"**

## **CAPITULO II CONTRATO DE APRENDIZAJE**

**ARTICULO 3°- NATURALEZA Y CARACTERÍSTICAS DE LA RELACIÓN DE APRENDIZAJE.** 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. (Modificado por el art. 21 de la Ley 2466 de 2025)

**ARTICULO 4°** - El contrato de aprendizaje podrá ser celebrado por personas mayores de 14 años que hayan completado sus estudios primarios o demuestren poseer conocimientos equivalentes a ellos, es decir, saber leer y escribir sin que exista otro límite de edad diferente al mencionado, como lo señala el artículo 2 de la Ley 188 de 1959.

**ARTICULO 5°** - El contrato de aprendizaje debe constar por escrito y debe contener cuando menos los siguientes puntos:

1. Razón Social de la Empresa patrocinadora, número de identificación tributaria (NIT), nombre de su representante legal y el número de su cédula de ciudadanía.
2. Razón social o nombre de la entidad de formación que atenderá la fase lectiva del aprendiz con el número de identificación tributaria (NIT), nombre del representante legal e identidad.
3. Nombre, apellidos, fecha de nacimiento, tipo y número del documento de identidad del aprendiz.
4. Estudios o clases de capacitación académica que recibe o recibirá el aprendiz.
5. Oficio, actividad u ocupación objeto de la relación de aprendizaje, programa y duración del contrato con especificación de la duración prevista en la relación de aprendizaje, especificando las fases lectiva y práctica.
6. Fecha prevista para la iniciación y terminación de cada fase.
7. Monto del apoyo de sostenimiento mensual en moneda colombiana de acuerdo a la Ley.
8. Obligación de afiliación a salud en la fase lectiva y salud, pensión y a ARL en la fase práctica.
9. Derechos y obligaciones del patrocinador y el aprendiz.
10. Fecha de suscripción del contrato y Causales de terminación de relación de aprendizaje.
11. Fecha de suscripción del contrato.
12. Firmas de las partes.

**ARTICULO 6°**- Cuotas de aprendices en "COTRAUTOL". La determinación del número mínimo obligatorio de aprendices para la empresa, la hará la regional del Servicio Nacional de Aprendizaje SENA, del domicilio principal de la empresa, en razón de un aprendiz por cada 20 trabajadores y uno adicional por fracción de diez (10) o superior que no exceda de veinte. Cuando la empresa cuente con quince (15) a veinte (20) trabajadores se tendrán un aprendiz.

La cuota señalada por el SENA deberá notificarse previamente al representante legal de **COTRAUTOL**, quien contará con el término de cinco (5) días hábiles para objetarla, en caso de no ceñirse a los requerimientos de mano de obra calificada demandados por la misma. Contra el acto administrativo que fije a cuota procederán los recursos de ley. (L. 789/2002, artículo 33).

**ARTICULO 7°** - Durante la fase lectiva, el aprendiz estará cubierto por el sistema de seguridad social en salud y riesgos laborales, pagado plenamente por la empresa como dependiente. Durante la fase práctica o durante toda la formación dual, el aprendiz estará afiliado a riesgos laborales y al sistema de seguridad social integral en pensiones y salud conforme al régimen de trabajadores dependientes, y tendrá derecho al reconocimiento y pago de todas las prestaciones, auxilios y demás derechos propios del contrato laboral. El aporte al riesgo laboral corresponderá al del nivel de riesgo de la empresa y de sus funciones.

**ARTICULO 8°** - d) El apoyo del sostenimiento mensual tiene como fin garantizar el proceso de aprendizaje. Durante toda la vigencia de la relación, el aprendiz recibirá de la empresa un apoyo de sostenimiento mensual, así:

Si es una formación dual, el aprendiz recibirá como mínimo durante el primer año el equivalente al setenta y cinco por ciento (75%) de un (1) salario mínimo legal mensual vigente y durante el segundo año el equivalente al cien por ciento (100%) de un (1) salario mínimo legal mensual vigente.

Si es formación tradicional, el aprendiz recibirá como mínimo en la fase lectiva el equivalente al setenta y cinco por ciento (75%) de un (1) salario mínimo mensual vigente y en la parte práctica, el apoyo del sostenimiento será equivalente al cien por ciento (100%) de un salario mínimo mensual legal vigente. En ningún caso el apoyo de sostenimiento mensual podrá ser regulado a través de convenios o contratos colectivos o fallos arbitrales recaídos en una negociación colectiva. (Modificado Art. 21 ley 2466 de 2025)

**ARTICULO 9°** - El contrato de aprendizaje podrá versar sobre ocupaciones semicalificadas que no requieran título o calificadas que requieran título de formación técnica no formal, técnicos profesionales o tecnólogos, de instituciones de educación reconocidas por el Estado y trabajadores aprendices del SENA.

**ARTÍCULO 10.** Modalidades del contrato de aprendizaje. Para el cumplimiento y vinculación de los aprendices, la empresa atendiendo las características de mano de obra que necesite, podrá optar por las siguientes modalidades:

1. La formación teórica y práctica de aprendices en oficios semicalificados en los que predominan procedimientos claramente definidos a partir de instrucciones específicas cuando las exigencias de educación formal y experiencia sean mínimas y se orienten a los jóvenes de los estratos más pobres de la población que carecen o tienen bajos niveles de educación formal y experiencia.
2. La formación que verse sobre ocupaciones semicalificados que no requieran título o calificadas que requieran título de formación técnica no formal, técnicos profesionales o tecnológicos, de instituciones de educación reconocidas por el Estado y trabajadores aprendices del Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA.
3. La formación del aprendiz alumno matriculado en los cursos dictados por el Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA, de acuerdo con el artículo 5o. del Decreto 2838 de 1960.

4. La formación en instituciones educativas debidamente reconocidas por el Estado y frente a las cuales tienen prelación los alumnos matriculados en los cursos dictados por el Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA. La formación directa del aprendiz por la empresa autorizada por el Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA. La formación en las empresas por jóvenes que se encuentren cursando los dos (2) últimos grados de educación lectiva secundaria en instituciones aprobadas por el Estado.
5. Las prácticas de estudiantes universitarios que cumplan con actividades de 24 horas semanales en la empresa y, al mismo tiempo, estén cumpliendo con el desarrollo del pensum de su carrera profesional o que cursen el semestre de práctica, siempre que la actividad del aprendiz guarde relación con su formación académica.
6. Las prácticas con estudiantes universitarios, técnicos o tecnólogos que las empresas establezcan directamente o con instituciones de educación aprobadas por el Estado de acuerdo con las Leyes 30 de 1992 y 115 de 1994 y demás disposiciones que las adicionen, modifiquen o sustituyan que establezcan dentro de su programa curricular este tipo de prácticas para afianzar los conocimientos teóricos sin que, en estos casos, haya lugar a formación académica, circunscribiendo la relación al otorgamiento de experiencia y formación práctica empresarial, siempre que se trate de personas adicionales respecto del número de trabajadores registrados en el último mes del año anterior en las Cajas de Compensación Familiar.
7. Las demás que hayan sido o sean objeto de reglamentación por el Consejo Directivo del Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA, de acuerdo con las Leyes 30 de 1992 y 115 de 1994 (Artículo 31 de la ley 789 del 2002 y artículo 6 del decreto reglamentario 933 de 2003).

**ARTÍCULO 11. PRÁCTICAS Y/O PROGRAMAS QUE NO CONSTITUYEN CONTRATOS DE APRENDIZAJE.** No constituyen contratos de aprendizaje las siguientes prácticas educativas o de programas sociales o comunitarios:

1. Las actividades desarrolladas por los estudiantes universitarios a través de convenios suscritos con las instituciones de educación superior en calidad de pasantías que sean prerequisite para la obtención del título correspondiente.
2. Las prácticas asistenciales y de servicio social obligatorio de las áreas de la salud y aquellas otras que determine el Ministerio de la Protección Social.
3. Las prácticas que sean parte del servicio social obligatorio, realizadas por los jóvenes que se encuentran cursando los dos (2) últimos grados de educación lectiva secundaria, en instituciones aprobadas por el Estado.
4. Las prácticas que se realicen en el marco de Programas o Proyectos de protección social adelantados por el Estado o por el sector privado, de conformidad con los criterios que establezca el Ministerio de la Protección Social (Artículo 7 del Decreto Reglamentario 933 de 2003).

**ARTÍCULO 12. TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE APRENDIZAJE.** Terminada la relación de aprendizaje por cualquier causa, la empresa deberá reemplazar al aprendiz para conservar la proporcionalidad e informar de inmediato a la Regional del Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA, donde funcione el domicilio principal de aquella, pudiendo este verificarla en cualquier momento (Artículo 8 del Decreto Reglamentario 933 de 2003).

**ARTICULO 13-** Monetización de la cuota de aprendizaje. Las empresas obligadas a cumplir la cuota de aprendizaje de acuerdo con los artículos anteriores tendrán que cancelar al SENA un valor mensual que corresponderá a uno punto cinco (1,5) salario mínimo legal mensual vigente (SMLMV) SMLMV por cada aprendiz que no contraten. En caso de que la monetización sea parcial, esta será proporcional al número de aprendices que dejen de hacer la práctica para cumplir la cuota mínima obligatoria”. (Adicionado Art.34 Ley 2466 de 2025)

**ARTÍCULO 14. SELECCIÓN DE APRENDICES.** La empresa obligada a la vinculación de aprendices, será la encargada de seleccionar los oficios u ocupaciones objeto de este contrato de aprendizaje, así como las modalidades y los postulantes para los mismos, de

acuerdo con los perfiles y requerimientos concretos de mano de obra calificada y semicalificada, así como de disponibilidad de personal que tenga para atender oficios u ocupaciones similares. En el caso de capacitación de oficios semicalificados, se deberá priorizar a los postulantes a aprendices de los estratos 1 y 2 del Sisbén. Sin perjuicio de lo anterior, la empresa podrá acudir a los listados de preselección de aprendices elaborados por el SENA, priorizando la formación semicalificada, técnica o tecnológica.

**ARTÍCULO 15. LISTADO DE OFICIOS MATERIA DEL CONTRATO DE APRENDIZAJE.**

Podrán ser objeto del contrato de aprendizaje en cualquiera de sus modalidades, todos los oficios u ocupaciones que requieran de capacitación académica integral y completa para su ejercicio y se encuentren reconocidos como propios de formación educativa técnica-profesional tecnológica o profesional universitaria titulada, de conformidad con los parámetros generales establecidos por las Leyes 30 de 1992 y 115 de 1994 o normas que las sustituyan, modifiquen, adicionen, reglamenten o regulen de manera específica estas materias.

**CAPITULO III**

**PERIODO DE PRUEBA DEL CONTRATO DE TRABAJO**

**CAPÍTULO III**

**PERIODO DE PRUEBA Y MODALIDADES DEL CONTRATO DE TRABAJO**

**ARTÍCULO 16** - Una vez admitido el aspirante, **COTRAUTOL** podrá acordar con él un período inicial de prueba que tendrá por objeto apreciar por parte de la cooperativa, las aptitudes del trabajador y por parte de éste, las conveniencias de las condiciones de trabajo (CST, Artículo 76).

**ARTICULO 17** - 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 (CST, Artículo 77 num. 1º)

**ARTICULO 18** - El período de prueba no puede exceder de dos (2) meses. En los contratos de trabajo a término fijo, cuya duración sea inferior a un (1) año, el período de prueba no podrá ser superior a la quinta parte del término inicialmente pactado para el respectivo contrato, sin que pueda exceder de dos (2) meses.


Cuando entre **COTRAUTOL** y el trabajador se celebren contratos de trabajo sucesivos, no es válida la estipulación del período de prueba, salvo para el primer contrato (L. 50/90, artículo 7º).

**ARTICULO 19** - Durante el período de prueba, el contrato de trabajo podrá darse por terminado unilateralmente en cualquier momento y sin previo aviso sin que ello cause indemnización alguna de perjuicios; pero si expirado el período de prueba y el trabajador continuare al servicio del empleador, con consentimiento expreso o tácito, por ese solo hecho, los servicios prestados por aquel o 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 (C. S. T., artículo 80).

**ARTÍCULO 19A. Límite máximo de los contratos a término fijo y conversión a contrato indefinido. (Artículo adicionado)**

De conformidad con lo establecido en el artículo 6º de la Ley 2466 de 2025, que modificó el artículo 46 del Código Sustantivo del Trabajo, los contratos de trabajo a término fijo celebrados entre **COTRAUTOL** y sus trabajadores no podrán exceder en su acumulado un período de **cuatro (4) años**, incluidas sus prórrogas sucesivas.

Al superarse dicho límite, el contrato se convertirá automáticamente en un contrato de trabajo a término indefinido, operando esta conversión de pleno derecho sin necesidad de acuerdo adicional entre las partes.

|  |                                      |                        |
|--|--------------------------------------|------------------------|
|  | <b>SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN</b>  | <b>CODIGO: GTH-RG1</b> |
|  | <b>REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO</b> | <b>VERSIÓN: 2.0</b>    |
|  |                                      | <b>PAGINA 7 DE 31</b>  |

Esta disposición es de orden público laboral y no admite pacto en contrario. Cualquier estipulación que pretenda desconocer este límite se tendrá por no escrita.

**PARÁGRAFO . Conversión por incumplimiento de requisitos formales.** De conformidad con el artículo 6° de la Ley 2466 de 2025, cuando el contrato de trabajo a término fijo no cumpla con los requisitos establecidos en el artículo 46 del CST, tales como la forma escrita, la determinación del término y el objeto del contrato, se entenderá celebrado a término indefinido desde el inicio de la relación laboral, por ministerio de la ley y sin necesidad de declaración judicial. COTRAUTOL deberá verificar que todo contrato a término fijo suscrito cumpla con dichos requisitos antes de su perfeccionamiento, en caso contrario se asumirán las consecuencias de una vinculación indefinida desde el primer día.

**ARTÍCULO 19B. Contrato por obra o labor determinada: requisitos y conversión.** (Artículo adicionado)

De conformidad con el artículo 6° de la Ley 2466 de 2025, el contrato de trabajo por obra o labor determinada deberá celebrarse por escrito, con indicación clara y precisa de la obra o labor contratada. Cuando no se cumplan dichas condiciones, o cuando finalizada la obra o labor el trabajador continúe prestando sus servicios, el contrato se entenderá celebrado a término indefinido desde el inicio de la relación laboral, por ministerio de la ley.

Se exceptúa el caso en que se trate de una nueva y diferente obra o labor, evento en el cual las partes podrán, mediante acuerdo escrito, adicionar el contrato especificando la nueva obra o labor, o liquidar el contrato anterior e iniciar uno nuevo con indicación precisa y detallada de la nueva necesidad.

**PARÁGRAFO .** COTRAUTOL deberá verificar que todo contrato por obra o labor identifique con claridad la tarea específica contratada, su alcance y los criterios que permitan determinar su finalización, en caso contrario se asumirán las consecuencias de una vinculación indefinida desde el primer día.

**ARTÍCULO 19C. Plataformas digitales de reparto.** (Artículo adicionado)

De conformidad con los artículos 24 al 31 de la Ley 2466 de 2025, que establecen un régimen especial para trabajadores de plataformas digitales de reparto, COTRAUTOL declara expresamente que no utiliza aplicativos ni plataformas digitales de reparto para la operación de sus servicios de transporte, por lo que dicho régimen especial no le es aplicable. En caso de que en el futuro COTRAUTOL adopte esta modalidad operativa, deberá actualizar el presente reglamento incorporando las disposiciones correspondientes antes de su implementación.


#### **CAPITULO IV TRABAJADORES OCASIONALES, ACCIDENTALES O TRANSITORIOS**

**ARTICULO 20** - De conformidad con el art. 6° del C.S.T. son meros 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 COTRAUTOL. Estos trabajadores, gozan de todas las prestaciones y beneficios de que disfrutaban los demás Trabajadores. (Sentencia C- 823 de 2006).

#### **CAPITULO V TRABAJO REMOTO, TELETRABAJO Y TRABAJO EN CASA**

##### **TRABAJO REMOTO**

**ARTÍCULO 21.** Para efectos de la Ley 2121 del 03 de agosto de 2021, la empresa podrá recurrir a la modalidad remota de ejecución del contrato de trabajo, la cual será desarrollada desde el inicio de la relación laboral hasta su culminación de forma remota, empleado para

|  |                                      |                        |
|--|--------------------------------------|------------------------|
|  | <b>SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN</b>  | <b>CODIGO: GTH-RG1</b> |
|  | <b>REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO</b> | <b>VERSIÓN: 2.0</b>    |
|  |                                      | <b>PAGINA 8 DE 31</b>  |

ello las tecnologías existentes en comunicación y las que lleguen a existir en un futuro, así como cualquier otro medio y mecanismo que considere idóneo la empresa para el correcto desarrollo de las funciones contratadas y la rendición de labores hechas que sean solicitadas.

**PARÁGRAFO 1.** El trabajador que sea vinculado para ejecutar el contrato de trabajo de forma remota, se obliga a prestar una actividad remota a través de las tecnologías disponibles u otro medio o mecanismo, en favor de otra persona, natural o jurídica, bajo la continuada dependencia o subordinación de la segunda y mediante la obtención de un salario, lo cual puede constar en medios digitales y contará con todos los derechos y garantías que cuentan los trabajadores que desarrollen sus funciones de forma presencial en la empresa, incluidas las garantías sociales y de seguridad social.

**PARÁGRAFO 2.** El contrato de trabajo ejecutado de forma remota, continuará con los elementos esenciales indicado en el artículo 23 del C.S.T., siendo la prestación de la labor por parte del empleado, la subordinación del empleado respecto al empleador y el respectivo salario.

**ARTÍCULO 22. ÁREA DE TRABAJO REMOTO:** El trabajo remoto no requiere de un área en específico para el desarrollo de labores, por lo que el trabajador remoto y la empresa acordarán de común acuerdo el lugar desde el cual el trabajador desarrollará sus funciones contratadas, para lo cual, la zona de trabajo acordada deberá contar con la aprobación de la Administradora de Riesgos Laborales.

**PARÁGRAFO.** La zona acordada entre el empleador y el trabajador no podrá ser dentro del centro de trabajo en las instalaciones de la empresa.

**ARTÍCULO 23. CONEXIÓN Y COBERTURA A INTERNET:** La zona determinada para desarrollar las labores de forma remota debe contar en todo momento con conexión y cobertura a internet, la cual podrá ser verificada por la empresa en aras de determinar que sea idónea y estable para el cumplimiento de las labores contratadas y la rendición de informes que sean solicitados.

**PARÁGRAFO 1.** La empresa otorgará un auxilio de energía y conexión al trabajador remoto, para sufragar los gastos que requiere la continua conexión a internet.

**PARÁGRAFO 2.** En caso que la conexión a internet sea insuficiente o inestable, la empresa podrá solicitar cambio del ancho de bando de internet o de proveedor de este servicio.

**PARÁGRAFO 3.** En caso que la zona acordada para el trabajo remoto requiera el servicio de telefonía para acceder a la conexión y acceso a internet, este servicio deberá ser incluido dentro del auxilio de conexión.

**ARTÍCULO 24. CLÁUSULA DE EXCLUSIVIDAD LABORAL EN TRABAJO REMOTO:** No existirá la exclusividad laboral en la ejecución remota del contrato de trabajo, salvo en que, por las labores contratadas, el trabajador remoto tenga acceso a información confidencial de la empresa que pueda ocasionar daños y perjuicios para el empleador en caso de ser divulgada o filtrada.

**PARÁGRAFO.** En los casos donde, por la naturaleza de la labor contratada, se deba establecer cláusula de exclusividad laboral, deberá constar esta por escrito la aceptación expresa del empleador remoto.

**ARTÍCULO 25. CLAÚSULA DE CONFIDENCIALIDAD LABORAL:** De común acuerdo que conste por escrito, la empresa y el trabajador podrán acordar un acuerdo de confidencialidad respecto a las labores contratadas.

**ARTÍCULO 26. PERFECCIONAMIENTO Y FORMA DEL CONTRATO DE EJECUCIÓN REMOTA:** Todas las etapas del contrato de trabajo remoto serán perfeccionadas sin

requerir la presencia física del empleado, excepto en los casos en que por salud ocupacional se requiera la presencia del trabajador remoto.

**PARÁGRAFO 1.** Los acuerdos laborales en materia de ejecución remota, podrán ser firmados de forma electrónica o digital para su perfeccionamiento.

**PARÁGRAFO 2.** La implementación de las tecnologías necesarias para perfeccionar el contrato de trabajo de ejecución remota correrá por cuenta exclusiva de la empresa.

**ARTÍCULO 27. EXÁMENES MÉDICOS:** El trabajador remoto deberá asistir a los exámenes médicos de ingreso, periódicos y de egreso a través de los proveedores del servicio de salud que la empresa determine; con el objetivo de permitir a la empresa verificar su estado de salud.

**PARÁGRAFO.** El trabajador remoto que no asista sin justificación a los exámenes médicos establecidos por la empresa, será sujeto disciplinable de acuerdo con el proceso disciplinario interno estipulado en el presente Reglamento.

**ARTÍCULO 28. HERRAMIENTAS Y EQUIPO DE TRABAJO:** La empresa pondrá a disposición del trabajador remoto las herramientas tecnológicas e instrumentos necesarios para el correcto desarrollo de las labores contratadas, incluyendo equipos, conexiones, programas, valor de energía e internet y/o telefonía; además de los costos de desplazamientos ordenados por la empresa.

**PARÁGRAFO.** La empresa asume el mantenimiento de los equipos, herramientas, programas y demás elementos necesarios para el desarrollo de las labores remotas.

