

CIRCULAR INTERNA No. 10 DE 2026

PARA: Todos los trabajadores, colaboradores y personal vinculado.

DE: Gerencia

ASUNTO: Publicación, socialización y entrada en vigencia del nuevo Reglamento Interno de Trabajo

FECHA: Santiago de Cali, 27 de mayo de 2026

Cordial saludo,

En cumplimiento de lo dispuesto en los artículos 104, 108, 119 y concordantes del Código Sustantivo del Trabajo, así como de las disposiciones incorporadas por la Ley 2466 de 2025 y demás normas laborales vigentes en Colombia, la empresa informa a todo el personal que se ha realizado la actualización integral del Reglamento Interno de Trabajo (RIT).

La actualización del Reglamento Interno de Trabajo tiene como finalidad armonizar las normas internas de la organización con la legislación laboral vigente, fortalecer los principios de respeto, convivencia, transparencia y debido proceso, así como garantizar el cumplimiento de las nuevas disposiciones relacionadas con:

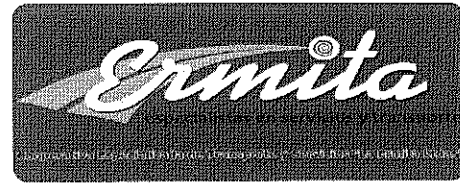
- Procedimientos disciplinarios y garantías del debido proceso laboral.
- Derechos y deberes de los trabajadores y empleador.
- Medidas de prevención del acoso laboral y promoción de ambientes laborales sanos.
- Desconexión laboral
- Seguridad y salud en el trabajo.
- Políticas de convivencia, respeto y buen trato.
- Uso adecuado de herramientas tecnológicas y canales corporativos.
- Cumplimiento de las obligaciones derivadas de la Reforma Laboral vigente.

En consecuencia, se informa lo siguiente:

1. Publicación y consulta del Reglamento

El texto completo del nuevo Reglamento Interno de Trabajo se encuentra publicado y disponible para consulta a partir de la fecha en:

- Las carteleras físicas de la empresa.
- La oficina de Talento Humano.
- Los medios digitales autorizados por la empresa: pagina web institucional.



Lo anterior con el fin de garantizar su conocimiento, consulta y socialización por parte de todos los trabajadores.

2. Presentación de observaciones u objeciones

De conformidad con la normatividad laboral vigente, los trabajadores podrán presentar observaciones u objeciones por escrito respecto del contenido del Reglamento Interno de Trabajo dentro del término legal establecido, contado a partir del día siguiente a la presente publicación.

Las observaciones deberán radicarse ante la oficina de Talento Humano, debidamente sustentadas y firmadas por el trabajador o sus representantes.

3. Entrada en vigencia

En caso de no presentarse objeciones dentro del término legal, o una vez resueltas las mismas conforme al procedimiento establecido en la ley, el nuevo Reglamento Interno de Trabajo entrará en vigencia el día 17 de junio de 2026, momento a partir del cual será de obligatorio cumplimiento para todos los trabajadores y personal vinculado a la empresa.



4. Obligatoriedad y conocimiento

La empresa recuerda que el Reglamento Interno de Trabajo hace parte integral de las normas que regulan las relaciones laborales dentro de la organización, razón por la cual todos los trabajadores tienen el deber de conocerlo, consultarlo y cumplirlo en su integridad.

Agradecemos la atención prestada y reiteramos nuestro compromiso con el fortalecimiento de un ambiente laboral respetuoso, seguro, transparente y ajustado a la legislación colombiana vigente.

Cordialmente,

Andres Felipe Correa Mejia
Gerente
Cooperativa de Transporte la Ermita Ltda.

Proyecto y Elaboro 
Dpto Jurídico: EIHL-JWMA
Dpto Talento Humano: DCPS 

REGLAMENTO INTERNO DE LA COOPERATIVA ESPECIALIZADA DE TRANSPORTE Y SERVICIOS
LA ERMITA LTDA

INDICE

Capítulo 1.
Identificación de la Empresa.

Artículo 1. Datos de la empresa.

Artículo 2. Finalidad.

Artículo 3. Contrato de trabajo.

Capítulo 2.
Condiciones de Admisión.

Artículo 4. Requisitos de admisión.

Artículo 5. Procedimiento de vinculación laboral.

Capítulo 3.
Periodo de Prueba.

Artículo 6. Definición del periodo de prueba.

Artículo 7. Términos del periodo de prueba.

Artículo 8. Terminación del periodo de prueba.

Capítulo 4.
Trabajadores(as) a Término Indefinido, Termino Fijo, Accidentales o Transitorios.

Artículo 9. Trabajadores(as) a término indefinido.

Artículo 10. Trabajadores(as) a término fijo.

Artículo 11. Trabajadores(as) de obra o labor contratada.

Capítulo 5.
Contrato de Aprendizaje.

Artículo 12. Naturaleza y características de la relación de aprendizaje.

Artículo 13. Requisitos del contrato de aprendizaje.

Artículo 14. Elementos particulares y especiales.

Artículo 15. Contenido del contrato de aprendizaje.

Artículo 16 Apoyo de sostenimiento del aprendiz.

- Artículo 17. Términos del contrato de aprendizaje.
- Artículo 18. Cuota de aprendices en las empresas
- Artículo 19. Seguridad social del aprendiz.
- Artículo 20. Monetización de la cuota de aprendizaje.

Capítulo 6. Horario de Trabajo.

- Artículo 21. Duración de la jornada laboral.
- Artículo 22. Excepciones.
- Artículo 23. Horario de trabajo.
- Artículo 24. Jornada laboral flexible.

Capítulo 7. Trabajo Suplementario o de Horas Extras.

- Artículo 25. Definición
- Artículo 26. Trabajo ordinario y nocturno.
- Artículo 27. Turnos de trabajo.
- Artículo 28. Tasas y liquidación de recargo.
- Artículo 29. Periodos de pago.

Capítulo 8. Días de Descanso Legalmente Obligatorio.

- Artículo 30. Descansos obligatorios
- Artículo 31. Duración de los días de descanso obligatorio.
- Artículo 32. Remuneración.
- Artículo 33. Requisitos para otorgar el descanso remunerado obligatorio.
- Artículo 34. Descanso compensatorio.
- Artículo 35. Trabajo en día de descanso obligatorio y/o festivo.
- Artículo 36. Autorización para trabajar en días de descanso.
- Artículo 37. Suspensión del trabajo en otros días de fiesta.

Capítulo 9. Vacaciones.

- Artículo