**ARTÍCULO 29. ELEMENTOS DE LA EJECUCIÓN REMOTA DEL CONTRATO DE TRABAJO:** El contrato de trabajo de ejecución remota deberá contener lo siguiente:

1. Las funciones que debe desarrollar el trabajador.
2. Las condiciones de trabajo, esto es, las condiciones físicas del puesto de trabajo en el que se prestará el servicio contratado.
3. La relación de los elementos de trabajo que se entregarán al trabajador remoto para el desarrollo efectivo de sus funciones, dentro de los que se incluyen las herramientas tecnológicas, instrumentos, equipos, conexiones y programas, así como el costo del auxilio que pagará el empleador para compensar el costo de los servicios de energía e internet y/o telefonía utilizados en la prestación del servicio contratado.
4. Las responsabilidades en cuanto a la custodia de los elementos de trabajo y el procedimiento para la entrega y su devolución por parte del trabajador remoto.
5. Las medidas de seguridad informática que debe conocer y cumplir el trabajador remoto.
6. Las circunstancias excepcionales en que se podrá requerir al trabajador para que concurra al centro de trabajo, de acuerdo con lo señalado en el artículo 16 de la Ley 2121 de 2021. Dentro de estas, podrán incluirse la ejecución de actividades recreativas, culturales y de bienestar a las que el trabajador deba asistir al centro de trabajo o al sitio recreativo que el empleador disponga.

**ARTÍCULO 30. SUBORDINACIÓN:** La empresa conserva el poder subordinante, en el marco del respeto de los derechos mínimos del trabajador y de las regulaciones establecidas en la legislación laboral; así como en lo relacionado de la facultad de ejercer el poder disciplinario a que haya lugar.

**ARTÍCULO 31. PERIODOS DE PAGO DEL SALARIO:** El pago del salario se hará conforme las reglas establecidas en el artículo 134 del C.S.T. y demás normas concordantes.

**ARTÍCULO 32. CITACIÓN DEL TRABAJADOR REMOTO A LAS INSTALACIONES DE LA EMPRESA:** Excepcionalmente, la empresa podrá requerir al empleador remoto para que se presente en las instalaciones de la empresa, en los siguientes casos:

1. Para la verificación de los estándares y requisitos que deben cumplir las herramientas y los equipos de trabajo para la realización de las labores contratadas, previstos por la empresa.

2. Cuando, para la ejecución de labores del trabajo remoto, se deban instalar o actualizar manualmente en los equipos de trabajo algún tipo de Software, programa, aplicación o plataforma.

3. Cuando el trabajador presente reiteradamente el incumplimiento de sus labores y eventualmente sea citado para proceso de descargos laborales, así como las demás citaciones que sean requeridas por el empleador para adelantar proceso sancionatorio o disciplinario, conforme lo contemplado en el artículo 111 y 112 del C.S.T.

**PARÁGRAFO.** En todo caso, las citaciones aquí previstas no dan lugar al cambio de forma de ejecución del contrato de trabajo, toda vez que continúa siendo remoto. (Parágrafo 2, artículo 16, Ley 2121 de 2021).

**ARTÍCULO 33. CONTROL DE HORARIO Y CUMPLIMIENTO DE FUNCIONES Y OBLIGACIONES EN EL TRABAJO REMOTO:** la empresa está facultada para controlar el cumplimiento de las obligaciones contractuales por parte del trabajador remoto, para lo cual el trabajador deberá rendir un informe detallando las tareas actuales, el avance de las mismas y las que hayan sido completadas, dentro de los últimos cinco (5) días hábiles de cada mes.

**PARÁGRAFO 1.** En el contrato de trabajo se establecerá a través de cualquier medio o canal de comunicación. El trabajador remoto tendrá que remitir el informe descrito.

**PARÁGRAFO 2.** El trabajador remoto que no entregue los informes descritos dentro del término establecido, será sujeto disciplinable conforme el actual Reglamento Interno de Trabajo.

**PARÁGRAFO 3.** La remisión de los informes se hará, por parte del trabajador remoto, dentro de la jornada laboral pactada en el contrato de trabajo.

**PARÁGRAFO 4.** La empresa respetará y garantizará la intimidad y privacidad del trabajador remoto, así como su derecho a la desconexión laboral, buscando siempre la armonía entre la jornada pactada con la vida familiar y personal del trabajador remoto, por lo cual se evitará la asignación de cargas diferentes a las pactadas en el contrato de trabajo de ejecución remoto.

**ARTÍCULO 34. TAREAS DE CUIDADOS:** Las personas que trabajen de forma remota y acrediten tener a su cargo, de manera única, el cuidado de personas menores de catorce (14) años, personas con discapacidad o adultas mayores en primer grado de consanguinidad que convivan con el trabajador remoto y que requieran asistencia específica, tendrán derecho a horarios compatibles con las tareas de cuidado a su cargo y/o a interrumpir la jornada, con autorización previa de la empresa que permita la interrupción, sin desmejoramiento de sus condiciones laborales.

**ARTÍCULO 35. JORNADA LABORAL EN EL TRABAJO REMOTO:** La jornada laboral en la ejecución remota del contrato de trabajo. Se ajustará a lo establecido por el Código Sustantivo del Trabajo, convención colectiva, acuerdo colectivo o contrato de trabajo; la que sea más favorable al trabajador

El trabajador remoto podrá prestar los servicios para los cuales fue contratado, conforme sus necesidades y las de la empresa. Lo cual no permite, bajo ningún concepto, el desmejoramiento de las condiciones salariales del trabajador.

Dicha jornada será distribuida en la semana y no implicaría un cumplimiento estricto de horario al día. (Artículo 25 Ley 2121 de 2021).

## **TELETRABAJO**

**ARTÍCULO 36.** Para efectos del decreto 0884 de 2012, **COTRAUTOL** podrá hacer uso del teletrabajo, previsto en la Ley 1221 de 2008, el cual es una forma de organización laboral, que se efectúa en el marco de un contrato de trabajo o de una relación laboral dependiente, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas utilizando como soporte las tecnologías de la información y de la comunicación (TIC) para el contacto entre el trabajador y el empleador sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo.

**ARTÍCULO 36A. Modalidades de teletrabajo.** (Artículo adicionado)

De conformidad con el artículo 52 de la Ley 2466 de 2025, que modificó el artículo 2 de la Ley 1221 de 2008, COTRAUTOL podrá implementar las siguientes modalidades de teletrabajo:

1. **Teletrabajo autónomo:** El teletrabajador escoge un lugar para trabajar fuera de las instalaciones del empleador, de manera permanente, acudiendo ocasionalmente a las instalaciones cuando el empleador lo requiera.
2. **Teletrabajo móvil:** El teletrabajador no tiene un lugar de trabajo establecido y utiliza dispositivos móviles para ejercer sus funciones.
3. **Teletrabajo híbrido:** El trabajador realiza parte de su jornada de manera presencial en las instalaciones de COTRAUTOL y parte de forma remota, conforme al acuerdo suscrito entre las partes.
4. **Teletrabajo transnacional:** El trabajador, vinculado mediante contrato laboral celebrado en Colombia, desarrolla sus funciones desde otro país. En esta modalidad COTRAUTOL deberá garantizar la afiliación al sistema de seguridad social colombiano y contratar un seguro de salud que cubra las eventualidades en el país donde el trabajador labora.
5. **Teletrabajo temporal o emergente:** Modalidad excepcional y por tiempo definido, aplicable a trabajadores que normalmente cumplen funciones presenciales, ante situaciones como emergencias sanitarias, desastres naturales o cierre temporal de instalaciones. Su implementación no modifica la naturaleza del contrato de trabajo existente.

**ARTÍCULO 37.** El teletrabajador es la persona natural que, en el marco de la relación laboral dependiente, utiliza las tecnologías de la información y comunicación como medio o fin para realizar su actividad laboral fuera de las instalaciones del empleador, en cualquiera de las formas definidas por la ley.

**PARÁGRAFO.** Para garantizar la igualdad laboral de los teletrabajadores frente a los demás trabajadores, **COTRAUTOL** fijará las condiciones laborales especiales del teletrabajo como lo dispone la Ley. En todo caso no están sometidos al cumplimiento de horario ni a la jornada laboral establecida en el artículo 161 del C.S.T.

**ARTÍCULO 38.** El contrato o vinculación que se genere en esta forma de organización laboral de teletrabajo debe cumplir con los requisitos establecidos en el artículo 39 del C.S.T y la Seguridad Social para los trabajadores particulares y con las garantías a que se refiere el artículo 6° de la Ley 1221 de 2008 y especialmente deberá incluir:

1. Las condiciones necesarias para la ejecución de las funciones asignadas, los medios tecnológicos y de ambiente requeridos, así como la descripción de equipos y programas informáticos, junto con las restricciones y las responsabilidades que pueda acarrear su incumplimiento.
2. La modalidad de teletrabajo a ejecutar y la jornada semanal aplicable.
3. Las responsabilidades en cuanto a la custodia de los elementos de trabajo y el procedimiento de restitución de equipos por parte del teletrabajador al momento de finalizar la modalidad de teletrabajo.
4. Las medidas de seguridad digital que debe conocer y cumplir el teletrabajador.
5. La descripción de los requisitos mínimos del puesto de trabajo para el desarrollo de la labor contratada, en aspectos ergonómicos y tecnológicos.

6. Condiciones del servicio, los medios tecnológicos y de ambiente requeridos y la forma de ejecutar el mismo en condiciones de tiempo y si es posible de espacio.
7. Los días y horarios en los que el teletrabajador realizará sus actividades con el fin de determinar la responsabilidad en los eventos en que se generen accidente de trabajo y a su vez evitar el desconocimiento de la jornada máxima de trabajo.
8. Las responsabilidades en cuanto a las custodias de los elementos de trabajo.
9. Las medidas de seguridad informática que debe cumplir el teletrabajador.

**PARÁGRAFO 1.** En caso de contratar o vincular por primera vez a un teletrabajador, éste no podrá elegir posteriormente realizar su trabajo en las instalaciones del empleador, a no ser, que las partes modifiquen lo inicialmente pactado y en ese caso dejaría de ser teletrabajador.

**PARÁGRAFO 2.** Si previamente existe un contrato de trabajo o de vinculación laboral y las partes de común acuerdo optan por el teletrabajo, el acuerdo que firmen deberá contener los elementos descritos y hará parte integral del contrato de trabajo a la hoja de vida del trabajador.

**PARÁGRAFO 3.- COTRAUTOL.** solo podrá contratar teletrabajadores a través de contratos de trabajo escritos a término fijo inferiores a un (1) año o por labor contratada siempre y cuando se determine con claridad el inicio, la clase de labor y el término de duración de esa labor contratada y así deberá constar en el contrato de trabajo que suscriba.

**PARÁGRAFO 3°.** COTRAUTOL podrá implementar el teletrabajo en cualquiera de las modalidades autorizadas por la legislación vigente. La vinculación del teletrabajador podrá realizarse mediante cualquiera de las modalidades de contratación permitidas por la ley, observando los requisitos legales aplicables en cada caso.

Las condiciones del teletrabajo deberán constar por escrito en el contrato de trabajo o mediante otrosí, de conformidad con la normatividad vigente.

**ARTÍCULO 39.** En desarrollo del contrato laboral utilizando el mecanismo de teletrabajo, es obligación del trabajador hacer un uso adecuado de equipos y programas informáticos, obligación que comprende:

1. No instalar bajo ninguna circunstancia software o aplicativos en los equipos de propiedad de la empresa.
2. Aquellos requerimientos especiales de aplicaciones no estándares, deben ser manejados exclusivamente por el área de tecnología bajo una justificación de negocio previamente validada por la empresa.
3. El trabajador será el único responsable frente al titular de los derechos sobre el software que haya instalado por su propia iniciativa, sin la autorización previa por escrito. Igualmente será responsable ante cualquier autoridad que por cualquier razón llegare a inspeccionar el equipo en uso por parte del trabajador.
4. No usar los equipos y software de propiedad de la empresa para crear, bajar de internet, o distribuir material sexual, ofensivo o inapropiado.
5. Asegurar el cuidado de los equipos que le sean asignados.
6. No enviar correos electrónicos masivos a todo el personal de la empresa, clientes o amigos sin la autorización previa de la Gerencia General o del área de Gestión Humana.
7. No utilizar los equipos de propiedad de la empresa que sirvan para la creación, almacenamiento, intercambio o de generación de datos, tales como computadores, faxes, escáneres, impresoras, celulares, o cualquier otro similar, para atender asuntos o realizar actividades distintas a las que la empresa le encomienda.
8. Abstenerse de crear o utilizar cuentas de correo electrónico o de mensajería instantánea personales durante su horario laboral y desde los equipos de propiedad de la empresa.


9. Autorizar expresamente a la empresa para retirar en cualquier momento los equipos que le hubieren sido asignados, con fines de detección de soporte lógico malicioso (virus), caso en el cual informará inmediatamente si existe información de carácter privilegiado que deba ser sometido a reserva o a custodia.
10. A usar en debida forma las herramientas tecnológicas que la empresa ha puesto a su disposición especialmente las concernientes a gestión documental, gestión humana y operación (servicio al cliente, compras, presupuesto, contratos, comercial, entre otras).
11. Participar en las actividades de prevención y promoción organizadas por la empresa, el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo, o el Vigía SST correspondiente y participar en actividades virtuales de promoción de la salud y prevención del empleador o la Administradora de Riesgos Laborales, cumpliendo con las obligaciones establecidas en la legislación del Sistema General de Riesgos Laborales.
12. Cumplir con las normas, reglamentos e instrucciones del Sistema de Gestión de Seguridad en el Trabajo de la empresa y atender las recomendaciones del empleador y la Administradora de Riesgos Laborales.
13. Procurar el cuidado integral de su salud, así como suministrar al empleador información clara, veraz y completa sobre cualquier cambio de su estado de salud física o mental que afecte o pueda afectar su capacidad para trabajar.
14. Participar en las actividades de prevención de los riesgos laborales, reportar accidentes e incidentes de trabajo y enfermedades laborales.
15. Atender las instrucciones respecto de uso y apropiación de tecnologías de la información y las comunicaciones, así como respecto de seguridad digital, efectuadas por el empleador.
16. Suministrar información veraz sobre el lugar de trabajo, así como cualquier cambio que se presente.
17. Restituir los equipos y herramientas de trabajo entregados por el empleador para el desempeño de sus labores, en el estado en que fueron recibidos, salvo el deterioro por el uso normal de los mismos.
18. Cumplir eficientemente con las actividades y metas establecidas, presentando los reportes e informes que se le requieran y manejando con responsabilidad la información a su cargo.
19. Cumplir con las mismas actividades y resultados que se realizan de manera presencial, con la calidad y oportunidad esperada.
20. Participar en las capacitaciones que se requieran para el correcto desempeño de su labor, las cuales se podrán realizar de manera virtual.
21. Participar en las sesiones y actividades de bienestar, capacitación e incentivos desarrolladas por la empresa.

**PARÁGRAFO 1.** Se entiende que la cuenta de correo electrónico asignada al teletrabajador es una herramienta de trabajo que debe usarse exclusivamente para propósitos laborales y, por lo tanto, la información que circule por ese medio, será material clasificado como propiedad de la empresa. El trabajador acepta de manera expresa que la empresa audite su cuenta de correo electrónico de manera periódica.

**PARÁGRAFO 2.- COTRAUTOL.** informará al teletrabajador las restricciones de uso de Equipos y programas informáticos, la legislación vigente en materia de protección de datos personales, propiedad intelectual, seguridad de la información y especialmente las sanciones disciplinarias, civiles y penales que puede acarrear su manejo deficiente, inadecuado, culposo y doloso de los equipos y programas.

**PARÁGRAFO 3.- COTRAUTOL.** para efectos de la implantación de esta forma de organización laboral, adaptará el manual de funciones. Deberá igualmente informar de dicha vinculación al Inspector del trabajo o al alcalde Municipal remitiendo la lista de teletrabajadores.

**ARTÍCULO 40.** Los teletrabajadores durante la vigencia de la relación laboral deben estar afiliados al Sistema de Seguridad Social Integral y riesgos Profesionales, de conformidad

|  |                                      |                        |
|--|--------------------------------------|------------------------|
|  | <b>SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN</b>  | <b>CODIGO: GTH-RG1</b> |
|  | <b>REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO</b> | <b>VERSIÓN: 2.0</b>    |
|  |                                      | <b>PAGINA 14 DE 31</b> |

con las disposiciones contenidas en la Ley 100 de 1993 y las normas que la modifiquen, adicionen o sustituyan o las disposiciones que regulen los regímenes especiales, así como, a las Cajas de Compensación Familiar en los términos y condiciones de la normatividad que regula dicha materia.

**ARTÍCULO 41.** El empleador deberá otorgar el reconocimiento de un auxilio de conectividad para teletrabajadores y teletrabajadoras que devenguen menos de dos (2) salarios mínimos legales mensuales vigentes, en reemplazo del auxilio de transporte. En todo caso, los teletrabajadores y teletrabajadoras, solo tendrán derecho a recibir uno de estos auxilios, independientemente de la modalidad de teletrabajo otorgado. El auxilio de conectividad será equivalente al auxilio de transporte vigente y se ajustará anualmente de acuerdo con los criterios establecidos a la Ley 278 de 1996. El auxilio de conectividad no es constitutivo de salario, sin embargo, el auxilio de conectividad será base de liquidación de prestaciones sociales para aquellos trabajadores que devenguen hasta dos (2) salarios mínimos legales mensuales vigentes.” (Art.53 Ley 2466/2025)

**ARTÍCULO 42. OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR:** Además de las obligaciones descritas en el artículo 57 del c. s. del trabajo, son obligaciones especiales del empleador las siguientes:

1. EL EMPLEADOR suministrará al Teletrabajador los equipos de cómputo, programas, conexiones, pago del valor de la energía eléctrica, línea de internet y gastos de desplazamiento ordenados por él y necesarios para desarrollar su labor. Así mismo EL EMPLEADOR garantiza que el teletrabajador recibirá los paquetes de información para que desarrolle sus labores y los programas necesarios para desempeñar sus funciones.
2. EL EMPLEADOR deberá suministrar los equipos, programas, conexiones, pago del valor de la energía eléctrica, línea de internet y desplazamientos necesarios para el desarrollo de sus funciones.
3. Las demás obligaciones contenidas en el artículo 2.2.1.5.8. del Decreto 1072 de 2015, modificado por el Artículo 1 del Decreto 1227 de 2022.
4. Todos los teletrabajadores deben estar vinculados al Sistema de Seguridad Social Integral. Estando radicada la obligación de afiliación en cabeza del empleador.
5. El pago de horas extras, dominicales y festivos tendrá igual tratamiento cualquier otro empleado, si se puede verificar que el teletrabajador a petición del empleador trabaja más del tiempo estipulado por ley.

### **TRABAJO EN CASA**

**ARTÍCULO 43.** Para efectos de la Ley 2088 del 12 de mayo de 2021, **COTRAUTOL.** podrá hacer uso del trabajo en casa, como una forma de prestación del servicio en situaciones ocasionales, excepcionales o especiales que impidan el normal desarrollo de actividades laborales en las instalaciones de la empresa, que se presenten en el marco de una relación laboral, legal y reglamentaria.

**PARÁGRAFO 1.** La implementación del trabajo en casa no conlleva a ninguna variación de las condiciones laborales establecidas o pactadas al inicio de la relación laboral.

**PARÁGRAFO 2.** Durante el trabajo en casa, será privilegiado el uso de las tecnologías de información y comunicaciones.

**PARÁGRAFO 3.** El trabajo en casa se extiende a cualquier tipo de trabajo o labor que no requiera la presencia física del trabajador en las instalaciones de la empresa.

**PARÁGRAFO 4.** Durante el trabajo en casa, el trabajador seguirá con las mismas obligaciones, derechos y deberes firmados en el contrato de trabajo.

**ARTÍCULO 44.** Previo a la asignación de trabajo en casa, la empresa indicará las vías de comunicación, constante y recíproca, que mantendrá con el empleado y establecerá los

mecanismos de reportes, seguimientos y evaluación del desempeño de funciones del trabajador y su periodicidad.

**PARÁGRAFO 1.** En cumplimiento de la garantía a la desconexión laboral, la empresa se abstendrá de formular órdenes y otros requerimientos al trabajador por fuera de la jornada laboral.

**PARAGRAFO 2.** Durante el tiempo que dure el trabajo en casa, el empleado seguirá gozando de los mismos derechos y garantías que rigen su relación laboral, entre otras, las que regulan la jornada laboral, horas extras, trabajo nocturno, dominicales y festivos, descansos dentro de la jornada laboral, derechos de asociación y negociación sindical, y en general todos los beneficios a que tenga derecho en el marco de la respectiva relación laboral.

**PARÁGRAFO 3.** A los empleados que se les reconozca auxilio de transporte, durante el trabajo en casa, se le reconocerá este pago a título de auxilio de conectividad. El auxilio de transporte y auxilio de conectividad no son acumulables.

**ARTÍCULO 45. TÉRMINO DEL TRABAJO EN CASA.** La habilitación del trabajo en casa se extenderá hasta por un término de tres (3) meses, prorrogables por un término igual por única vez.

**PARÁGRAFO 1.** En situaciones donde persistan las circunstancias ocasionales, excepcionales o especiales que impidan al trabajador de realizar sus funciones en el lugar del trabajo, se extenderá la habilitación de trabajo en casa hasta que desaparezcan dichas condiciones.

**PARÁGRAFO 2. COTRAUTOL.** conserva la facultad unilateral de dar por terminada la habilitación del trabajo en casa, una vez desaparezcan las circunstancias ocasionales, excepcionales o especiales que dieron origen a dicha habilitación.

**ARTÍCULO 46.** Para el desarrollo del trabajo en casa y el cumplimiento de las funciones del trabajador, junto con la habilitación, el empleador y trabajador podrán acordar el uso de equipos y herramientas propias del empleado sin que ello constituya pago de salario en especie.


**PARÁGRAFO 1.** En caso de no llegar al acuerdo indicado en este artículo, la empresa suministrará los equipos, sistemas de información, software o materiales necesarios para el desarrollo de la función o labor contratada, conforme a los recursos disponibles.

**PARÁGRAFO 2.** El empleado habilitado para el trabajo en casa, tendrá en su responsabilidad el resguardo de toda información y documentación que **COTRAUTOL.** ponga a disposición para el desarrollo de sus actividades, o la información y documentación que se origine de la misma.

**PARÁGRAFO 3.** Queda prohibido al empleado difundir información o documentos a terceros no autorizados por **COTRAUTOL.** la omisión de esta prohibición, incurrirá en una falta grave por parte del empleado y dará lugar a la terminación del contrato de trabajo por justas causas con plena observación del debido proceso y del derecho de defensa.

**PARÁGRAFO 4.** El empleado habilitado para el trabajo en casa, tendrá en su responsabilidad el resguardo de equipos, sistemas de información, software o materiales que la empresa ponga a su disposición para el correcto desarrollo de sus funciones contratadas.

**PARÁGRAFO 5.** Queda prohibido al empleado destruir, averiar, vender, empeñar, donar, abandonar, o cualquier otra acción que perjudique la tenencia e integridad de los equipos, sistemas de información, software o materiales que la empresa haya dispuesto a su control

|  |                                      |                        |
|--|--------------------------------------|------------------------|
|  | <b>SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN</b>  | <b>CODIGO: GTH-RG1</b> |
|  | <b>REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO</b> | <b>VERSIÓN: 2.0</b>    |
|  |                                      | <b>PAGINA 16 DE 31</b> |

y resguardo durante la vigencia del trabajo en casa. La omisión a esta prohibición incurrirá en una falta grave por parte del empleado.

**PARÁGRAFO 6.** No será habilitado para trabajo en casa el empleado que sin justificación no asista a las capacitaciones programadas por la empresa para el correcto desarrollo de labores contratadas durante el trabajo en casa.

**PARÁGRAFO 7.** Las capacitaciones descritas en los párrafos anteriores podrán hacerse a través del medio eficaz e idóneo que disponga la empresa, de los cuales guardará registro de asistencia y temática abordada.

## **CAPÍTULO VI FIRMA ELECTRONICA EN EL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO**

**ARTÍCULO 47.** En concordancia con el decreto 526 de 2021, el contrato de trabajo estipulado en el artículo 39 del C.S.T. podrá ser firmado electrónicamente por el empleado, la empresa o por ambas partes.

**ARTÍCULO 48.** La empresa pondrá a disposición del trabajador las herramientas necesarias para el uso de la firma electrónica, mediante desarrollos tecnológicos propios o contratados de terceros y la imposibilidad de firma electrónica, bajo ninguna circunstancia, no será una barrera para el acceso al empleo.

**ARTÍCULO 49. COTRAUTOL.** conservará los contratos firmados electrónicamente mediante mecanismos técnicos que garanticen la autenticidad, integridad y disponibilidad de los documentos.

## **CAPITULO VII JORNADA LABORAL Y HORARIO DE TRABAJO**

**ARTICULO 50°-** Las labores normales en **COTRAUTOL** las cumplirán sus trabajadores en jornada máxima legal determinada en el art. 161 del C.S. del Trabajo modificado por la Ley 2101 de 2021 por medio de la cual se redujo la jornada laboral semanal de manera gradual, sin disminuir el salario de los trabajadores la cual será de cuarenta y dos (42) horas a la semana, que podrán ser distribuidas, de común acuerdo, entre empleador y trabajador, en 5 o 6 días, a la semana, garantizando siempre el día de descanso.

ARTICULO 50°. Las labores normales en COTRAUTOL las cumplirán sus trabajadores dentro de la jornada máxima legal establecida en el artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por la Ley 2101 de 2021 y por el artículo 11 de la Ley 2466 de 2025. En consecuencia, la jornada ordinaria máxima será de ocho (8) horas diarias y cuarenta y dos (42) horas semanales, sin disminución salarial, las cuales podrán ser distribuidas, de común acuerdo entre empleador y trabajador, en cinco (5) o seis (6) días a la semana, garantizando siempre el día de descanso obligatorio.

La distribución de la jornada se realizará conforme a los horarios establecidos por la Empresa y a las modalidades de jornada autorizadas por la legislación laboral vigente.

**PARÁGRAFO 1:** Todas las prerrogativas o derechos laborales se conservan, al igual que los turnos especiales de trabajo y la flexibilización.

**PARÁGRAFO 2:** No obstante, lo dispuesto en la ley de reducción de la jornada de trabajo **COTRAUTOL** queda exonerada del otorgamiento del “día de la familia” previsto en la ley 1857 de 2017 y de las dos (02) horas de actividades de capacitación, recreación, deportivas o culturales, contempladas en el artículo 21 de la Ley 50 de 1990.

**ARTICULO 51°-** Para todos los efectos, el horario de trabajo que deberán cumplir los trabajadores de **COTRAUTOL** es el siguiente:

#### TRABAJADORES DE LA SECCION ADMINISTRATIVA

MAÑANA: De lunes a viernes de 7:30 A.M. a 12 M.  
De 12:00 M a 2: P M. Hora de Almuerzo  
Sábado 8:00 AM a 12:00 AM.

TARDE: De lunes a viernes de 2:00 P.M. a 5 P.M.

Nota: Cada jornada laboral tendrá un descanso de quince (15) minutos así: De 9:30 A.M. a 9:45 A.M. y en la tarde de 3:30 P.M. a 3:45 P.M.

#### TRABAJADORES DE LA SECCION OPERATIVA – CONDUCTORES - CONTROLES - SUPERVISOR

El horario de los conductores, será establecido por la alta dirección (Consejo de Administración y Gerencia) de conformidad a los horarios de prestación de servicio público de transporte colectivo, según la programación que emita la Administración Municipal o quien haga sus veces, cumpliendo la Jornada Máxima Legal establecida en las normas sustantivas del trabajo, de lunes a domingo

#### TRABAJADORES DE LA ESTACION DE SERVICIO

Cumplirán el horario que la Gerencia asigne y que el desarrollo de las actividades lo requiera, pero respetando siempre la jornada máxima legal establecida.

**PARÁGRAFO: 1.-** No habrá limitación de jornada para los trabajadores que desempeñen cargos de dirección, confianza o manejo, ni para los que ejerzan actividades discontinuas o intermitentes y los de simple vigilancia. Cuando residan en el sitio de trabajo utilizarán todas las horas que fueren necesarias para el debido cumplimiento de sus obligaciones.

**PARÁGRAFO 2.-** COTRAUTOL tiene implementado en su sede central, el sistema biométrico para controlar el ingreso y salida de los trabajadores a su servicio y con base en él, aplicar las sanciones por incumplimiento en el horario de trabajo y ha sido implantado observando lo dispuesto en la Ley 1581 de 2012 de protección de datos personales, en cuanto a restricciones en el manejo de la información y en el concepto 133248 de Julio 24 de 2015 del Ministerio de Trabajo. COTRAUTOL como empleador, podrá implantar el sistema biométrico en los sitios de trabajo en donde los trabajadores deben empezar sus labores, con el único fin de controlar la hora de ingreso y salida de estos bajo los mismos parámetros legales aquí expuestos.

**ARTICULO 52.** Cuando por fuerza mayor o caso fortuito que determine suspensión del trabajo por tiempo no mayor de dos (2) horas, no pueda desarrollarse la jornada de trabajo dentro del horario antes dicho, se cumplirá en igual número de horas distintas a las de dicho horario, sin que el servicio prestado en tales horas constituya trabajo extra o suplementario, ni implique sobre remuneración alguna.

**ARTÍCULO 53.** El número de horas de trabajo señalado en el horario anterior, podrá ser elevado por orden del Empleador y sin permiso de autoridad, por razón de fuerza mayor, caso fortuito, de amenaza u ocurrencia de algún accidente, o cuando sea indispensable trabajo de urgencia que deba efectuarse en la Cooperativa, pero solo en la medida necesaria para evitar que la marcha normal de la empresa sufra una perturbación

**ARTICULO 54.** Cuando la naturaleza de labor no exija actividad continuada y se lleve a cabo por turnos de trabajadores, COTRAUTOL podrá ampliar la duración de la jornada ordinaria prevista en el art. 161 del C.S. del Trabajo modificado por la Ley 2101 de 2021 siempre que el promedio de las horas de trabajo no exceda las permitidas por la Ley. Esta ampliación no constituye trabajo suplementario o de horas extras.

**ARTICULO 55. JORNADA LABORAL FLEXIBLE.** No obstante, lo anterior, **COTRAUTOL**, puede operar la Jornada laboral flexible, en los términos del artículo 51 de la Ley 789 de 2002, así:

El empleador y el trabajador pueden acordar temporal o indefinidamente la organización de turnos de trabajo sucesivos, que permitan operar a la totalidad de **COTRAUTOL** o secciones de la misma 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 al 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.

El empleador y el trabajador 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 de Código Sustantivo del Trabajo. (art.11 literal a) Ley2466/2025)

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

## CAPÍTULO VIII

### HORAS EXTRAS, TRABAJO ORDINARIO Y TRABAJO NOCTURNO

**ARTICULO 56.** Trabajo ordinario y nocturno. Corresponde al horario que establezca la normatividad legal vigente para el rango de horario ordinario como nocturno. (Art.10 L 2466/2025).

Se entiende por **trabajo ordinario** el que se realiza entre las **6:00 AM** y las **7:00 PM**, conforme a lo establecido en el artículo 160A del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 10 de la Ley 2466 de 2025.

Se entiende por **trabajo nocturno** el comprendido entre las **7:00 PM** y las **6:00 AM** del día siguiente. El trabajo desarrollado en este horario genera un **recargo del 35%** sobre el valor del trabajo ordinario diurno, de conformidad con la normatividad vigente.

**ARTICULO 57.** Trabajo suplementario o de horas extras es el que se excede de la jornada ordinaria y en todo caso el que excede la máxima legal (CST Artículo 159).

**ARTICULO 58.** El reconocimiento y liquidación de horas extras, trabajo ordinario y nocturno, serán realizadas conforme a la Ley 50 /1990, Ley 2466 /2025

**ARTICULO 59.** El trabajo suplementario o de horas extras, a excepción de los casos señalados en el artículo 163 del Código Sustantivo del Trabajo, sólo podrá efectuarse en dos (2) horas diarias (art 22 Ley 50/1990)

### **ARTICULO 60. TASAS Y LIQUIDACIÓN DE RECARGOS:**

El trabajo nocturno, 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, con excepción

del caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales prevista en el artículo 20 literal c) de la Ley 50 de 1990.

El trabajo extra diurno se remunera con un recargo del veinticinco por ciento (25%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.

El trabajo extra nocturno se remunera con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.

Cada uno de los recargos antedichos se produce de manera exclusiva, es decir, sin acumularlo con alguno otro (L. 50/90, artículo 24).

**PARÁGRAFO:** COTRAUTOL podrá implantar turnos especiales de trabajo nocturno, de acuerdo con lo previsto por el Decreto 2352 de 1965.

**ARTICULO 61.** - COTRAUTOL no reconocerá trabajo suplementario o de horas extras sino cuando expresamente lo autorice a sus trabajadores de acuerdo con lo establecido para tal efecto en el artículo 22 de este reglamento.

**PARÁGRAFO 1-** En ningún caso las horas extras de trabajo, diurnas o nocturnas, podrán exceder de dos (2) horas diarias y doce (12) semanales. (Ley 50/90 art. 22)

**PARÁGRAFO 2** - Descanso en día sábado. Pueden repartirse las cuarenta y dos (42) horas semanales de trabajo ampliando la jornada ordinaria hasta por dos horas, por acuerdo entre las partes, pero con el fin exclusivo de permitir a los trabajadores el descanso durante todo el sábado, esta ampliación no constituye trabajo suplementario o de horas extras (L. 50/90, artículo 23).

## **CAPÍTULO IX DÍAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIOS**

**ARTÍCULO 62.** Serán de descanso obligatorio remunerado, los domingos y días de fiesta que sean reconocidos como tales en nuestra legislación laboral:

1. 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, 13 y 20 de julio, 7 de agosto, 15 de agosto, 12 de octubre, 1 de noviembre, 11 de noviembre, 8 y 25 de diciembre, además de los jueves y viernes santos, Ascensión del Señor, Corpus Christi y Sagrado Corazón de Jesús.
2. No obstante, lo anterior, el descanso remunerado del seis de enero, diecinueve de marzo, veintinueve de junio, quince de agosto, doce de octubre, primero de noviembre, once de noviembre, Ascensión del Señor, Corpus Christi y Sagrado Corazón de Jesús, cuando no caigan en lunes se trasladarán al lunes siguiente a dicho día. Cuando las mencionadas festividades caigan en domingo, el descanso remunerado, igualmente se trasladará al lunes.
3. Las prestaciones y derechos que para el trabajador originen el trabajo en los días festivos, se reconocerá en relación con el día de descanso remunerado establecido en el inciso anterior. (Art. 1 Ley 51 del 22 de diciembre de 1.983).

**PARÁGRAFO** . 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 (artículo 26, numeral 5º, Ley 50 de 1.990).

**ARTÍCULO 63.** COTRAUTOL estará obligada a remunerar el descanso dominical a los trabajadores que, habiéndose obligado a prestar sus servicios en todos los días laborales de la semana, no falten al trabajo o que si falten lo hayan hecho por justa causa o por culpa o disposición de la Empresa.

**ARTÍCULO 64.** Por cada dominical trabajado de forma habitual se reconocerá un día compensatorio remunerado a la semana siguiente. Para que un trabajador pueda laborar en domingo o festivo, deberá solicitar autorización previa y escrita al empleador. Se exceptúa el caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales prevista en el artículo 51 Ley 789 de 2002.

#### **ARTÍCULO 65. DISPOSICIONES ESPECIALES**

Solo podrán laborar, sin lugar a previa autorización de la empresa, en los días de descanso legal obligatorio, las personas que desarrollen las siguientes tareas.

1. En aquellas labores que no sean susceptibles de interrupción por su naturaleza o por motivos de carácter técnico.
2. En las labores destinadas a satisfacer necesidades inaplazables.

**ARTÍCULO 66. TRABAJO DOMINICAL Y FESTIVO.** De acuerdo con el artículo 179 del Código Sustantivo del Trabajo (CST) modificado por la Ley 2466 de 2025, el recargo dominical y festivo se remunera con un recargo del 90% sobre el salario ordinario devengado en proporción a las horas laboradas. Este recargo se incrementara al 100 % a partir del 1º de julio de 2027.

**ARTÍCULO 66. TRABAJO DOMINICAL Y FESTIVO.** De acuerdo con el artículo 179 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el **artículo 14 de la Ley 2466 de 2025**, el trabajo en día de descanso obligatorio o días de fiesta se remunerará con un recargo sobre el salario ordinario devengado, en proporción a las horas laboradas, conforme al siguiente escalonamiento:

1. **A partir del 1º de julio de 2025:** El recargo será del **80%** sobre el salario ordinario.
2. **A partir del 1º de julio de 2026:** El recargo será del **90%** sobre el salario ordinario.
3. **A partir del 1º de julio de 2027:** El recargo será del **100%** sobre el salario ordinario, porcentaje que se mantendrá de manera permanente.

Lo anterior sin perjuicio del salario ordinario al que tenga derecho el trabajador por haber laborado la semana completa.

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

**ARTÍCULO 67.** Sólo podrán laborar, sin lugar a previa autorización de **COTRAUTOL** en los días de descanso legal obligatorio, las personas que desarrollen labores que no sean susceptibles de interrupción por su naturaleza, o por motivos de carácter técnico.

**ARTÍCULO 68.** Aviso sobre trabajo dominical. Cuando se tratare de trabajos habituales o permanentes en domingo, el empleador debe fijar en lugar público del establecimiento, con anticipación de 12 horas por lo menos, la relación del personal de trabajadores que por razones del servicio no puede disponer el descanso dominical. En esta relación se incluirán también el día y las horas de descanso compensatorio (CST, artículo 185).

**ARTÍCULO 69.** La remuneración correspondiente al descanso obligatorio remunerado en los días de fiesta distintos del domingo se liquidará como parte del descanso dominical, pero sin que haya lugar a descuento por alguno por faltas al trabajo.

**ARTÍCULO 70.** En caso de labores excepcionales que no pueden ser suspendidas, cuando el personal no puede tomar el descanso en el curso de una o más semanas, se acumulan

los días de descanso en la semana siguiente a la terminación de las labores o se paga la correspondiente remuneración en dinero a opción del trabajador.

**ARTÍCULO 71.** El descanso en los días domingos y los demás expresados en este reglamento, tiene una duración mínima de 24 horas, salvo la excepción consagrada en el literal c) del artículo 20 de la Ley 50 de 1990 (artículo 25 de la Ley 50 de 1990).

**ARTÍCULO 72.** Cuando por motivo de fiesta no determinada en la Ley 51 de 1983, la empresa suspendiere el trabajo, está obligada a pagarlo como si se hubiere realizado. No está obligada a pagarlo cuando hubiere mediado convenio expreso para la suspensión o compensación o estuviere prevista en el reglamento, pacto, convención colectiva o fallo arbitral. Este trabajo compensatorio se remunerará sin que se entienda como trabajo suplementario o de horas extras. (Artículo 178 C.S.T.).

**ARTÍCULO 73.** El trabajador podrá convenir con el empleador su día de descanso obligatorio el día sábado o domingo, que será reconocido en todos sus aspectos como descanso dominical obligatorio institucionalizado.

**PARÁGRAFO.** El acuerdo mediante el cual se establezca un día de descanso obligatorio diferente al domingo deberá constar por escrito y podrá celebrarse al inicio de la relación laboral o durante su ejecución, dejando constancia expresa de la voluntad de las partes. Cualquier modificación posterior deberá igualmente realizarse por escrito.

**ARTICULO 74.** Conforme al artículo 26 de la Ley 50 de 1.990, cuando la jornada de trabajo convenida por las partes en días u horas, no conlleve la prestación de servicios en todos los días de la semana laboral, el TRABAJADOR tendrá derecho a la remuneración del descanso dominical en la proporción al tiempo laborado.

## **CAPITULO X VACACIONES REMUNERADAS**

**ARTICULO 75.** Los trabajadores que hubieren prestado sus servicios durante un (1) año tienen derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas (C. S. T. artículo 186, núm. 1º)

**ARTICULO 76.** La época de vacaciones debe ser señalada por COTRAUTOL a más tardar dentro del año siguiente y ellas deben ser concedidas oficiosamente o a petición del trabajador, sin perjuicio de la necesidad del servicio y la efectividad del descanso.

El empleador tiene que dar a conocer al trabajador con quince (15) días de anticipación la fecha en que le concederán las vacaciones (cst, artículo 187). y el trabajador solicitará el uso del derecho de vacaciones por lo mínimo con quince (15) días de antelación, para que la EMPRESA pueda proveer el reemplazo o la redistribución de sus funciones entre los otros trabajadores.

**ARTICULO 77.** Si se presenta interrupción justificada en el disfrute de las vacaciones, el trabajador no pierde el derecho a reanudarlas (CST, Artículo 188).

**ARTICULO 78.** Compensación en dinero de las vacaciones. Empleador y trabajador podrán acordar por escrito, previa solicitud del trabajador, que se pague en dinero hasta la mitad de las vacaciones, (Artículo 189 CST modificado por la Ley 1429 de 2010. Artículo 20)

**ARTICULO 79. ACUMULACIÓN.** (art. 2.2.1.2.2.2. Decreto 1072 de 2015).

a)En todo caso, el trabajador gozará anualmente, por lo menos, de seis (6) días hábiles continuos de vacaciones, los que no son acumulables.

b)Las partes pueden convenir en acumular los días restantes de vacaciones hasta por dos (2) años.

c) La acumulación puede ser hasta por cuatro (4) años, cuando se trate de trabajadores técnicos, especializados de confianza, de manejo o de extranjeros que presten sus servicios en lugares distintos a los de la residencia de sus familiares.

d) 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, en los términos del presente artículo.

**ARTÍCULO 80.** 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 conceden.

**ARTÍCULO 81.** Todo empleador 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 (D. 13/67, Artículo 5<sup>o</sup>).

**PARÁGRAFO:** En las diferentes modalidades de contrato establecidos por **COTRAUTOL** bien sea a Término fijo inferior a un año, obra o labor contratada y término indefinido los trabajadores tendrán derecho al pago de vacaciones en proporción al tiempo laborado cualquiera que éste sea (artículo 46 CST, subrogado por la Ley 50 de 1990. Artículo 3. Parágrafo).

## **CAPITULO XI LICENCIAS Y PERMISOS LABORALES**

**ARTICULO 82. COTRAUTOL** concederá a sus trabajadores los permisos necesarios: (i) para el ejercicio del derecho al sufragio, (ii) desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación, (iii) en caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada, (iv) para concurrir en su caso al servicio médico correspondiente, (v) para asistir al entierro de sus compañeros y familiares cercanos, siempre que avisen con la debida oportunidad a la empresa y (vi) para desempeñar comisiones sindicales inherentes a la organización, siempre que avisen con la debida oportunidad a la empresa y a sus representantes y que en los dos últimos casos, el número de los que se ausenten no sea tal, que perjudiquen el funcionamiento del establecimiento (Numeral 6, Artículo 57 C.S.T.).

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

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.

En caso de entierro de compañeros de trabajo, el aviso debe ser hasta con un día de anticipación y el permiso se concederá hasta al 10% de los trabajadores, por el tiempo que dure el sepelio.

**PARAGRAFO 1.** Los trabajadores 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. Art. 15 Ley 2466/2025

**PARAGRAFO 2.** Los permisos para atender asuntos personales se deben pasar por escrito, son autorizados por la gerencia y se conceden al personal para ausentarse temporalmente del sitio de trabajo, con un máximo de dos (2) días, los que serán descontados de la remuneración del trabajador o compensados con labor en días dominicales o festivos.

**PARAGRAFO 3.** En el evento de que la Gerencia o el representante legal de la Empresa no se encuentre disponible, los permisos referidos en el párrafo anterior, los podrá autorizar el subgerente y siempre se deben autorizar por escrito.

**PARAGRAFO 4.** Cuando las empresas 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.

**PARAGRAFO 5.** En caso de requerimiento, Se informará al Ministerio de Trabajo la imposibilidad de contratación de personas en estado de discapacidad o invalidez por la actividad de la Empresa. (Art.15 Ley 2466/2025)

**ARTÍCULO 83. LICENCIAS: COTRAUTOL** concederá a sus trabajadores las siguientes licencias:

1. **Licencia por Luto.** La Empresa concederá 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 conforme lo previsto en la ley vigente al momento de la causación (Ley 1280 de 2009). La grave calamidad doméstica no incluye la Licencia por Luto.

**PARÁGRAFO 1.** En virtud a la Ley 1280 de enero 5 de 2009, se concederá al trabajador una licencia remunerada por luto, de cinco (05) días hábiles cualquiera que sea la modalidad de contratación o de vinculación laboral.

Este hecho deberá demostrarse mediante documento expedido por la autoridad competente, dentro de los treinta (30) días siguientes a su ocurrencia. Ley 1280 de enero 5 del 2009.

La grave calamidad doméstica no incluye la Licencia por Luto que trata este numeral.

2. **Licencia de Maternidad.** Licencia en la época del parto para la adecuada atención y cuidado del recién nacido.

a) 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, de acuerdo a lo previsto en el art. 236 numeral 1º del C.S. del Trabajo modificado por el art. 2º de la Ley 2114 de 2021 y se concederá de tal forma que la trabajadora 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 y 16 semanas de licencia posparto y para ello se requiere la indicación médica del día probable del parto.

b) 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.

c) 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:

El estado de embarazo de la trabajadora;

La indicación del día probable del parto, y

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 (art. 1 Ley 1822 de 2017).

3. 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 ley. Cuando se trate de madres con parto múltiple o madres de un hijo con discapacidad, la licencia se ampliará en dos semanas más.

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 posparto de manera inmediata.

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.

**PARAGRAFO 2. : COTRAUTOL** concederá a la trabajadora dos descansos, de 30 minutos cada uno, dentro de la jornada laboral para amamantar a su hijo, sin descuento alguno en su salario por dicho concepto, durante los primeros seis meses (06) de edad de su hijo y, una vez cumplido este periodo, concederá un descanso de 30 minutos en los mismos términos hasta los dos años de edad del menor, siempre y cuando se mantenga y manifieste una adecuada lactancia materna continua. Ley 2306/2023

**4. Licencia parental compartida y flexible.** La empresa concederá la licencia parental compartida y licencia parental flexible de tiempo parcial conforme la Ley vigente (Ley 2114 de 2021).

Para conceder la licencia parental compartida se requerirá:

- Registro Civil de Nacimiento presentado a la EPS máximo 30 días después de nacer el hijo.
- Debe existir mutuo acuerdo entre los padres.
- El médico tratante debe autorizar por escrito el acuerdo entre las partes.
- Los padres deben presentar al empleador un certificado médico donde conste:

a) El estado de embarazo de la mujer o constancia de nacimiento del menor.

b) La indicación del día probable del parto o la fecha de nacimiento.

c) La indicación del día en que empezarán cada una de las licencias.

d) También aplicará respecto a los niños prematuros o adoptados.

Para conceder la licencia parental flexible de tiempo parcial se requiere:

- Registro Civil de Nacimiento presentado a la EPS máximo 30 días después de nacer el hijo.
- Debe existir mutuo acuerdo entre el empleador y el trabajador, el cual debe estar acompañado de un certificado médico que contenga:


a) Estado de embarazo de la mujer o constancia de nacimiento.

b) La indicación del día probable del parto o la fecha de nacimiento.

c) Indicación del día desde el cual inicia la licencia correspondiente.

d) También aplicará respecto a los niños prematuros o adoptados.

**PARÁGRAFO 1.** Los hombres cuyas parejas estén embarazadas o en licencia de maternidad y estas dependan económicamente de ellos para su sustento, tampoco podrán ser despedidos de sus puestos de trabajo. La prohibición de despido y la exigencia de permiso para llevarlo a cabo, se extienden al (la) trabajador (a) que tenga la condición de cónyuge, compañero permanente o pareja de la mujer en periodo de embarazo o lactancia,

|  |                                      |                        |
|--|--------------------------------------|------------------------|
|  | <b>SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN</b>  | <b>CODIGO: GTH-RG1</b> |
|  | <b>REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO</b> | <b>VERSIÓN: 2.0</b>    |
|  |                                      | <b>PAGINA 25 DE 31</b> |

que sea beneficiario de aquel (la) dentro del sistema de seguridad social al que se encuentre afiliado el trabajador. (Sentencia C-005 de 2017).

**ARTÍCULO 84.** Al trabajador menor de edad se le otorgará permiso no remunerado cuando la actividad escolar así lo requiera.

**ARTÍCULO 85.** Licencia de Paternidad. El esposo o compañero permanente tendrá derecho a dos (2) semanas de licencia remunerada de paternidad (Ley 2114 de 2021).

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

b) 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.

c) La licencia remunerada de paternidad estará a cargo de la EPS, para lo cual se requerirá que el padre haya estado cotizando efectivamente durante las semanas previas al reconocimiento de la licencia remunerada de paternidad.

d) Para niños prematuros, 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.

**PARÁGRAFO.** 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 ley, sin que en ningún caso pueda superar las cinco (5) semanas.

**ARTÍCULO 86.** Efectos de la licencia o permiso no remunerado: Mientras el trabajador esté haciendo uso de una licencia o permiso no remunerado, el contrato de trabajo queda suspendido y en consecuencia el empleador podrá descontar el periodo de suspensión para liquidar, vacaciones, cesantías, intereses a las cesantías (artículo 51 numeral 3 cst)

**ARTÍCULO 87.** En ningún caso el trabajador podrá emplear en los permisos concedidos más del tiempo estrictamente necesario para el acto o diligencia para la cual se concedió el permiso, o de lo contrario se verá expuesto a las sanciones que más adelante se establecen.

Si hay prueba de falsedad o engaño por parte del trabajador en el trámite del permiso, procederá el despido con justa causa previo cumplimiento del debido proceso.

## CAPÍTULO XII

### SALARIO MÍNIMO LEGAL, SALARIO CONVENCIONAL, LUGAR DE TRABAJO, DÍAS Y HORAS DE PAGOS Y PERIODOS QUE LO REGULAN

**ARTÍCULO 88- Formas y libertad de estipulación:**

1. El empleador y el trabajador pueden convenir libremente el salario en sus diversas modalidades como por unidad de tiempo, por obra, o a destajo y por tarea, etc., pero siempre respetando el salario mínimo legal o el fijado en los pactos, convenciones colectivas y fallos arbitrales.

2. **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 (10) 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.

3. En ningún caso el salario integral podrá ser inferior al monto de 10 salarios mínimos legales mensuales, más el factor prestacional correspondiente a **COTRAUTOL** que no podrá ser inferior al treinta por ciento (30%) de dicha cuantía.

**NOTA:** El veinticinco por ciento (25%.) del valor total de los pagos laborales, estará exento. (Artículo 17 de la Ley 788 de 2002, y 1<sup>o</sup> del Decreto 3804 de 2003).

4. 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 en el caso de estas tres últimas entidades, los aportes se disminuirán en un treinta por ciento (30%).

5. El trabajador que desee acogerse a esta estipulación, recibirá la liquidación definitiva de su auxilio de cesantía y demás prestaciones sociales causadas hasta esa fecha, sin que por ello se entienda terminado su contrato de trabajo (L. 50/90, ARTÍCULO 18).

**ARTÍCULO 89.** El salario mínimo legal correspondiente a la jornada máxima legal ordinaria fijada para los menores de 18 años de edad será igual al determinado por el gobierno nacional para los trabajadores mayores de 18 años de edad, según el artículo 18 de la ley 20/82, comprendido en el artículo 145 del C.S.T.

**ARTICULO 90.** Se denomina jornal el salario estipulado por días y sueldo el estipulado con períodos mayores (CST, Artículo 133),

**ARTICULO 91.** Salvo convenio entre las partes, el pago de los salarios se efectuará en el lugar en donde el trabajador presta sus servicios durante el trabajo, o inmediatamente después del cese (CST, Artículo 138, núm. 1<sup>o</sup>).

**ARTÍCULO 92. PERIODOS DE PAGO:** El salario se pagará mensualmente al trabajador a través de transferencia electrónica a la cuenta de nómina que para el efecto tiene **COTRAUTOL**, en una entidad financiera de la ciudad. El empleador podrá pagar directamente el salario a la persona que él autorice por escrito mensualmente por razones de especiales que deberán ser acreditadas previamente. Cuando la empresa lo considere pertinente, podrá cancelar el salario quincenalmente, los días 15 y 30 del mes.

1. 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.

2. 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 (CST, artículo 134).

#### **PARÁGRAFO . A TRABAJO DE IGUAL VALOR, SALARIO IGUAL.**

1. A trabajo igual desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual, comprendiendo en este todos los elementos a que se refiere el artículo 127 del CST salvo que se presenten diferencias en la prestación del servicio por causas objetivas

2. No pueden establecerse diferencias en el salario por razones de edad, género, sexo nacionalidad, raza, religión, opinión política o actividades sindicales.

3. Todo trato diferenciado en materia salarial o de remuneración, se presumirá injustificado hasta tanto el empleador demuestre factores objetivos de diferenciación.

**ARTÍCULO 93. CESANTÍAS. REGLA GENERAL:** Todo empleador está obligado a pagar a sus trabajadores y al terminar el contrato de trabajo, como auxilio de cesantía un mes de salario por cada año de servicios y proporcional por fracciones de año.

**PARÁGRAFO 1. PÉRDIDA DEL DERECHO:** El trabajador perderá el derecho al auxilio de cesantía cuando el contrato de trabajo termina por alguna de las siguientes causas:

1. Todo acto delictuoso cometido contra el empleador o sus parientes dentro del segundo grado de consanguinidad y primero de afinidad, o el personal directivo de **COTRAUTOL**
2. Todo daño material grave causado intencionalmente a los edificios, obras, maquinarias y materias primas, instrumentos y demás objetos relacionados con el trabajo.
3. Que el trabajador revele los secretos técnicos o comerciales o dé a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio grave para **COTRAUTOL**.

En estos casos el empleador podrá abstenerse de efectuar el pago correspondiente hasta que la justicia decida.

**PARÁGRAFO 2. COTRAUTOL.** pagará la liquidación final de salarios, cesantías, vacaciones y prestaciones sociales a sus trabajadores a través de la cuenta de nómina de cada trabajador y para ello se deberá obtener autorización escrita de este.

### **CAPÍTULO XIII**

#### **SERVICIO MÉDICO, MEDIDAS DE SEGURIDAD, RIESGOS LABORALES, PRIMEROS AUXILIOS EN CASO DE ACCIDENTES DE TRABAJO, NORMAS SOBRE LABORES EN ORDEN A LA MAYOR HIGIENE, SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**

**ARTÍCULO 94.** Es obligación del empleador velar por la salud, seguridad e higiene de los trabajadores a su cargo. Igualmente, es su obligación garantizar los recursos necesarios para implementar y ejecutar actividades permanentes en medicina preventiva y del trabajo, y en higiene y seguridad industrial de conformidad al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo y con el objeto de velar por la protección integral del trabajador.

- a) La empresa tiene implementado el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el trabajo señalado en lo decreto 1072 de 2015 libro 2, parte 2, título 4, capítulo 6 y en las demás normas concordantes o aquellas que lo modifiquen o adicionen.
- b) Los servicios médicos que requieran los trabajadores serán atendidos por entes de seguridad social determinados en las leyes y con arreglo a las normas señaladas para cada uno de ellos.
- c) La Empresa realizará actividades de prevención de los riesgos laborales de conformidad con las obligaciones legales y su Política de Seguridad y Salud en el Trabajo. La Empresa instruye permanentemente a todo su personal sobre la manera como deben ser operados los vehículos, instrumentos, herramientas, equipos y las máquinas que se hayan asignado, velando por el correcto mantenimiento de los mismos.
- d) La empresa afiliará a sus trabajadores en Entidades Prestadoras de Salud - E.P.S. que cada trabajador escoja libremente y afiliará a la ARL a sus trabajadores conforme a las normas legales.

#### **ARTÍCULO 95. SISTEMA DE GESTION, SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO S.A.S.**

Consiste en el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua y que incluye la política, la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoría y las acciones de mejora con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y la salud en el trabajo. Deber ser liderado e implementado por el empleador e incluye a trabajadores y contratistas de la empresa, ya que debe hacer el mejoramiento del comportamiento de los trabajadores, las condiciones y el medio ambiente laboral y el control eficaz de los peligros en el lugar de trabajo.

**PARÁGRAFO.** El personal debe cumplir estrictamente todas las disposiciones del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, y su incumplimiento será considerado como una falta grave.

**ARTÍCULO 96.** Los servicios médicos que requieran los trabajadores se prestarán por la empresa prestadora de salud (E.P.S) a través de la IPS, o por la administradora de riesgos laborales ARL, a través de la I.P.S. a la cual se encuentre afiliado el trabajador. En caso de no afiliación o suspensión del servicio por causas no atribuibles al empleador, los servicios serán a cargo del empleado, sin perjuicio de las acciones legales pertinentes.

**ARTÍCULO 97.** Todo trabajador, desde el mismo día en que se sienta enfermo, deberá comunicarlo al empleador, a su representante o a quien haga sus veces, el cual hará lo conducente para que sea examinado por el médico correspondiente, a fin de que certifique si puede continuar o no en el trabajo y en su caso determine la incapacidad y el tratamiento a que el trabajador debe someterse.

Si éste no diere aviso dentro del término indicado, o no se sometiere 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.

**PARÁGRAFO 1:** Los trabajadores deben someterse a las instrucciones y tratamientos que ordene el médico que los haya examinado, así como a los exámenes y tratamientos preventivos que, para todos o algunos de ellos, ordena la empresa en determinados casos. El trabajador que, sin justa causa se negare a someterse a los exámenes, instrucciones o tratamientos antes indicados, perderá el derecho a la prestación en dinero por la incapacidad que sobrevenga a consecuencia de esa negativa.

**PARÁGRAFO 2:** Los trabajadores deberán someterse a todas las medidas de higiene y seguridad industrial que prescriben las autoridades del ramo en general, y en particular a las que ordene la empresa para la prevención de las enfermedades y de los riesgos profesionales en el manejo de las máquinas, equipos, herramientas y demás elementos de trabajo para evitar los accidentes de trabajo.

**ARTÍCULO 98.** El trámite de reconocimiento de incapacidades por enfermedad general, licencias de maternidad y paternidad, Sistema General de Seguridad Social en Salud, deberá ser adelantado, de manera directa, por el empleador ante las entidades promotoras de salud, EPS. En consecuencia, en ningún caso puede ser trasladado al afiliado el trámite para la obtención de dicho reconocimiento.

Para efectos laborales, será obligación de los afiliados informar al empleador sobre la expedición de una incapacidad o licencia.

**ARTÍCULO 99.** El grave incumplimiento por parte del trabajador de las instrucciones, reglamentos y determinaciones de prevención de riesgos, adoptados en forma general o específica, y que se encuentren dentro del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) de la empresa, que la hayan comunicado por escrito o en charlas de seguridad, facultan al empleador para la terminación del vínculo o relación laboral por justa causa, para los trabajadores, previa autorización de la autoridad competente, respetando el derecho de defensa (Artículo 91 Decreto 1295 de 1994, Modificado por el art. 13, Ley 1562 de 2012).

**ARTÍCULO 100.** Reporte y Notificación de un Accidente de Trabajo y/o Enfermedad Laboral.

- a) En caso de accidente de trabajo, graves o mortales, el trabajador lo comunicará inmediatamente al empleador o a quien haga sus veces, el jefe de la respectiva dependencia o su representante, ordenará inmediatamente la prestación de los primeros auxilios, la remisión al médico y tomará todas las medidas que se consideren necesarias y suficientes para reducir al mínimo las consecuencias del accidente, denunciándolo en los términos establecidos en la Ley ante la EPS, ARL. Cuando se trate de accidentes de trabajo graves o mortales, la empresa deberá reportar el evento además a la Dirección Territorial del Ministerio del Trabajo del lugar donde se presentó

el accidente según el artículo 14 del Decreto 472 de 2015.

- b) En caso de accidente no mortal, aún el más leve o de apariencia insignificante el trabajador lo comunicará inmediatamente al empleador, a su representante, o a quien haga sus veces para que se provea la asistencia médica y tratamiento oportuno según las disposiciones legales vigentes, indicará, las consecuencias del accidente y la fecha en que cese la incapacidad.

**ARTÍCULO 101.** En todo caso, en lo referente a los puntos de que trata este capítulo, tanto la empresa como los trabajadores se someterán a las normas de riesgos laborales establecidas en el del Código Sustantivo del Trabajo, y las demás que con tal fin se establezcan. De la misma manera, ambas partes están obligadas a sujetarse a la Ley 1562 de 2012, Decreto Ley 1295 de 1994, Ley 776 de 2002, Decreto 1072 de 2015 y Resolución 0312 de 2019, para cumplir con el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG- SST) de conformidad con los términos estipulados en los preceptos legales pertinentes y demás normas concordantes y reglamentarias antes mencionadas.

**ARTÍCULO 102.** De acuerdo a la Resolución 2346 de 2007, el empleador realizará exámenes médicos de ingreso, periódicos y de egreso, para lo cual el trabajador deberá acudir a su realización sin excepción alguna.

**ARTÍCULO 103.** La empresa y la entidad administradora de riesgos laborales a la cual tenga afiliados a sus trabajadores, deberá llevar estadísticas de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales para lo cual deberán en cada caso determinar la gravedad y la frecuencia de los accidentes de trabajo o de las enfermedades profesionales de conformidad con el reglamento que se expida.

Todo accidente de trabajo o enfermedad laboral que ocurra en una empresa o actividad económica, deberá ser informado por el empleador a la entidad administradora de riesgos laborales y a la entidad promotora de salud, en forma simultánea, dentro de los dos días hábiles siguientes de ocurrido el accidente o diagnosticada la enfermedad.

**ARTÍCULO 104.** Dentro del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST en **COTRAUTOL** el empleador tendrá entre otras, las siguientes obligaciones:

- a) Definir, firmar y divulgar la Política de Seguridad y Salud en el Trabajo a través de documento escrito, el empleador debe suscribir la política de seguridad y salud en el trabajo de **COTRAUTOL** la cual deberá proporcionar un marco de referencia para establecer y revisar los objetivos de seguridad y salud en el trabajo.
- b) Asignación y comunicación de Responsabilidades: Debe asignar, documentar y comunicar las responsabilidades específicas en Seguridad y Salud en el Trabajo – SST a todos los niveles de la organización, incluida la alta dirección.
- c) Rendición de Cuentas al interior de **COTRAUTOL** a quienes se les hayan delegado responsabilidades en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, tienen la obligación de rendir cuentas internamente en relación con su desempeño. Esta rendición de cuentas se podrá hacer a través de medios escritos, electrónicos, verbales o los que sean considerados por los responsables. La rendición se hará como mínimo anualmente y deberá quedar documentada.
- d) Definición de Recursos: debe definir y asignar los recursos financieros, técnicos y el personal necesario para el diseño, implementación, revisión evaluación y mejora de las medidas de prevención y control , para la gestión eficaz de los peligros y riesgos en el lugar de trabajo y también, para que los responsables de la seguridad y salud en el trabajo en **COTRAUTOL** el Comité Paritario o Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo según corresponda, puedan cumplir de manera satisfactoria sus funciones.
- e) Cumplimiento de los Requisitos Normativos Aplicables: Debe garantizar que opera bajo el cumplimiento de la normatividad nacional vigente aplicable en materia de seguridad y salud en el trabajo, en armonía con los estándares mínimos del Sistema Obligatorio de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Laborales de que trata el artículo 14 de la ley 1562 de 2012.

- f) Gestión de los Peligros y Riesgos: debe adoptar disposiciones efectivas para desarrollar las medidas de identificación de peligros, evaluación y valoración de los riesgos y establecimiento de controles que prevengan daños en la salud de los trabajadores y/o contratistas, en los equipos e instalaciones.
- g) Plan de Trabajo Anual en SST: Debe diseñar y desarrollar un plan de trabajo anual para alcanzar cada uno de los objetivos propuestos en el sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG- SST, el cual debe identificar claramente metas, responsabilidades, recursos y cronograma de actividades, en concordancia con los estándares mínimos del Sistema Obligatorio de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Laborales.
- h) Prevención y Promoción de Riesgos Laborales: El empleador debe implementar y desarrollar actividades de prevención de accidentes de trabajo y enfermedades laborales, así como de promoción de la salud en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, de conformidad con la normatividad vigente.
- i) Participación de los Trabajadores: Debe asegurar la adopción de medidas eficaces que garanticen la participación de todos los trabajadores y sus representantes ante el Comité Paritario o Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo, en la ejecución de la política y también que estos últimos funcionen y cuenten con el tiempo y demás recursos necesarios, acorde con la normatividad vigente que les es aplicable.
- j) Así mismo el empleador debe informar a los trabajadores y/o contratistas, a sus representantes ante el Comité Paritario o el Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo, según corresponda de conformidad con la normatividad vigente, sobre el desarrollo de todas las etapas del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo SG-SST e igualmente, debe evaluar las recomendaciones emanadas de estos para el mejoramiento de SG-SST.
- k) El empleador debe garantizar la capacitación de los trabajadores en los aspectos de seguridad y salud en el trabajo de acuerdo con las características de **COTRAUTOL** la identificación de peligros, la evaluación y valoración de riesgos relacionados con su trabajo, incluidas las disposiciones relativas a las disposiciones relativas a las situaciones de emergencia, dentro de la jornada laboral de los trabajadores directos o en el desarrollo de la prestación del servicio de los contratistas.
- l) Dirección de la Seguridad y Salud en el Trabajo – SST en las Empresas: Debe garantizar la disponibilidad de personal responsable de la seguridad y la salud en el trabajo, cuyo perfil deberá ser acorde con lo establecido con la normatividad vigente y los estándares mínimos que para tal efecto determine el Ministerio del Trabajo, quienes deberán, entre otras:
- m) Planear, organizar, dirigir, desarrollar y aplicar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, y como mínimo una (1) vez al año realizar su evaluación.
- n) Informar a la alta dirección sobre el funcionamiento y los resultados del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, y;
- o) Promover la participación de todos los miembros de **COTRAUTOL** en la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.
- p) Integración: El empleador debe involucrar los aspectos de Seguridad y Salud en el trabajo, al conjunto de sistemas de gestión, procesos, procedimientos y decisiones en **COTRAUTOL**

**ARTÍCULO 105. EVALUACIONES MÉDICAS OCUPACIONALES. COTRAUTOL** realizará las Evaluaciones Médicas Ocupacionales que establece el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, tales como la de pre ingreso o pre ocupacional, periódicas programadas, periódicas por cambio de ocupación y de egreso. Se considerarán como evaluaciones médicas ocupacionales post incapacidad, los conceptos emitidos por el médico tratante del incapacitado. Las mencionadas evaluaciones médicas serán realizadas por profesionales o entidades expertas e idóneas y estarán a cargo del empleador. (resolución 1918 de 2009 Protección social)

En la contratación laboral que se haga por cuenta de **COTRAUTOL** con el aspirante que resulte apto, se deberá tener en cuenta las recomendaciones o condiciones establecidas en el concepto de aptitud médica que acompaña la historia médico ocupacional del examen de pre ingreso.

**ARTÍCULO 106.** Cuando por omisión del empleador, el trabajador menor de 18 años de edad no se encuentre afiliado a la EPS, éste último pagará la indemnización del caso y prestará los servicios de rehabilitación recuperando el costo de los mismos directamente del empleador y la cuenta de cobro que formule contra éste prestará mérito ejecutivo.

**ARTÍCULO 107.** Si el trabajador no entrega la incapacidad dentro del término establecido luego de que finalice la incapacidad, su inasistencia al trabajo se tendrá como injustificada para los efectos a que haya lugar.

**ARTÍCULO 108.** Por su importancia, el empleador debe identificar la normatividad nacional aplicable del Sistema General de Riesgos Laborales, la cual debe quedar plasmada en una matriz legal actualizarse en la medida que sean emitidas nuevas disposiciones aplicables a la empresa.

**ARTÍCULO 109.** El trabajador que se encuentre afectado de enfermedad que no tenga carácter de profesional y para la sanidad del personal, por ser contagiosa o crónica, será aislado provisionalmente hasta que el médico certifique si puede reanudar tareas o si debe ser retirado definitivamente, dando aplicación al Decreto 2351/65 en su artículo 7 numeral 15, contemplado en el artículo 62 del C.S.T observando el debido proceso y contando con la autorización del Ministerio de Trabajo.

**ARTÍCULO 110.** Además, son obligaciones de estricto cumplimiento, de la totalidad de los trabajadores las siguientes:

1. Procurarse el cuidado integral de su salud.
2. Suministrar información clara, veraz y completa sobre su estado de salud.
3. Cumplir las normas, reglamentos e instrucciones del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo de **COTRAUTOL** Informar oportunamente al empleador o contratante acerca de los peligros y riesgos latentes en su sitio de trabajo.
4. Participar en las actividades de Capacitación en seguridad y salud en el trabajo definido en el plan de capacitación del SG-SST; y
5. Participar y contribuir al cumplimiento de los objetivos del Sistema de Gestión de la Seguridad y salud en el Trabajo SG-SST.

**ARTÍCULO 111.** La empresa debe establecer por escrito para todos sus centros de trabajo, una política de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST), la cual debe ser comunicada al Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo, que aplique para los trabajadores o personal que labore en la empresa, independientemente de su forma de contratación.

**ARTÍCULO 112.** La política de seguridad y salud en el trabajo, debe cumplir con requisitos como:

1. Establecer el compromiso de la empresa hacia la implementación del SST de la empresa para la gestión de los riesgos laborales.
2. Ser específica para la empresa y apropiada para la naturaleza de sus peligros y el tamaño de la organización.
3. Ser concisa, redactada con claridad, estar fechada y firmada por el Representante Legal de la empresa.
4. Debe ser difundida a todos los niveles de la organización y estar accesible a todos los trabajadores y demás pares interesados, en el lugar de trabajo y
5. Ser revisada como mínimo una vez al año y de requerirse, actualizada acorde con los cambios tanto en materia de seguridad y salud en el trabajo, como en la empresa.

**ARTÍCULO 113.** La empresa tiene establecida la política de Seguridad y Salud en el Trabajo, la cual tiene como objetivos generales:

- Cumplir con todas las normas legales vigentes en Colombia en cuanto a Seguridad y Salud en el Trabajo (SST).

- Identificar los Peligros, evaluar y valorar los riesgos y establecer los respectivos controles, para todos los lugares de trabajo.
- Proteger la seguridad y salud de todos los trabajadores, mediante la mejora continua del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) en la empresa.
- Responsabilizar todos los niveles de dirección por mantener un ambiente de trabajo sano y seguro.
- Definir políticas referidas a la organización del ambiente en el trabajo para evitar el riesgo psicosocial laboral que pueda causar daños psíquicos, sociales o físicos en la salud de los trabajadores y evitar conductas suicidas del trabajador por estrés, violencia, acoso laboral y sexual e inseguridad contractual.
- Responsabilizar a todos los colaboradores por su seguridad, personal bajo su cargo y la de **COTRAUTOL**

**ARTÍCULO 113A. Ingreso de animales al lugar de trabajo.** (Artículo adicionado — Art. 56 Ley 2466 de 2025)

De conformidad con el artículo 56 de la Ley 2466 de 2025, se establecen las siguientes reglas sobre el ingreso de animales a las instalaciones de COTRAUTOL:

**1. Animales de compañía:** COTRAUTOL podrá, de manera facultativa y como política de bienestar laboral, permitir el ingreso de perros y gatos de compañía a sus instalaciones, siempre que no afecten la prestación del servicio ni la seguridad en el lugar de trabajo.

**2. Animales de asistencia, apoyo emocional o uso terapéutico:** COTRAUTOL estará **obligada** a permitir el ingreso de animales de asistencia, apoyo emocional o uso terapéutico, cuando el trabajador presente certificado médico que acredite la necesidad de dicho acompañamiento por motivos físicos, psicológicos o emocionales.

**PARÁGRAFO.** El trabajador que requiera ingresar un animal de asistencia, apoyo emocional o uso terapéutico deberá informarlo previamente al área de Gestión Humana, adjuntando el certificado médico correspondiente. COTRAUTOL no podrá negar este derecho una vez acreditada la necesidad mediante el certificado respectivo.

**ARTÍCULO 114.** La empresa no responderá de ningún accidente de trabajo que haya sido provocado deliberadamente o por culpa grave de la víctima, por caso fortuito o fuerza mayor o por culpa extraña o de un tercero. En este caso, solo estará obligada a prestar los primeros auxilios. Tampoco responderá de la agravación que se presente en lesiones o perturbaciones causadas por cualquier accidente, por razón de no haber dado el trabajador el aviso correspondiente, haberlo demorado sin justa causa o no haberse ceñido al tratamiento ordenado.

**PARÁGRAFO. COTRAUTOL** podrá practicar a sus trabajadores pruebas periódicas de “alcoholemia” a fin de prevenir su consumo en las horas de trabajo y en el desarrollo de las actividades de sus trabajadores bajo el efecto del alcohol y en general de bebidas embriagantes, a fin de prevenir y evitar accidentes de trabajo. Estas pruebas son obligatorias y se deberá cumplir con el protocolo previsto para sus muestras; tales como utilizar una sola boquilla por cada trabajador, entregar a este el resultado de la toma, verificar que el alcoholímetro utilizado se encuentre en ceros y funcionando normalmente. Para ello se le entregara copia de la tira impresa expedida por la maquina al trabajador con el resultado de la prueba. (Sentencia Corte Suprema de Justicia SL8002-2014 Radicación N.º 38381 Acta 21 Bogotá, D. C., del dieciocho (18) de junio de 2014). En caso de que la prueba resulte positiva, se deberá informar de manera inmediata al trabajador y al empleador para los efectos disciplinarios de rigor. Se procederá igualmente cuando el trabajador se niegue sin motivo alguno a la práctica de la prueba.

**ARTÍCULO 115.** La empresa de conformidad con lo establecido en el Decreto 1295 de 1994 y la Resolución 2013 de 1983, deberá constituir el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo, o el Vigía SST, según el caso y se regirá de acuerdo a la resolución referida, y demás normas que la modifiquen o adicionen, con las siguientes reformas:

1. Se aumentará a dos (02) años el periodo de los miembros del comité.
2. El empleador se obliga a proporcionar, cuando menos cuatro (04) horas semanales dentro de la jornada normal de trabajo de cada uno de sus miembros para el funcionamiento del comité.

**ARTÍCULO 116.** Para los efectos de la constitución de comité paritarios o vigías SST no se requiere registro ante el Ministerio de Trabajo, según lo establecido en la Ley 1924 de 2010.

**ARTÍCULO 117.** Los trabajadores deberán ser afiliados a una administradora de riesgos laborales.

**ARTÍCULO 118. INVESTIGACION DE ACCIDENTES E INCIDENTES.** La investigación de causas de los incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales, debe adelantarse acorde con lo establecido en el Decreto 1072 de 2015, Resolución número 1401 de 2007 y las disposiciones que los modifiquen, adicionen o sustituyan. Iniciaré la investigación respectiva de acuerdo con las metodologías previamente diseñadas, contando con un equipo de investigación.

**Incidente de trabajo.** El incidente de trabajo es un suceso ocurrido en el que no resultaron lesionados, pero que tuvo el potencial de dejar trabajadores lesionados y lo define el art. 3 de la resolución 1401 de 2007 del Minsalud.

**Accidente de trabajo.** Es todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo, y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional o psiquiátrica, una invalidez o la muerte. Art 3 ley 1562 de 2012

**ARTÍCULO 119.** El informe de investigación del incidente o accidente de trabajo se entregará al Gerente de **COTRAUTOL** para tomar las medidas o recomendaciones hechas por el comité o equipo de investigación, se deberá elaborar el registro de seguimiento al cumplimiento de las actividades correctivas recomendadas, así mismo hacer el envío a la Administradora de Riesgos Laborales de los accidentes considerados graves o mortales.

#### CAPÍTULO XIV PRESCRIPCIONES DE ORDEN

**ARTÍCULO 120.** Los trabajadores tienen como deberes los siguientes:

- a) Respeto y subordinación a los superiores.
- b) Respeto a sus compañeros de trabajo.
- c) Procurar completa armonía con sus superiores y compañeros de trabajo en las relaciones personales y en la ejecución de labores.
- d) Guardar buena conducta en todo sentido y obrar con espíritu de leal colaboración en el orden moral y disciplina general de **COTRAUTOL**
- e) Ejecutar los trabajos que le confíen con honradez, buena voluntad y de la mejor manera posible.
- f) Hacer las observaciones, reclamos y solicitudes a que haya lugar por conducto del respectivo superior y de manera fundada, comedida y respetuosa.
- g) 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 **COTRAUTOL** en general.
- h) Observar rigurosamente las medidas y precauciones que le indique su respectivo jefe para el manejo de los equipos, máquinas o instrumentos de trabajo, siendo cuidadoso con dichos elementos.
- i) Permanecer durante la jornada de trabajo en el sitio o lugar en donde debe desempeñar sus labores, siendo prohibido, salvo orden superior, pasar al puesto de trabajo de otros compañeros.
- j) Ser verídico en todo caso;
- k) Prestar sus servicios de manera puntual, cuidadosa y diligente.

- l) Observar los preceptos de los reglamentos, manuales, comunicaciones y circulares internas y en general, acatar y cumplir las órdenes disciplinarias e instrucciones que de modo particular le impartan los superiores jerárquicos.
- m) Asistir puntualmente al sitio de trabajo, según el horario establecido, así como a las actividades laborales convocadas por La Empresa.
- n) Observar estrictamente las disposiciones de La Empresa., para la solicitud de permisos y comprobación de incapacidades por enfermedad, calamidad doméstica y similar conforme al presente reglamento.
- o) Cumplir las disposiciones relacionadas con el acoso laboral, que contiene la Ley 1010 del 23 de enero de 2006, con respecto a su personal directivo y a todos los trabajadores, en sus distintos rangos.

**PARÁGRAFO.** El incumplimiento de cualquiera de los deberes y obligaciones a las que se refiere este artículo, constituyen falta grave.

### **CAPÍTULO XV ORDEN JERÁRQUICO**

**ARTICULO 121.** El orden jerárquico de acuerdo con el organigrama existente en la **COOPERATIVA DE TRANSPORTADORES DE SERVICIO URBANO DEL TOLIMA " COTRAUTOL "** es el siguiente:

1. ASAMBLEA GENERAL
2. CONSEJO DE ADMINISTRACION
3. GERENCIA
4. COORDINADORES DE DEPARTAMENTO
5. ASISTENTES
6. AUXILIARES
7. SUPERVISORES

**PARÁGRAFO.** Solo el Gerente tiene facultad para imponer sanciones disciplinarias a los trabajadores de **COTRAUTOL**. Los Coordinadores solo están facultados para hacer llamados de atención a los trabajadores de su respectiva dependencia.

En casos especiales la Asamblea General y el Consejo de Administración podrán ejercer acciones disciplinarias en contra de determinados trabajadores de **COTRAUTOL** como sería el caso del Gerente.

### **CAPITULO XVI LABORES PROHIBIDAS PARA MUJERES Y MENORES DE EDAD**

**ARTICULO 122.** Queda prohibido a **COTRAUTOL** emplear a los menores de dieciocho (18) años y a las mujeres en trabajos y actividades de pintura industrial, que entrañen el empleo de la cerusa, del sulfato de plomo o de cualquier otro producto que contenga dichos pigmentos o materiales similares.

Las mujeres sin distinción de edad y los menores de dieciocho (18) años, no pueden ser empleados en trabajos subterráneos de las minas ni en general trabajar en labores peligrosas, insalubres o que requieran grandes esfuerzos (CST, artículo 242, Ord. 2<sup>o</sup> y 30).

**ARTICULO 123. PROTECCION DE LA INFANCIA Y LA ADOLESCENCIA** - ley 1098 de 2006. 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. Trabajos a temperaturas anormales o en ambientes contaminados o con ventilación insuficiente.

2. Trabajos donde el menor de edad está expuesto a ruidos que sobrepasen ochenta (80) decibeles.
3. Trabajos en máquinas esmeriladoras, afilado de herramientas, en muelas abrasivas de alta velocidad y en ocupaciones similares.
4. Trabajos y operaciones que involucren la manipulación de cargas pesadas.
5. Trabajos relacionados con cambios de correas de transmisión, aceite, engrasado y otros trabajos próximos a transmisiones pesadas o de alta velocidad.
6. Trabajos en cizalladoras, cortadoras, laminadoras, tornos, fresadoras, troqueladoras, otras máquinas particularmente peligrosas.
7. Trabajo de soldadura de gas y arco, corte con oxígeno en tanques o lugares confinados, en andamios o en molduras precalentadas.
8. Actividades agrícolas o agroindustriales que impliquen alto riesgo para la salud.
9. Conductores de vehículos de servicio público colectivo de pasajeros y de servicio especial.
10. Las demás que señalen en forma específica la Ley y las resoluciones y disposiciones del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

#### **ARTÍCULO 124. TRABAJOS SUSCEPTIBLES DE AFECTAR LA MORALIDAD.**

Quedan prohibidos a los trabajadores menores de dieciocho (18) años todo trabajo que afecte su moralidad. En especial les está prohibido el trabajo en casas de lenocinio y demás lugares de diversión donde se consuman bebidas alcohólicas. De igual modo se prohíbe su contratación para la reproducción de escenas pornográficas, muertes violentas, apología del delito u otros semejantes. (Artículo 117- Ley 1098 de noviembre 8 de 2006- Código de la Infancia y la adolescencia- Resolución 4448 de diciembre 2 de 2005).

### **CAPÍTULO XVII OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES ESPECIALES PARA LA COOPERATIVA DE TRANSPORTADORES DE SERVICIO URBANO DEL TOLIMA “COTRAUTOL” Y SUS TRABAJADORES**

#### **ARTICULO 125. Obligaciones especiales del empleador:**

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 locales apropiados y elementos adecuados de protección contra los accidentes y enfermedades Laborales en forma que se garantice razonablemente la seguridad y la salud.
3. Prestar inmediatamente los primeros auxilios en caso de accidente o de enfermedad. Para este efecto en todo establecimiento, taller o fábrica que ocupe habitualmente más de diez (10) trabajadores, deberá mantenerse lo necesario, según reglamentación de las autoridades sanitarias.
4. Pagar la remuneración pactada en las condiciones, períodos y lugares convenidos.
5. Guardar absoluto respeto a la dignidad personal del trabajador, a sus creencias y sentimientos.

**6.COTRAUTOL** Concederá al trabajador las licencias necesarias para el ejercicio del sufragio; para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación; 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; 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; 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 cuando las trabajadoras lo requieran; Para asistir a las obligaciones escolares como acudiente, en los que resulte obligatoria la asistencia del trabajador por requerimiento del centro educativo ; Para atender citaciones judiciales, administrativas y legales. Art 15 ley 2466/2025

**PARAGRAFO 1:** 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. Art.15 Ley 2466/2025

8. 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. 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. (Ley 2466/2025)

9. 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.

10. 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.

11. 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.

12. 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.

13. 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.

14. 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 médico laboral de egreso 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 haberse expedido la orden correspondiente.

15. Pagar al trabajador los gastos razonables de venida y de regreso, si para prestar sus servicios lo hizo cambiar de residencia, salvo si la terminación del contrato se origina por culpa o voluntad del trabajador. Si el trabajador prefiere radicarse en otro lugar, el empleador le debe costear su traslado hasta la concurrencia de los gastos que demandaría su regreso al lugar donde residía anteriormente. En los gastos de traslado del trabajador, se entienden comprendidos los de los familiares que con él convivieren.

16. Cumplir el reglamento y mantener el orden, la moralidad y el respeto a las leyes.

17. 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 (Art. 57 C.S.T. núm. 10 adicionado por la Ley 1280 de 2009 artículo. 1<sup>o</sup>).

17. Conceder en forma oportuna a la trabajadora en estado de embarazo, la licencia de maternidad en la forma y términos prevista en la Ley. la cual se concederá de tal forma que la trabajadora 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 el cual debe constar, el estado de embarazo de la trabajadora; la indicación del día probable del parto.


Este hecho deberá demostrarse mediante documento expedido por la autoridad competente, dentro de los treinta (30) días siguientes a su ocurrencia. (Art. 57 C.S.T. numeral 11).

**PARÁGRAFO2.** El esposo o compañero permanente tendrá derecho a dos semanas de licencia de paternidad de acuerdo a la Ley 2114 de 2021.

**ARTICULO 126. Son obligaciones especiales del trabajador:**

1. Realizar personalmente la labor, en los términos estipulados.
2. Observar los preceptos del reglamento y acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de modo particular le impartan el empleador o sus representantes, según el orden jerárquico establecido.
3. No comunicar a terceros, ni a compañeros de trabajo o a los asociados salvo la autorización expresa, las informaciones que tenga sobre su trabajo, y especialmente sobre las cosas que sean de naturaleza reservada o cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios a **COTRAUTOL** o a sus asociados, Directivos y empleados, lo que no obsta para denunciar delitos comunes o violaciones del contrato o de las normas legales del trabajo ante las autoridades competentes.

4. Conservar y restituir un buen estado, salvo el deterioro natural, los instrumentos, útiles, maquinarias y equipos que le hayan sido facilitados y las materias primas sobrantes.
5. Conservar, cuidar, hacer buen uso de los vehículos, útiles, bienes y elementos de dotación que le han sido confiadas para el ejercicio de su actividad y restituirlas en buen estado salvo el deterioro natural a la terminación de la Jornada de trabajo o a la terminación del contrato de trabajo o cuando el Gerente o superior inmediato o cualquier autoridad en ejercicio de su actividad o en cumplimiento de una orden superior o para efectos de una investigación penal, administrativa o de policía la solicite.
6. Portar los documentos que acrediten la propiedad de los vehículos, útiles, bienes y elementos de dotación que por la actividad y ejercicio del cargo se le haya confiado por parte de **COTRAUTOL**.
7. Guardar rigurosamente el respeto y la moral en las relaciones con sus superiores, Usuarios y compañeros.
8. Observar como trabajador de **COTRAUTOL**, un comportamiento personal y social en ejercicio de sus funciones y fuera de él, acorde con la moral y las buenas costumbres en aras de preservar el buen nombre de la Cooperativa.
9. Comunicar oportunamente a **COTRAUTOL** las observaciones que estime conducentes a fin de evitarle daños y perjuicios.
10. Velar por la seguridad de los bienes muebles e inmuebles, equipos y materiales de **COTRAUTOL**.
11. Prestar la colaboración posible en casos de siniestro o de riesgo inminente que afecten o amenacen las personas, bienes, equipos y materiales de la Cooperativa.
12. Observar las medidas preventivas de higiene, seguridad ocupacional o industrial y de seguridad social prescritas por las autoridades respectivas a fin de evitar la ocurrencia de accidentes de trabajo y enfermedades laborales.
13. Observar con suma diligencia y cuidado las instrucciones y órdenes preventivas de accidentes o de enfermedades laborales.
14. Portar el carnet que lo identifica como trabajador de **COTRAUTOL**, en lugar visible durante su permanencia en las Instalaciones de la Cooperativa y en su sitio de trabajo.
15. Reportar las novedades presentadas durante la jornada laboral, especialmente las que perjudiquen la seguridad y el mantenimiento del orden de **COTRAUTOL**.
16. Utilizar la Dotación y los elementos de Seguridad Industrial que **COTRAUTOL** le suministre durante la ejecución de las labores encomendadas.
17. Presentarse en el lugar de trabajo a la hora exacta en que empieza su labor y permanecer en él hasta la terminación de su jornada y prestar sus servicios de manera puntual, cuidadosa y diligente. Los conductores, controles y supervisores deberán iniciar las labores encomendadas a las horas indicadas por la Gerencia o por la sección Operativa.
18. Ingresar y salir de las instalaciones de **COTRAUTOL** por la puerta principal, sometándose a los controles y revisiones adoptadas por el empleador.
19. Cumplir a cabalidad las funciones y procedimientos inherentes al cargo que ocupe.
20. Registrar en las oficinas de COTRAUTOL su domicilio y dirección y dar aviso oportuno de cualquier cambio de esta.

|  |                                      |                        |
|--|--------------------------------------|------------------------|
|  | <b>SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN</b>  | <b>CODIGO: GTH-RG1</b> |
|  |                                      | <b>VERSIÓN: 2.0</b>    |
|  | <b>REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO</b> | <b>PAGINA 39 DE 31</b> |

## CAPITULO XVIII PROHIBICIONES

### **ARTICULO 127. Se prohíbe a la COOPERATIVA DE TRANSPORTADORES DE SERVICIO URBANO DEL TOLIMA " COTRAUTOL":**

1. Deducir, retener o compensar suma alguna del monto de los salarios y prestaciones en dinero que corresponda a los trabajadores, sin autorización previa escrita de éstos para cada caso, o sin mandamiento judicial, con excepción de los siguientes:

a). Respecto de salarios, pueden hacerse deducciones, retenciones o compensaciones en los casos autorizados por los artículos 113, 150, 151, 152 y 400.

b). Las cooperativas pueden ordenar retenciones hasta de un cincuenta por ciento (50%) de salarios y prestaciones, para cubrir sus créditos, en la forma y en los casos en que la ley las autorice. El Banco Popular, de acuerdo con lo dispuesto por la Ley 24 de 1952, puede igualmente ordenar retenciones hasta de un cincuenta por ciento (50%) de salario y prestaciones, para cubrir sus créditos en la forma y en los casos en que la ley lo autoriza. En cuanto a la cesantía COTRAUTOL puede retener el valor respectivo en los casos del artículo 250 del Código Sustantivo de Trabajo.

2. Obligar en cualquier forma a los trabajadores a comprar mercancías o víveres en almacenes o proveedurías que establezca COTRAUTOL.

3. Exigir o aceptar dinero del trabajador como gratificación para que se le admita en el trabajo o por otro motivo cualquiera que se refiera a las condiciones de éste.

4. Limitar o presionar en cualquier forma a los trabajadores en el ejercicio de su derecho de asociación.

5. Imponer a los trabajadores obligaciones de carácter religioso o político, o dificultarles o impedirles el ejercicio del derecho del sufragio.

6. Hacer, autorizar, o tolerar propaganda política en los sitios de trabajo.

7. Hacer o permitir todo género de rifas, colectas o suscripciones en los sitios de trabajo.

8. Emplear en las certificaciones de que trata el ordinal 70. del artículo 57 signos convencionales que tiendan a perjudicar a los interesados, o adoptar el sistema de "lista negra", cualquiera que sea la modalidad que utilicen, para que no se ocupe en otras empresas a los trabajadores que se separen o sean separados del servicio.

9. Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los trabajadores o que ofenda su dignidad.

### **ARTICULO 128. Se prohíbe a los trabajadores:**

1. Sustraer de la fábrica, taller o establecimiento o llevar para su residencia u otro sitio, los útiles de trabajo, los materiales y equipos y las materias primas o productos elaborados sin permiso de **COTRAUTOL**.

2. Ejecutar las labores encomendadas sin el porte y utilización de la dotación y de los elementos de seguridad industrial proporcionados por **COTRAUTOL**.

3. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcóticos, alucinógenos o drogas enervantes salvo prescripción médica.

4.- Negarse a la práctica de las pruebas de alcoholemia que regular y sorpresivamente efectúe **COTRAUTOL** a sus trabajadores.

5. Portar y conservar armas de cualquier clase en el sitio de trabajo, a excepción de las que con autorización legal deben portar y llevar los celadores, vigilantes, personal de escoltas y seguridad mientras estén en cumplimiento de su labor. (Decreto 2535 de 1993. Decreto 356 de 1994).

6. Utilizar los vehículos, elementos y equipos de trabajo que le han sido entregados y confiados para la prestación del servicio, en actividades distintas a las que debe ejecutar y que se le han ordenado.

7. Ejecutar ordenes que sus superiores le impartan y que causen daños y perjuicios a terceros y que no deban ser cumplidas por ser abiertamente contrarias a la ley, a la moral, a las buenas costumbres y que por sentido lógico no se puedan cumplir tales como; retardar y hacer que otros trabajadores se retarden en el cumplimiento de sus funciones, marcaciones de horario en los sitios indicados, burlar los controles impuestos y determinados por el empleador y en general todas aquellas ordenes que causen daño y perjuicio sin razón.

8. Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso del empleador, excepto en los casos de huelga, en los cuales deben abandonar el lugar del trabajo.

9. Disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución del trabajo, suspender labores, promover suspensiones intempestivas del trabajo o excitar a su declaración o mantenimiento, sea que participe o no en ellas.

10. Hacer colectas, rifas y suscripciones o cualquier clase de propaganda en los lugares de trabajo.

11. Coartar la libertad para trabajar o no trabajar, c para afiliarse o no a un sindicato o permanecer en él o retirarse.

12. Atender durante las horas de trabajo asuntos u ocupaciones distintas de las que el Empleador le encomiende, sin autorización u orden de éste.

13. Ejecutar fuera de las horas de trabajo, labores que afecten su salud u ocasionen el desgaste de su organismo, de forma que le impidan prestar eficazmente el servicio convenido al día o en el turno siguiente; tales como ingerir bebidas embriagantes o consumir drogas o alucinógenos o sustancias psicoactivas que causen dependencia salvo prescripción médica o que generen suspensión de la actividad y la retención del vehículo por parte de las autoridades cuando se trate de conductores.

14. Iniciar, mantener debates y discusiones de carácter político o religioso durante la jornada de trabajo o dentro de las instalaciones de **COTRAUTOL** o del vehículo que conduzca y que impidan el normal desarrollo de sus actividades

15. Promover discusiones y riñas en los lugares de trabajo y demás instalaciones de **COTRAUTOL** que alteren el normal desarrollo de las actividades de esta.

16. Vender distribuir en cualquier forma mercancías, loterías, chance, jugar dinero y otros objetos dentro de las instalaciones de la Cooperativa.

17. Trasladarse de una sección a otra o puesto de trabajo distinto del que le corresponde y dedicarse a trabajos que no se le hayan encomendado, salvo permiso previo y expreso del respectivo superior y/o por la necesidad del servicio.

18. Irrespetar y violar las normas de tránsito durante la conducción del vehículo asignado y en cumplimiento de la ruta o fuera de ella.

19. Cambiar a criterio y voluntad propia la ruta asignada a fin de evitar retardos, marcadas en los puntos de control, mejorar el ingreso de pasajeros y por ende la producción del vehículo en favor suyo o del propietario del mismo o para cumplir con las exigencias de los pasajeros.

20. Conducir el vehículo asignado por el empleador a sabiendas de que se encuentra en mal estado mecánico que pudiera generar accidentes o daños a terceros.

21. Conducir el vehículo asignado por el empleador, sin portar la documentación exigida para ello por las autoridades de Tránsito.

22. Dar trato desobligante, desatento e irrespetuoso a los pasajeros — usuarios del servicio público de transporte Urbano sin excusa alguna, al igual que a los controles, supervisores, y compañeros de trabajo.

23. Llevar familiares acompañantes hasta el cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil o acompañante sin parentesco en el vehículo durante el recorrido de la ruta asignada o permitir que terceros viajen en el estribo del automotor con grave peligro para este y para la prestación del servicio a la comunidad.

24. Permitir el ingreso de pasajeros, amigos o familiares por la puerta trasera del vehículo conducido o permitir el ingreso de estos franqueando, traspasando u omitiendo la marcada en la registradora de este.

25. Utilizar el vehículo asignado para su conducción, para realizar recorridos privados, compra de repuestos, transporte escolar o similar, para atender diligencias personales, familiares, ejecutar compras en él.

26. Enmendar, destruir, falsificar las cartulinas o registro de control de ruta de las marcaciones obligatorias que debe hacer en cumplimiento a la ruta asignada.

27. Enturnarse y no cumplir con la vuelta para beneficiar el recorrido de otro vehículo o propietario o para causar perjuicio o lograr otro fin, tal como ser sancionado para no cumplir con el trabajo y utilizar el tiempo en otras actividades.

28. Evadir el control a las marcadas determinadas en cada recorrido o marcar los tiempos asignados en cada tramo del recorrido por fuera de los tiempos establecidos sin justificación alguna.

29. Permitir que el vehículo asignado para el ejercicio de su actividad como trabajador sea conducido por terceros en cualquier circunstancia sin autorización previa y escrita de COTRAUTOL. En caso de que esa autorización la dé el propietario del vehículo deberá informar en el menor término posible de esa situación.

30. No observar buena conducta en el desarrollo de su actividad como conductor durante la ejecución de las labores y fuera de ellas. Fomentar riñas, maltratos físicos y verbales entre sí o con otros conductores y trabajadores de otras empresas, con los pasajeros y usuarios y con la ciudadanía en general.

31. Ingerir bebidas alcohólicas y embriagantes, consumir sustancias alucinógenas y psicotrópicas que alteren la conciencia y la capacidad mental.

32. Conducir el vehículo con la puerta trasera abierta, operar el radio o equipo de audio instalado en el vehículo, con volumen exagerado que incomode a los pasajeros y usuarios, conducir con las luces apagadas cuando la visibilidad exija hacerlo con ellas encendidas y

operar el mismo sin que haya efectuado una revisión previa y preventiva del estado de frenos, dirección, sistema eléctrico, combustible y estado de las llantas, a fin de evitar accidentes que puedan poner en peligro la vida de los pasajeros, usuarios, terceros y los bienes del propietario, la Cooperativa y de terceros.

33. Utilizar el teléfono móvil o celular durante la conducción del vehículo o utilizar las redes sociales tales como Facebook, Twitter, WhatsApp Messenger, correo electrónico o cualquier forma de comunicación existente en dicho móvil o el uso de cualquier dispositivo móvil que pueda poner en peligro su propia vida, la de los pasajeros, usuarios, ciudadanía y los bienes a él confiados y de terceros. La violación a esta prohibición se considera falta grave y es causal de despido con justa causa.

34. Dormir durante las horas de trabajo.

35. Negarse a cumplir las labores y turnos que **COTRAUTOL** le asigne en cualquier momento relacionado con su trabajo por la necesidad del servicio.

36. En general, se prohíbe todo acto u omisión que en una u otra forma, directa o indirectamente perturbe el buen funcionamiento de los trabajos.

37. Adulterar cualquier tipo de registro de Control interno del empleador tales como cámaras de video instaladas en el vehículo, los equipos de grabación de los videos de estas cámaras y permitir que terceros las dañen, modifiquen, desinstalen y adulteren.

38. Satisfacer necesidades fisiológicas en sitios distintos a los indicados para tal fin o hacer mal uso de los servicios sanitarios en las instalaciones de **COTRAUTOL** o las permitidas en los diferentes parqueaderos o terminales de rutas de la Cooperativa.

39. Utilizar el teléfono fijo o móvil o cualquier equipo de radiocomunicación personal para fines personales encontrándose en cumplimiento de sus funciones por más de tres minutos. La violación a esta prohibición es considerada falta grave y genera la terminación del contrato por justas causas.

40. Hacer mal uso de los servicios públicos de agua y energía eléctrica de **COTRAUTOL**.

41. Al personal operativo que labora en la estación de servicio, le está terminantemente prohibido fumar durante le ejecución de sus labores. La violación a esta prohibición se considera Falta Grave y es causal de terminación del contrato de trabajo.

42. Presentar descuadre en las ventas de combustible y lubricantes durante el turno de trabajo en la estación de servicio.

43. No hacer entrega oportuna de los dineros producto de las ventas de combustible en la estación y Conservar dinero de las ventas de combustible por encima de los montos permitidos y establecidos por la Administradora de la Estación.

44. Permitir que los Usuarios de la estación de servicio, utilicen el datafono instalado en la estación de servicio para obtener dinero en efectivo, registrando la transacción como compra de combustible.

**ARTÍCULO 129.** En concordancia con la Ley 1010 de 2006, atinente al acoso laboral, se prohíbe a los trabajadores:

1. Realizar comentarios humillantes de descalificación profesional expresados en presencia de los jefes y compañeros.
2. No Suministrar información y materiales indispensables para cumplir con las labores designadas a los compañeros de trabajo.

3. Expresarse de manera ofensiva sobre la persona, utilizando palabras groseras o cuestionando sobre origen familiar, la raza, el género, creencias religiosas, preferencia política, sexual o situación social.
4. Burlarse o hacer comentarios malintencionados en público sobre la apariencia física o forma de vestir de sus compañeros.
5. Descalificar y desprestigiar las actividades realizadas por otros con mala intención.
6. Actuar con ira y resentimiento.
7. Aislar o excluir a una persona.
8. Ocasionar un daño psicológico en el personal de La Empresa.
9. Amenazar la vida del personal directivo, operativo y administrativo de la empresa o a su familia
10. Ignorar o dejar de participar a una persona en actividades de La Empresa.

**ARTÍCULO 130.** La ejecución de cualquiera de las prohibiciones de que trata este artículo configura falta grave que puede dar origen a la terminación del contrato de trabajo por justas causas

#### **CAPITULO XIX ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS**

**ARTICULO 131. COTRAUTOL** no puede imponer a sus trabajadores sanciones no previstas en este reglamento, en pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales o en el contrato de trabajo (CST, artículo 114).

**ARTICULO 132. FALTAS LEVES** Son todas aquellas que culminen con un llamado de atención o una suspensión por primera vez hasta de 8 días o una suspensión por segunda vez hasta de 15 días, Cotrautol establece las siguientes clases de FALTAS LEVES, con sus correspondientes sanciones disciplinarias, así:

1. El retardo hasta de quince minutos en la hora de entrada sin excusa justificada, cuando no cause perjuicio de consideración a **COTRAUTOL**.
2. El retardo superior a quince minutos hasta treinta minutos en la hora de entrada en la mañana o en la tarde o la falta en el trabajo en la mañana, en la tarde o en el turno correspondiente, sin excusa justificada cuando no causa perjuicio de consideración a **COTRAUTOL**.
3. La falta total al trabajo durante el día sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración a **COTRAUTOL**.
4. La violación leve por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias.

**PARÁGRAFO:** La sanción por la comisión de estas faltas consideradas leves, corresponde al pago de una multa correspondiente al valor del salario dejado de laborar. El valor de las multas se consignará en cuenta especial para dedicarse exclusivamente a incentivos o regalos para los trabajadores de **COTRAUTOL** que se distinguen por el cumplimiento puntual y eficiente de sus obligaciones.

**ARTÍCULO 133. FALTAS GRAVES:** Todas aquellas que culminen con una sanción de suspensión por primera vez de hasta ocho (8) días o de hasta dos (2) meses por segunda vez o con terminación de contrato por justa causa. **COTRAUTOL** establece las siguientes clases de **FALTAS GRAVES**, así:

El retardo hasta de quince minutos en la hora de entrada al trabajo sin excusa suficiente, por tercera vez, en un período de seis (6) meses.

1. El incumpliendo en el tiempo de marcada en la prestación del servicio de transporte público no justificado por tercera vez durante un día en ruta por más de tres minutos.

2. El retardo superior a quince minutos en la hora de entrada en la mañana o en la tarde o la falta total del trabajador en sus labores en la mañana, en la tarde o en el turno correspondiente, sin excusa suficiente, por tercera vez, en un período de un (1) año.
3. La falta total del trabajador a sus labores durante el día sin excusa justificada, por tercera vez, en un período de un (1) año.
4. La violación múltiple o reiterada por parte del trabajador de las obligaciones contractuales y reglamentarias previstas en el artículo 64 de este reglamento.
5. Incurrir el trabajador en cualquiera de las conductas señaladas en el Artículo 66 del presente reglamento.
6. Cualquier acto, hecho, proceder o actividad del trabajador que implique violación de las prescripciones de orden, tal como se indican en el Capítulo XIII de este reglamento;
7. Todo acto grave de violencia de palabra o de hecho e injuria o toda falta de respeto y consideración del trabajador hacia el gerente, los miembros del consejo de administración, los asociados o usuarios de los servicios de la Cooperativa, trabajadores, asesores y contratistas de **COTRAUTOL**.
8. Portar armas de fuego, blancas y contundentes mientras conduce el vehículo o dentro de las instalaciones de **COTRAUTOL**.
9. Presentarse a Conducir el vehículo automotor asignado bajo la influencia de bebidas alcohólicas o embriagantes o bajo el influjo de psicoactivas y alucinógenas aun por primera vez.
10. La inasistencia injustificada a una sesión completa de la jornada de trabajo o más.
11. La inasistencia a requerimientos judiciales, administrativos o de policía cuando el trabajador conductor esté involucrado en algún proceso judicial o investigación penal derivado de su actividad como conductor.
12. Causar accidentes de tránsito por conducir en estado de embriaguez o bajo el efecto de sustancias psicoactivas, en exceso de velocidad, pasar los semáforos en luces amarilla o roja y en general por no observar las señales de tránsito y abandonar a la víctima del accidente y el vehículo conducido.
13. Abastecer de combustible el vehículo asignado con pasajeros dentro de este.
14. Utilizar el vehículo asignado para su conducción en la realización de actividades sexuales de cualquier clase sin perjuicio de las acciones penales en que pueda incurrir.
15. Hacer incurrir en error al propietario del vehículo, para aumentar gastos de operación, con falsedad en recibo de tanqueo de combustible, engrase, despinchadas, cambio de llantas etc.
16. Permitir el ingreso de pasajeros por la puerta trasera del vehículo conducido o permitir la no utilización en debida forma de la Registradora del Vehículo o permitir el ingreso de personas al vehículo por encima de la registradora.
17. Conducir el vehículo con la puerta trasera abierta poniendo en peligro a los pasajeros.
- 18- Manipular o dañar las cámaras de video instaladas en el vehículo que conduce, bloquear las mismas, permitir que terceras personas las manipulen o dañen al igual que los equipos de grabación instalados en el vehículo.

**PARAGRAFO:** Independientemente de las sanciones que se impongan o del despido del trabajador por manipular o dañar las cámaras de video instaladas en el vehículo que conduce, bloquear las mismas, permitir que terceras personas las manipulen o dañen al igual que los equipos de grabación instalados en el vehículo puede constituir la comisión de un delito que podrá ser denunciado por la Empresa o por el Propietario del automotor que conduce el trabajador.

## CAPÍTULO XX JUSTAS CAUSAS DE TERMINACIÓN UNILATERAL DEL CONTRATO DE TRABAJO

**ARTÍCULO 134.** Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo las indicadas en el Artículo 7<sup>o</sup> del Decreto 2351 de 1965 a saber:

### a. POR PARTE DE COTRAUTOL

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, malos tratamientos o grave indisciplina en que incurra el trabajador en sus labores, contra **COTRAUTOL** y sus bienes, su Gerente, su consejo de Administración, los Asociados, los miembros de sus familias, los Usuarios, los compañeros de trabajo, sus Asesores y Contratistas.

3) Todo acto grave de violencia, injuria o malos tratamientos en que incurra el trabajador fuera del servicio, en contra de **COTRAUTOL** y sus bienes, su Gerente, consejo de Administración, los Asociados, los miembros de sus familias, los Usuarios, los compañeros de trabajo, sus Asesores y Contratistas.

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 establecimiento o lugar del trabajo, o en el desempeño de sus labores.

6) Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador, de acuerdo con los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo y Arts. 62 y 64 de este reglamento Interno de Trabajo o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos y en especial las que se mencionan en el artículo 126 Y 128 de este reglamento.

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 aún por tiempo menor, cuando la causa de la sanción sea suficiente por sí misma para justificar la extinción del contrato.

8) El que el trabajador revele los secretos técnicos o comerciales o dé a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de **COTRAUTOL**.

9) El deficiente rendimiento en el trabajo, en relación con la capacidad del trabajador y con el rendimiento promedio en labores análogas cuando no se corrija en un plazo razonable a pesar del requerimiento del patrono. Para dar aplicación a esta cláusula de acuerdo a los artículos 1<sup>o</sup> y 2<sup>o</sup> del Decreto 1373 de 1976 el patrono requerirá previamente al trabajador dos veces cuando menos, por escrito, mediando entre uno y otro aviso, un lapso no inferior a ocho (8) días siguientes. Si el patrono no quedare conforme con las justificaciones del trabajador, así se lo hará saber por escrito dentro de los ocho (8) días siguientes.

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 empleador 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 vejez o invalidez estando al servicio de **COTRAUTOL**.

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. En este evento se deberá contar con la autorización previa del Ministerio de Trabajo.

El despido por esta causa no podrá efectuarse sino al vencimiento de dicho lapso y no exime al patrono de las prestaciones e indemnizaciones legales y convencionales derivadas de la enfermedad.

16) El incumplimiento sin causa justificada de los protocolos de bioseguridad implementados en la empresa o dispuestos por la Ley.

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

**b. POR PARTE DEL TRABAJADOR:**

1. El haber sufrido engaño por parte del patrono, respecto de las condiciones de trabajo.

2. Todo acto de violencia, malos tratamientos o amenazas graves inferidas por el patrono contra el 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 la tolerancia de este.

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 empleador 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 aquel para el cual se le contrató.

8. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones que incumben al empleador, de acuerdo con los artículos 57 y 59 del Código sustantivo del Trabajo, o

cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, 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 esta determinación. Posteriormente no pueden alegarse válidamente causales o motivos distintos.

#### **CAPITULO XXI DESPIDOS EN CASOS ESPECIALES**

**ARTICULO 135.** Cuando **COTRAUTOL** considere que es necesario hacer despidos colectivos de trabajadores o terminar labores ya sea parcial o totalmente en forma transitoria o definitiva, por cualquier causa, deberá solicitar autorización previa al Ministerio de la Protección Social, en la que explicara los motivos y acompañara las correspondientes justificaciones, si fuere el caso.

**ARTICULO 136.** En caso de suspensión o terminación del contrato de trabajo, por fuerza mayor o caso fortuito previsto en los Artículos 51 y 466 del C.S.T **COTRAUTOL** dará inmediato aviso al Inspector de Trabajo y de la Seguridad Social correspondiente a fin de que compruebe esa situación.

#### **CAPITULO XXII PROCEDIMIENTOS PARA COMPROBACIÓN DE FALTAS Y FORMAS DE APLICACIÓN DE LAS SANCIONES DISCIPLINARIAS**

**ARTICULO 137** En todas las actuaciones para aplicar sanciones disciplinarias, se deberán aplicar las garantías del debido proceso, esto es, como mínimo los siguientes principios: dignidad, presunción de inocencia, in dubio pro disciplinado, proporcionalidad, derecho a la defensa, contradicción y controversia de las pruebas, intimidad, lealtad y buena fe, imparcialidad, respeto al buen nombre y a la honra, y non bis in ídem (nadie puede ser juzgado dos veces por el mismo hecho) (Art 7 ley 2466/2025) De conformidad con lo dispuesto en el Art. 115 del C.S.del Trabajo y Art 7 de la Ley 2466/20225, se aplicará el siguiente procedimiento:

1. Comunicación formal de la apertura del proceso al trabajador o trabajadora.
2. La indicación de hechos, conductas u omisiones que motivan el proceso, lo cual deberá ser por escrito.
3. El traslado al trabajador o trabajadora de todas y cada una de las pruebas que fundamentan los hechos, conductas u omisiones del proceso.
4. La indicación de un término durante el cual el trabajador o trabajadora pueda manifestarse frente a los motivos del proceso, controvertir las pruebas y allegar las que considere necesarias para sustentar su defensa el cual en todo caso no podrá ser inferior a 5 días. En caso de que la defensa del trabajador frente a los hechos, conductas u omisiones. que motivaron el proceso sea verbal, se hará un acta en la que se transcribirá la versión o descargos rendidos por el trabajador.
5. El pronunciamiento definitivo debidamente motivado identificando específicamente la(s) causa(s) o motivo(s) de la decisión.
5. El pronunciamiento definitivo deberá encontrarse debidamente motivado, identificar los hechos investigados, las pruebas valoradas, los argumentos de defensa expuestos por el trabajador y las razones por las cuales estos son acogidos o desestimados, indicando específicamente las causas o motivos de la decisión.
6. De ser el caso, la imposición de una sanción proporcional a los hechos u omisiones que la motivaron.
7. La posibilidad del trabajador de impugnar la decisión.
7. La posibilidad del trabajador de impugnar la decisión, en los términos establecidos en este Reglamento Interno de Trabajo.

**Parágrafo 1°.** 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.

**Parágrafo 2°.** 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.

**Parágrafo 3°.** El trabajador con discapacidad deberá contar con medidas y ajustes razonables que garanticen la comunicación y comprensión recíproca en el marco del debido proceso.

**Parágrafo 4.** Este procedimiento podrá realizarse de manera **presencial, virtual o de manera mixta o híbrida**, utilizando las tecnologías de la información y las comunicaciones, siempre y cuando el trabajador cuente con estas herramientas a disposición. (CST. Art. 115 modificado por Art.7 Ley 2466 /2025).

**PARÁGRAFO 5°.** Cuando el trabajador no asista a la diligencia de descargos y no presente excusa justificada al día siguiente de la citación; **COTRAUTOL** continuará con el proceso respectivo. En caso de presentar en el tiempo aquí establecido la excusa que justifica su inasistencia, se hará reprogramación de la diligencia de descargos.

**PARÁGRAFO 6°.** **COTRAUTOL** en cumplimiento a la interpretación de la Corte Constitucional en sentencia C-593 de 2014 y referido al procedimiento disciplinario y concepto 168688 de sep.8 de 2015 del Ministerio de Trabajo, una vez conocida la comisión de una falta, notificará en un tiempo de cinco (5) días hábiles al trabajador inculpado remitiéndole la comunicación formal de la apertura del proceso disciplinario en donde debe constar en forma clara y precisa las conductas, las faltas disciplinarias cometidas y la formulación de cargos con la indicación de los hechos o conductas que lo motivaron y el día y la hora en que deberá rendir los descargos. Igualmente, se le dará traslado al trabajador disciplinado de las pruebas que fundamentan los cargos formulados y se le indicará el término dentro del cual deberá rendir sus descargos, presentando y solicitando las pruebas que considere necesarias en su favor y se le informará que tiene derecho si es su voluntad a estar asistido por dos miembros del Sindicato al cual este afiliado. Todo lo anterior de acuerdo al procedimiento indicado en este artículo.

**COTRAUTOL** o sus representantes se reunirán en la fecha indicada y escucharán los descargos del trabajador investigado, quien podrá estar asistido por dos (2) miembros del Sindicato si fuere sindicalizado o si lo solicita en caso de no serlo. **COTRAUTOL** una vez escuchado los descargos emitirá en un plazo no mayor de ocho (8) días hábiles la determinación en cuanto a aceptar o no los descargos e imponer según el caso la sanción a que se haya hecho acreedor el trabajador o tomar la decisión de dar por terminado el contrato de trabajo por justas causas. En caso de que **COTRAUTOL** considere necesaria la ampliación del periodo de investigación, éste lo hará por un término de hasta treinta (30) días, para lo cual notificará al trabajador personalmente.

**PARÁGRAFO 7.** **COTRAUTOL**, no tendrá en cuenta como circunstancia agravante las sanciones que aparezcan en la hoja de vida del trabajador, cuando hayan transcurrido dos (2) años después de impuesta.

**PARÁGRAFO 8°.** Las actuaciones disciplinarias serán adelantadas con observancia de los principios de imparcialidad y objetividad. La persona encargada de instruir o decidir el proceso disciplinario deberá valorar integralmente las pruebas de cargo y de descargo y

adoptar la decisión con fundamento exclusivo en los hechos acreditados dentro del procedimiento.

PARÁGRAFO 9. Cuando las pruebas sean puestas en conocimiento del trabajador durante la diligencia de descargos, este podrá solicitar la suspensión y reprogramación de la actuación con el fin de analizarlas y preparar su defensa. Si el trabajador manifiesta libre y expresamente su voluntad de rendir descargos de manera inmediata, se dejará constancia escrita de ello dentro del acta respectiva.

PARÁGRAFO 10°. La decisión que ponga fin al procedimiento disciplinario deberá notificarse al trabajador por escrito, personalmente o mediante mensaje de datos enviado a los canales de comunicación registrados por el trabajador ante la Empresa, incluyendo correo electrónico, aplicaciones de mensajería instantánea o cualquier otro medio tecnológico que permita acreditar razonablemente su envío y recepción. **ARTICULO 138.** No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria impuesta con violación del trámite señalado en el anterior artículo tal como lo dispone el Art. 115 del C.S.T. modificado con la Ley 2466/2025

### CAPÍTULO XXIII

#### RECLAMOS: PERSONAS ANTE QUIENES DEBEN PRESENTARSE Y SU TRAMITE

**ARTÍCULO 139.** Los reclamos de los trabajadores deberán surtirse por el conducto regular, siguiendo el orden jerárquico establecido, en el artículo 121 de este Reglamento.

Las sanciones disciplinarias impuestas en virtud a este reglamento, podrán ser objeto de los recursos de reposición ante el Gerente quien oír las razones de inconformidad y de sustento del recurso y resolverá en justicia y equidad dentro de un término no mayor a quince (15) días.

**ARTÍCULO 139.** Los reclamos de los trabajadores deberán surtirse por el conducto regular, siguiendo el orden jerárquico establecido en el artículo 121 de este Reglamento.

Las sanciones disciplinarias impuestas en virtud del presente Reglamento podrán ser impugnadas mediante recurso de reposición ante el Gerente, dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la notificación de la decisión.

El recurso deberá expresar los motivos de inconformidad y podrá acompañarse de los documentos o pruebas que el trabajador considere pertinentes. El Gerente analizará los argumentos expuestos y resolverá de manera motivada dentro de los quince (15) días hábiles siguientes a su presentación, garantizando los principios del debido proceso, defensa y contradicción.

**ARTÍCULO 140.** Se deja claramente establecido que para efectos de los reclamos a que se refieren los artículos anteriores, el trabajador o trabajadores pueden asesorarse del sindicato respectivo siempre y cuando estén afiliados a dicha organización.

### CAPÍTULO XXIV

#### MECANISMOS DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL Y PROCEDIMIENTO INTERNO DE SOLUCIÓN

**ARTÍCULO 141. COTRAUTOL** respeta, acata y acoge el texto completo de la Ley 1010 de 2006, sobre la prevención, corrección y sanciones para el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones laborales y garantizará el trabajo libre de violencias y de acoso, cualquiera que sea su situación contractual, informales o de 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. Art 18 Ley 2466/2025

**PARAGRAFO.** 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. Art.16 Ley 2466/2025

**ARTÍCULO 142. DEFINICIÓN Y MODALIDADES DE ACOSO LABORAL.** El artículo 2 de la Ley 1010 de 2006 define el acoso laboral como toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado o 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, tendiente a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo o inducir la renuncia del mismo.

El acoso laboral puede darse, entre otras, bajo las siguientes modalidades generales:

- 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 143. MECANISMOS DE PREVENCIÓN:** En desarrollo del propósito a que se refiere el artículo anterior, **COTRAUTOL** ha previsto los siguientes mecanismos indicados en el art.18 de la ley 2466 de 2025 en especial:

- Información a los trabajadores sobre la Ley 1010 de 2006, que incluya campañas de divulgación preventiva, conversatorios y capacitaciones sobre el contenido de dicha ley, particularmente en relación con las conductas que constituyan acoso laboral, las que no, las circunstancias agravantes, las conductas atenuantes y el tratamiento sancionatorio.
- 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

empresa.

- Diseño y aplicación de actividades con la participación de los trabajadores a fin de: Establecer, mediante la construcción conjunta, valores y hábitos que promuevan la vida laboral conviviente;
- Formular las recomendaciones constructivas a que hubiere lugar en relación con situaciones que pudieren afectar el cumplimiento de tales valores y hábitos y Examinar conductas específicas que pudieren configurar acoso laboral u otros hostigamientos en la oficina, que afecten la dignidad de las personas, señalando las recomendaciones correspondientes.
- Las demás actividades que en cualquier tiempo estableciere la Empresa para desarrollar el propósito previsto en el artículo anterior.

**ARTÍCULO 144. 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, las cuales están prohibidas en la empresa.

**CONSTITUYE ACOSO LABORAL LAS SIGUIENTES CONDUCTAS:**

- a) Los actos de agresión física, independientemente de sus consecuencias;
- b) 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;
- c) Los comentarios hostiles y humillantes de descalificación profesional expresados en presencia de los compañeros de trabajo;
- d) Las injustificadas amenazas de despido expresadas en presencia de los compañeros de trabajo;
- e) Las múltiples denuncias disciplinarias de cualquiera de los sujetos activos del acoso, cuya temeridad quede demostrada por el resultado de los respectivos procesos disciplinarios;
- f) La descalificación humillante y en presencia de los compañeros de trabajo de las propuestas u opiniones de trabajo;
- g) Las burlas sobre la apariencia física o la forma de vestir, formuladas en público;
- h) La alusión pública a hechos pertenecientes a la intimidad de la persona;
- i) 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 empresa;
- j) 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 empresa, o en forma discriminatoria respecto a los demás trabajadores o empleados;
- k) El trato notoriamente discriminatorio respecto a los demás empleados en cuanto al otorgamiento de derechos y prerrogativas laborales y la imposición de deberes laborales;
- l) La negativa a suministrar materiales e información absolutamente indispensables para el cumplimiento de la labor;
- m) 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;
- n) El envío de anónimos, llamadas telefónicas y mensajes virtuales con contenido injurioso, ofensivo o intimidatorio o el sometimiento a una situación de aislamiento social.
- o) 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.
- p) 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.
- q) 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.

r) 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.

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

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

u) 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.

v) Despedir o presionar la renuncia de las personas trabajadoras por razones de carácter de enfermedad o afectaciones a la salud mental". Art.17 Ley2466/2025

**ARTÍCULO 145. CONDUCTAS QUE NO CONSTITUYEN ACOSO LABORAL.** No constituyen acoso laboral bajo ninguna de sus modalidades:

- a) Los actos destinados a ejercer la potestad disciplinaria que legalmente corresponde a los superiores jerárquicos sobre sus subalternos;
- b) La formulación de exigencias razonables de fidelidad laboral o lealtad empresarial e institucional;
- c) 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;
- d) La solicitud de cumplir deberes extras de colaboración con la empresa o la institución, cuando sean necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles en la operación de la empresa o la institución;
- e) Las actuaciones administrativas o gestiones encaminadas a dar por terminado el contrato de trabajo, con base en una causa legal o una justa causa, prevista en el Código Sustantivo del Trabajo.
- f) La solicitud de cumplir los deberes de la persona y el ciudadano, de que trata el artículo 95 de la Constitución.
- g) 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.
- h) Las exigencias de cumplir con las estipulaciones contenidas en los reglamentos y cláusulas de los contratos de trabajo.

**ARTÍCULO 146. SUJETOS Y ÁMBITO DE APLICACIÓN DE LA LEY.** Pueden ser sujetos activos o autores del acoso laboral:

- a) La persona natural que se desempeñe como gerente, jefe, director, supervisor o cualquier otra posición de dirección y mando en una empresa u organización en la cual haya relaciones laborales regidas por el código sustantivo del trabajo.
- b) La persona natural que se desempeñe como superior jerárquico.
- c) La persona natural que se desempeñe como trabajador o empleado. Son sujetos pasivos o víctimas del acoso laboral;
- d) Los trabajadores o empleados vinculados a una relación laboral de trabajo en el sector privado;
- e) Los jefes inmediatos cuando el acoso provenga de sus subalternos. Son sujetos partícipes del acoso laboral:
  - La persona natural que como empleador promueva, induzca o favorezca el acoso laboral;
  - La persona natural que omita cumplir los requerimientos o amonestaciones que se profieran por los Inspectores de Trabajo.

**ARTÍCULO 147.** 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 confidencialidad, efectividad y naturaleza conciliatoria señaladas por la ley para este procedimiento:

1. La Empresa tendrá un Comité integrado en forma bipartita, por un representante de los trabajadores y uno del empleador o su delegado. Este comité se denominará “Comité de convivencia Laboral”. (Resolución 3461/2025).

Cuando el número de trabajadores sea superior a 20 el comité se integrará por dos (2) representantes de los trabajadores y dos (2) representantes del empleador.

2. El Comité de Convivencia Laboral realizará las siguientes actividades:

- Evaluar en cualquier tiempo de vida laboral de la Empresa en relación con el buen ambiente y la armonía en las relaciones de trabajo, formulando a las áreas responsables o involucradas, las sugerencias y consideraciones que estime necesarias.
- Promover el desarrollo efectivo de los mecanismos de prevención a que se refieren los artículos anteriores.
- 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 Asociación.
- Formular las recomendaciones que se estimaren pertinentes para reconstruir, renovar y mantener vida laboral conviviente en las situaciones presentadas, manteniendo el principio de la confidencialidad en los casos que así lo ameriten.
- Hacer las sugerencias que considere 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 tuvieran mayor ocurrencia al interior de la vida laboral de la Empresa.
- Atender las conminaciones preventivas que formularen los Inspectores de trabajo, en desarrollo de lo previsto en el numeral 2 del artículo 9º de la Ley 1010 de 2006 y disponer las medidas que se estimaren pertinentes.
- Las demás actividades inherentes o conexas con las funciones anteriores.

3. Este comité se reunirá en forma ordinaria mensualmente, sin perjuicio de las sesiones extraordinarias que por urgencia en las solicitudes de evaluación o conminaciones preventivas de los Inspectores de Trabajo se presenten, designará de su seno un coordinador y/o secretario ante quien podrán presentarse las solicitudes de evaluación de situaciones eventualmente configurantes de acoso laboral con destino al análisis que debe hacer el Comité, así como las sugerencias que a través del Comité realizaren los miembros de la comunidad empresarial para el mejoramiento de la vida laboral.

4. Recibidas las solicitudes para evaluar posibles situaciones de acoso laboral, el comité en la sesión respectiva las examinará, escuchando, si a ello hubiere lugar, a las personas involucradas; construirá con tales personas la recuperación de tejido conviviente, si fuere necesario; formulará las recomendaciones que estime indispensables y en casos especiales, promoverá entre los involucrados compromisos de convivencia.

5. Si como resultado de la actuación del comité, éste considere prudente adoptar medidas disciplinarias, dará traslado de las recomendaciones y sugerencias a los funcionarios o trabajadores competentes de la Empresa, para que adelanten los procedimientos que correspondan de acuerdo con lo establecido para estos casos en la Ley y en el presente reglamento.

6. En todo caso, el procedimiento preventivo interno consagrado en este artículo, no impide o afecta el derecho de quien se considere víctima de acoso laboral para adelantar las acciones administrativas y judiciales establecidas para el efecto en la Ley 1010 de 2006.

7. El comité establecido en cumplimiento de las disposiciones de acoso laboral, deberá darse su propio reglamento, al tenor de lo contemplado en la ley y en el presente Reglamento Interno de Trabajo.

**PARAGRAFO:** El empleador designará directamente a sus representantes, y las y los trabajadores elegirán los suyos a través de votación secreta que represente la expresión libre, espontánea y auténtica de todas las y los trabajadores, mediante escrutinio público, cuyo procedimiento deberá ser adoptado por cada empresa o entidad pública, e incluirse en la respectiva convocatoria de la elección.

**ARTÍCULO 148.** No acuerdo conciliatorio. Si no se llega a un acuerdo entre las partes, no se cumplan las recomendaciones formuladas o la conducta persista, el Comité de Convivencia Laboral, informará dicha situación a la Gerencia.

**ARTÍCULO 149.** Las acciones derivadas del acoso laboral caducarán tres (3) años después de la fecha en que hayan ocurrido las conductas de acoso laboral y sus modalidades.

**ARTÍCULO 150. Presidente del Comité de Convivencia Laboral.** El Comité de Convivencia Laboral deberá elegir por mutuo acuerdo entre sus miembros, un presidente, quien tendrá las siguientes funciones:

- a) Convocar a los miembros del Comité a las sesiones ordinarias y extraordinarias.
- b) Presidir y orientar las reuniones ordinarias y extraordinarias en forma dinámica y eficaz.
- c) Tramitar ante la empresa, las recomendaciones aprobadas en el Comité.
- d) Gestionar ante la alta dirección de la empresa, los recursos requeridos para el funcionamiento del Comité.

**ARTÍCULO 151.** En caso de incumplimiento del acta de compromiso celebrada entre las partes, se podrán iniciar las acciones legales y reglamentarias.

**ARTÍCULO 152. COTRAUTOL** dando cumplimiento con la normatividad, guías y lineamientos relacionados con la prevención e intervención del acoso laboral, así como la Circular 0026 de 2023 del Ministerio de Trabajo, a través de la dependencia responsable de gestión humana y sistemas de gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, desarrollará las medidas preventivas y correctivas de acoso laboral, con el fin de promover un excelente ambiente de convivencia laboral, fomentar relaciones sociales positivas entre las y los trabajadores, respaldar la dignidad e integridad de las personas en el trabajo.

La prevención del acoso laboral está en función de las actividades que realiza la empresa para crear una cultura organizacional con normas y valores que fomenten la interacción social positiva y la no tolerancia de conductas constitutivas de acoso laboral, la transversalización del enfoque, diferencial interseccional y de género, teniendo en cuenta lo establecido en la Plataforma de Acción adoptada en la Cuarta Conferencia Mundial de las Naciones Unidas sobre la Mujer, celebrada en Pekín en 1995.

## CAPITULO XXV

### TRATAMIENTO DEL ACOSO SEXUAL EN EL CONTEXTO LABORAL

**ARTICULO 153. OBJETO:** Garantizar el derecho fundamental a la igualdad, no discriminación y una vida libre de violencias y acoso sexual en el contexto laboral.

**ARTICULO 154. ACOSO SEXUAL:** Todo acto de persecución, hostigamiento o asedio, de carácter o connotación sexual, lasciva o libidinosa, que se dé una o varias veces en contra de otra persona en el contexto laboral.

**ARTICULO 155. APLICACIÓN.** A todas las víctimas de acoso sexual, así como a las personas que cometen dichas conductas en el contexto laboral o cuando la interacción entre las partes tiene origen en dicho contexto. Sin importar la forma de vinculación aplicara para trabajadores, agentes, empleadores, contratistas de prestación de servicios, pasantes,

practicantes y demás personas que participen en el contexto laboral. Se entiende como parte del contexto laboral:

- a. El lugar de trabajo o donde se desarrolle la relación contractual en cualquiera de sus modalidades,
- b. Donde se cancela la remuneración, donde se toma su descanso o donde come, o instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios dentro del contexto laboral;
- c. Los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo o la labor encomendada en cualquiera de sus modalidades;
- d. En el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo;
- e. Los trayectos entre el domicilio y el lugar donde se desarrolla el trabajo, cuando el acoso sexual sea cometido por una persona que haga parte del contexto laboral.
- f. En el alojamiento proporcionado por el empleador, cuando el acoso sexual sea cometido por una persona que haga parte del contexto laboral.

**ARTICULO 156. OBLIGACIONES Y GESTION DE LOS EMPLEADORES.** Se deberán cumplir con las siguientes obligaciones:

1. Crear una política interna de prevención que se vea reflejada en el reglamento interno de trabajo, los contratos laborales, protocolos y rutas de atención contra el acoso sexual en el contexto laboral, la cual debe ser ampliamente difundida.
2. Garantizar los derechos de las víctimas, y establecer mecanismos para atender, prevenir y brindar garantías de no repetición frente al acoso sexual.
3. Implementar las garantías de protección inmediata para evitar un daño irremediable dentro de su ámbito de competencia.
4. Informar a la víctima su facultad de acudir ante la fiscalía general de la Nación.
5. Remitir de manera inmediata la queja y denuncia a la autoridad competente, a petición de la víctima respetando su derecho a la intimidad.
6. Abstenerse de realizar actos de censura y abstenerse de ejecutar actos de revictimización.
7. Publicar semestralmente el número de quejas tramitadas y sanciones impuestas, en los canales físicos y/o electrónicos que tenga disponibles. Remitir esta información al Sistema Integrado de Información de Violencias de Género (Sivige) dentro de los últimos diez días del respectivo semestre
8. En los casos en los que el presunto acosador es el superior jerárquico de la entidad pública o privada, la queja deberá presentarse ante la inspección de trabajo, la cual será la encargada de realizar seguimiento a la queja y de encontrar méritos compulsará copias a la autoridad competente.

**ARTICULO 157. ENTIDADES CONTRATANTES DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS.** La empresa al celebrar contratos de prestación de servicios con personas naturales tendrá la misma responsabilidad y obligaciones de manejo del acoso sexual que frente a sus empleados.

**ARTICULO 158. GARANTÍAS DE PROTECCIÓN.** Las víctimas o terceros que conozcan del hecho de acoso sexual tendrán derecho a ser protegidas de eventuales retaliaciones contando con las siguientes garantías:

1. Trato libre de estereotipos de género, orientación sexual o identidad de género.
2. Acudir a la ARL para recibir atención emocional y psicológica.
3. Pedir traslado del área de trabajo.
4. Permiso para realizar teletrabajo si existen condiciones de riesgo para la víctima.
5. Evitar interacción alguna con la persona investigada.
6. Terminar el contrato de trabajo, o la vinculación contractual existente, por parte del trabajador o contratista, cuando así lo manifieste de forma expresa, sin que opere ninguna sanción por concepto de preaviso.
7. Mantener la confidencialidad de la víctima y su derecho a la no confrontación. Artículo

**ARTICULO 159. ESTABILIDAD LABORAL.** La terminación unilateral del contrato de trabajo de la víctima de acoso sexual carecerá de todo efecto cuando se profieran dentro de los seis (6) meses siguientes a la queja o denuncia. La garantía no regirá para los despidos autorizados por el Ministerio de Trabajo o las sanciones disciplinarias que se dicten como consecuencia de procesos iniciados antes de la queja o denuncia por acoso

sexual. Si posterior a los seis (6) meses la víctima es despedida y afirma en sede judicial haber sido despedida en razón a su queja de acoso sexual, corresponderá al empleador la carga de desvirtuar esta presunción. Esta medida de protección se extenderá a quienes sirvan como testigos por estos hechos ante la autoridad administrativa o judicial competente.

**PARÁGRAFO.** El despido efectuado en el trámite de un proceso por acoso sexual o dentro de los seis meses siguientes, se presume como retaliación y causal de despido injustificado y dará lugar a una multa entre 1 y 5000 salarios mínimos legales diarios vigentes. Esta presunción podrá ser desvirtuada.

**ARTICULO 160. MECANISMOS DE QUEJA.** Cualquier persona que tenga conocimiento del presunto acoso sexual en el contexto laboral podrá presentar una queja ante el empleador a través de cualquier mecanismo electrónico, físico o verbal en el que se establezcan las situaciones de tiempo, modo y lugar en que ocurrieron los hechos. El empleador tramitará las quejas sobre acoso sexual en el contexto laboral y adoptará las medidas necesarias para el restablecimiento de derechos de la víctima en el ámbito de sus competencias.

**PARÁGRAFO.** En ningún caso el trámite de la queja ante el empleador será un requisito de procedibilidad para la interposición de la denuncia penal.

**ARTICULO 161. MEDIDAS PREVENTIVAS Y CORRECTIVAS DEL ACOSO.** Ante la ocurrencia de actos de presunto acoso sexual en el contexto laboral, sin importar el tipo de vinculación, el empleador implementará una campaña inmediata de acción colectiva orientada a la transformación del ambiente laboral en un espacio de igualdad y libre de violencias.

**ARTÍCULO 162. DISPOSICIONES APLICABLES.** En lo no previsto se aplicará para los casos de presunto acoso sexual, las disposiciones contenidas en la Ley 1010 de 2006 o las disposiciones que la complementen, modifiquen o sustituyan

## **CAPITULO XXVI GARANTIA Y PROTECCIÓN DE LOS MEDIOS TECNOLOGICOS**

**ARTICULO 163. PROTECCION MEDIOS TECNOLOGICOS. COTRAUTOL** de acuerdo a los medios tecnológicos que posee y como finalidad de establecer los términos que rigen el uso y la protección de la información de las disposiciones que se registrarán en la empresa, relacionada con los videos de circuito cerrado de televisión, llamadas telefónicas, celulares corporativos, redes sociales y correos electrónicos institucionales de la empresa podrá realizar en cualquier momento, verificación y monitoreo de los medios tecnológicos propios, a fin de garantizar la correcta utilización de los mismos al servicio directo de la empresa, previas las siguientes consideraciones:

1. El trabajador reconoce la existencia de un circuito cerrado de televisión, y que la función del mismo consiste en el monitoreo de las instalaciones por parte del empleador en procura de la seguridad y armonía del establecimiento de tal forma que los videos del mismo gozan de plena autenticidad y valoración probatoria.
2. Los trabajadores conductores de la parte operativa reconocen la existencia de cámaras de video, de grabación y de monitoreo instaladas en los vehículos afiliados a la empresa para la seguridad y eficacia en la prestación del servicio de transporte y el cumplimiento de las normas que lo regulan.
- 3.
4. Las líneas telefónicas tanto de uso fijo como celulares corporativos son de propiedad exclusiva de la empresa, y las mismas están dispuestas única y exclusivamente para el uso de las actividades laborales, razón por la cual la empresa se reserva el derecho de grabar y monitorear dichas líneas en aras de propugnar por la mejoría y calidad del servicio.
5. Los correos electrónicos personales, así como el acceso de las redes sociales están prohibidos desde las terminales de la empresa, habida cuenta que se debe prevenir los

virus informáticos y la protección de las redes internas. Así mismo, se establece que la empresa se reserva el derecho de monitoreo de toda la información ya que es de exclusividad de la misma. Está autorizado únicamente el uso del correo institucional que aporta la empresa para el desarrollo y labor encomendada al trabajador.

La empresa teniendo en cuenta las políticas internas y de seguridad para el control de ingreso y salida de la empresa de los trabajadores y demás personal, podrá implementar el uso del biométrico para el control de acceso a la empresa, en el cual los trabajadores diariamente deberán registrarse a su ingreso y salida de las instalaciones y al momento en que terminen su jornada laboral y se retiren de la empresa.

## CAPITULO XXVII POLITICA DE ALCOHOL, DROGAS Y TABACO

**ARTICULO 164.** Dando cumplimiento a la Sentencia C-636 de 2016, en aras de garantizar el derecho al trabajo, la empresa ha establecido una política de no uso ni consumo alcohol, drogas o sustancias alucinógenas, la cual aplica para todos los trabajadores.

Con el fin de prevenir, mejorar, conservar y preservar el bienestar de los trabajadores, los directivos y su calidad de vida, la Empresa implementará políticas que permitan un adecuado desempeño y competitividad del personal y de la Empresa, así como el fomento de estilos de vida saludables.

**PARAGRAFO 1. COTRAUTOL** a través del Representante Legal, reafirma su compromiso con la seguridad integral al interior de la empresa, promoviendo una cultura de No Consumo de Alcohol, Tabaco y Sustancias Psicoactivas, ya que éste puede afectar el estado mental y fisiológico e influir negativamente en el desempeño de los colaboradores.

No se le permitirá a ninguna persona, sin importar su rango o posición, trabajar o visitar las áreas de trabajo bajo la influencia de bebidas alcohólicas o sustancias alucinógenas que alteren el estado de la conciencia, el estado de ánimo, la percepción y la capacidad de reacción.

No se permite la posesión, consumo y/o comercialización de bebidas alcohólicas y sustancias alucinógenas, tanto en las instalaciones de la Empresa o en actividades de trabajo fuera de la oficina.

**PARAGRAFO 2.** Teniendo en cuenta que fumar altera el estado de ánimo y el nivel de concentración, que representa un riesgo para la salud del fumador y de las personas que están a su alrededor, además para el medio ambiente y para las instalaciones de la Empresa por ser una fuente altamente generadora de incendio y por ello se prohíbe fumar en:

- Al interior de las instalaciones fijas como oficinas, bodegas, talleres, sala de conferencias.
- Al interior de las instalaciones de nuestros clientes, salvo que estos permitan hacerlo en sus instalaciones.
- En reuniones o asambleas de índole laboral convocadas por la Empresa o terceros interesados.
- Solo se podrá fumar en la hora destinada para el almuerzo y fuera de las instalaciones de la Empresa. En ningún momento los trabajadores están autorizados para ausentarse durante la jornada laboral de su lugar de trabajo para ir a fumar.

La Empresa se reserva el derecho de realizar en cualquier momento inspecciones y pruebas de laboratorio para drogas y alcohol en cualquiera de sus sitios de trabajo.

La violación de esta política, así como la oposición a las inspecciones o toma de muestras, se considera falta grave y en consecuencia la Empresa puede adoptar medidas disciplinarias, inclusive dar por finalizado el contrato de trabajo por justa causa, según sea el caso.

Se exigirá su cumplimiento a contratistas y visitantes en caso de requerirse. Con este fin, les dará a conocer su contenido y requerirá que los contratistas hagan obligatoria al personal que destinen en la ejecución de los contratos que celebren con la Empresa.

Los directivos de la Empresa nos comprometemos a desarrollar programas que permitan divulgar, promover y asegurar el cumplimiento de esta política.

Esta política se aplica a todos los trabajadores. Para los efectos de la presente política, se entienden por instalaciones todos los edificios, vehículos y terrenos, que sean propiedad de la Empresa o se encuentren arrendados por ésta.

Esta política tiene los siguientes objetivos:

- Prohibir al personal de **COTRAUTOL** el consumo de bebidas alcohólicas tabaco y sustancias psicoactivas durante la ejecución de actividades laborales, sean éstas en oficina o en campo.
- Resaltar la responsabilidad de cada uno de los colaboradores de ejercer un mutuo control con los compañeros de trabajo e informar a su jefe inmediato a la mayor brevedad sobre el consumo de Alcohol, Tabaco y Sustancias Psicoactivas durante las actividades laborales, en la medida en que puede ponerse en riesgo la vida y seguridad de sus compañeros en el desarrollo de estas actividades al igual que la seguridad del conjunto.
- Prohibir al personal que realicen sus actividades bajo los efectos de sustancias psicoactivas o en estado de embriaguez.
- Realizar campañas y actividades de prevención del tabaquismo, consumo de alcohol y sustancias psicoactivas, a través de programas de promoción de estilos de vida y hábitos saludables.

La indebida utilización de medicamentos formulados, posesión, distribución y venta de drogas no recetadas o de sustancias alucinógenas y enervantes y bebidas alcohólicas en el desarrollo del trabajo, dentro de las instalaciones u operación de vehículos, está estrictamente prohibido.

## **CAPITULO XXVIII TRATAMIENTO DE DATOS PERSONALES**

**ARTICULO 165.** En cumplimiento de las leyes 1266 de 2.008 y 1581 de 2.012, en concordancia con los Decretos 1377 de 2.013 y 886 de 2014 Se establecen las políticas efectivas con el fin de velar por el respeto y la protección de los datos personales de los trabajadores, clientes y de los usuarios de **COTRAUTOL** respetando los derechos fundamentales que tiene cada titular, en aras de salvaguardar los derechos del Habeas Data, el buen nombre y la privacidad. Protegiendo la información Privada, sensible, semi privada y pública. Lo que implica que toda clase de dato personal debe ser tratado debidamente.

**ARTICULO 166. PRINCIPIOS RECTORES DEL TRATAMIENTO DE DATOS PERSONALES:** en la política de tratamiento de datos personales, **COTRAUTOL** y los trabajadores se regirán por los principios rectores de tratamiento de datos personales a saber: Legalidad en tratamiento de datos, Finalidad, libertad, Veracidad y calidad, Transparencia, Acceso y circulación restringida, Seguridad, Confidencialidad, y la autorización como medio de recolección y circulación de datos personales, Responsabilidad demostrada

**ARTICULO 167. POLITICA DE TRATAMIENTO Y PROTECCION DE DATOS:** **COTRAUTOL** implementara una política de tratamiento y protección de datos con base en las normas antes relacionadas y las que llegaren a regular el tema.

**ARTICULO 168. REGISTRO NACIONAL DE BASE DE DATOS.** **COTRAUTOL** se registrará en la Superintendencia de Industria y Comercio en el RNBD, conforme a la Ley.

## **CAPITULO XXIX DE LA TERCERIZACIÓN LABORAL**

**ARTÍCULO 169.** Se entiende por tercerización laboral, de acuerdo al Decreto 583 de 2016, los procesos que un beneficiario desarrolla para obtener bienes o servicios de un proveedor, siempre y cuando cumplan con las normas laborales vigentes.

Se considera ilegal, cuando una empresa, vincula personal para el desarrollo de actividades permanentes a través de un proveedor, o cuando se violen los derechos constitucionales, legales y prestacionales.

**ARTÍCULO 170.** La Ley 1429 de 2010, con el fin de lograr la formalización laboral, dispuso que el personal requerido en toda empresa para el desarrollo de las actividades misionales permanentes no podrá estar vinculado a través de Cooperativas de Servicio de Trabajo Asociado que hagan intermediación laboral o bajo ninguna otra modalidad de vinculación, que afecte los derechos constitucionales, legales y prestacionales consagrados en las normas laborales vigentes.

### CAPITULO XXX PRODUCTIVIDAD EMPRESARIAL

**ARTICULO 171. MEJORA Y NIVEL DE PRODUCTIVIDAD.** COTRAUTOL enfocada en la mejora continua y en alcanzar altos niveles de productividad que le permitan ser rentable y cumplir con los compromisos y requisitos generados con sus clientes, usuarios, trabajadores y otras partes interesadas, podrá estipular en los contratos de trabajo, compromisos y metas de productividad a alcanzar o lograr, de acuerdo al cargo a desempeñar del trabajador.

**ARTÍCULO 172.** Definiciones, estrategias y medición de la productividad de la empresa para aportar al logro de las metas que se establezcan en cada área, departamento o dirección de la institución.

**PARAGRAFO 1. COTRAUTOL** podrá en cualquier momento verificar el desempeño laboral de sus empleados de acuerdo a las funciones que cada uno realiza y evaluar la productividad de cada uno respecto al rendimiento del área, departamento o sección de la compañía y establecer para los empleados de bajo rendimiento, sanciones disciplinarias o pecuniarias, de acuerdo a las establecidas en el capítulo de sanciones del presente reglamento, incluso la terminación del contrato con justa causa por bajo rendimiento laboral plenamente comprobado y teniendo en cuenta las metas y parámetros establecidos por su área.

**PARAGRAFO 2.** Para el rendimiento de la productividad de cada empleado se tendrá en cuenta:

1. La función que desempeñe el empleado dentro de la empresa.
2. El rendimiento del empleado frente a sus compañeros que desempeñen funciones iguales o similares.
3. Los errores que por culpa del empleado generen perjuicios y pérdidas económicas para la institución.
4. El ausentismo de forma continua del empleado sin excusa suficiente.
5. El trato inadecuado con los clientes, usuarios que generen el retiro de la institución.
6. Suministrar información errónea respecto de los precios de servicios médicos y quirúrgicos establecidos en la compañía, para obtener un provecho propio, sin previa autorización del empleador.
7. El suministro de información errónea que generen inconsistencias de la información y actividad de sus superiores y compañeros de trabajo.
8. La no entrega, o la entrega parcial o entrega de información falsa en informes, reportes o cualquier información solicitada con respecto a la gestión realizada en los diferentes cargos de la institución.

### CAPITULO XXXI DESCONEXION LABORAL

**ARTICULO 173.** Los trabajadores de COTRAUTOL disfrutarán de su derecho a desconectarse de su labor, una vez finalizada su jornada laboral, durante vacaciones, licencias, permisos y/o descansos. En cumplimiento de lo dispuesto en este reglamento,

**COTRAUTOL** por regla general, se abstendrá de realizar requerimientos laborales al colaborador por cualquier medio o herramienta como llamadas, correos, mensajes de texto, plataformas de comunicación y/o chats por fuera de su jornada laboral o cuando se encuentre disfrutando de sus vacaciones, licencias, permisos y/o descansos para garantizar que el colaborador pueda disfrutar adecuadamente de aquellos espacios. (Ley 2191 de 2022)

El derecho a la desconexión laboral deberá tener en cuenta la naturaleza del cargo del empleado, en este sentido, no estarán sujetos a la política de desconexión laboral:

a-Los que desempeñen cargos de dirección, confianza y manejo.

b-Aquellos que por la naturaleza de la actividad o función que desempeñan deban tener una disponibilidad.

**ARTICULO 174.** Los Trabajadores de **COTRAUTOL** aceptan y reconocen que; frente a situaciones excepcionales de urgencia o de eventos de fuerza mayor o caso fortuito, en los que se requiera cumplir deberes extra de colaboración, cuando sean necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones fuera de lo común o de urgencia manifiesta para las actividades misionales o de funcionamiento de la Empresa, siempre que no sea razonable otra alternativa, se podrá contactar con el trabajador con el fin de atender dichas situaciones.

**ARTICULO 175.** Conforme a la Ley 2191 de 2.022 se establece la política de desconexión laboral; que consiste en el derecho que tienen todos los trabajadores, a no tener contacto por cualquier medio o herramienta bien sea tecnológica o no, para cuestiones relacionadas con su ámbito o actividad laboral, en horarios por fuera de la jornada de trabajo y en sus vacaciones, licencias o descansos.

La garantía de la desconexión inicia al finalizar la jornada laboral. Sin embargo, esta garantía depende de la naturaleza del cargo. Siendo ineficaz cualquier acuerdo o renuncia que viole este derecho.

**ARTICULO 176. INCUMPLIMIENTO:** la violación a este derecho, puede ser considerado como una causa de acoso laboral, en contra el Superior, o compañero de trabajo que realice la conducta.

**ARTICULO 177. PROCEDIMIENTO PARA LA INVESTIGACION EN CASO DE INCUMPLIMIENTO:** El trabajador que considere vulnerado su derecho a la desconexión laboral podrá presentar queja ante el Ministerio del Trabajo correspondiente, a fin de que se requiera la Empresa para dar cumplimiento a la política de desconexión laboral. o, Presentar queja ante el Comité de convivencia la cual podrá hacer directamente, o por medio de anónimo.

El Comité de convivencia debe de inmediato activar sus mecanismos de investigación, para comprobar la ocurrencia del hecho y proveer la solución del conflicto, y ordenar la cesación de la conducta.

**ARTICULO 178. EXCEPCIONES:** Están exceptuados de la desconexión laboral: Los empleados de dirección, confianza y manejo. Los casos de fuerza mayor y caso fortuito en los que se requiera cumplir labores extras de colaboración con la Empresa, cuando sea necesario para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles o de urgencia en la operación de la Empresa, siempre que se justifique la inexistencia de otra alternativa viable.

**ARTICULO 179. POLITICAS DE DESCONEXION:** La EMPRESA creará las políticas de desconexión laboral, la cual deberá socializarse con los trabajadores y publicarse en dos lugares visibles de la EMPRESA.

## CAPÍTULO XXXII CLÁUSULAS INEFICACES

**ARTICULO 180.** No producirán ningún efecto las cláusulas de este reglamento que desmejoren 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. (CST, Artículo 109).

## CAPITULO XXXIII PUBLICACIÓN Y VIGENCIA

**ARTICULO 181.** Una vez aprobado el presente reglamento interno de trabajo, COTRAUTOL fijara dos ejemplares en lugares visibles en sus instalaciones informando el **término** que tienen los trabajadores para hacer las objeciones que crean se deben hacer.

ARTÍCULO 181. Una vez aprobado el presente Reglamento Interno de Trabajo, COTRAUTOL publicará dos (2) copias del mismo en lugares visibles y de fácil acceso para los trabajadores dentro de sus instalaciones, informando el término que tienen para presentar las observaciones u objeciones que estimen pertinentes.

Igualmente, el Reglamento Interno de Trabajo será publicado y mantenido disponible de manera permanente en la página web de la Cooperativa, así como en los demás medios virtuales o electrónicos que disponga la Empresa, garantizando su consulta y acceso por parte de los trabajadores y de las organizaciones sindicales con presencia en la misma, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 120 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 8 de la Ley 2466 de 2025.

Este reglamento se actualizó de conformidad con lo previsto en el parágrafo 4° del Art.7° de la Ley 2466/2025 y fue aprobado en reunión ordinaria de Consejo de Administración según consta en acta N° 1831 del 12 de junio del 2026 y entrará a regir desde su publicación y conforme al art. 119 del CST modificado por el artículo 17 de la 1429 de 2.010 mediante oficio circular fijado en las carteleras de la Cooperativa para todos los efectos legales del citado art. 119 y se socializa a los trabajadores y a las organizaciones Sindicales con injerencia en la Empresa de acuerdo a lo ordenado por el Art. 8° de la Ley 2466 de 2025 que modifico el Arty.120 del C.S.del Trabajo. Se publica a los 16 días del mes de junio de 2025.

## DATOS GENERALES


Razón Social: **COOPERATIVA DE TRANSPORTADORES DE SERVICIO URBANO DEL TOLIMA “COTRAUTOL”** Domicilio: Ibagué Tolima. Dirección: Cra. 5ª No. 87-25 Sector Las Margaritas

Representante legal: **MARIA JOSE OSPINA VERA**

Elaboró: Jaime Gustavo Rengifo Quintero – Abogado Asesor Laboral Externo. T.P. 30.120 C. S. J.

**MARIA JOSE OSPINA VERA**  
Gerente

**CONSTANCIA DE SOCIALIZACIÓN DEL PRESENTE REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO A LOS TRABAJADORES DE LA COOPERATIVA DE TRANSPORTADORES DEL SERVICIO URBANO DEL TOLIMA “COTRAUTOL.” POR PARTE DE LA GERENCIA.**

|  |                                      |                        |
|--|--------------------------------------|------------------------|
|  | <b>SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN</b>  | <b>CODIGO: GTH-RG1</b> |
|  |                                      | <b>VERSIÓN: 2.0</b>    |
|  | <b>REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO</b> | <b>PAGINA 62 DE 31</b> |

De conformidad con lo prescrito en el Art. 8° de la Ley 2466 de 2025 que modifico el art, 120 del C.S. del Trabajo, este reglamento interno de Trabajo fue socializado a los trabajadores y a la Organización Sindical SNTT y SINMOTRATOL en la forma y términos del Art, 119 del C.S. del Trabajo y de la Ley 2466/2025.

**MARIA JOSE OSPINA VERA**  
Gerente

**CONTROL DE CAMBIOS**

| <b>VERSIÓN</b> | <b>FECHA</b>         | <b>DESCRIPCIÓN CAMBIOS</b>  |
|----------------|----------------------|---|
| 1.0            |                      | Versión inicial   |
| 2.0            |                      | Actualización Normatividad Legal Vigente  |
| 3.0            | 12 de junio del 2026 | Actualización Circular 0048/2026 MinTrabajo. Ajuste jornada 42 horas, recargos dominicales, cuota discapacidad, procedimiento disciplinario Ley 2466/2025 |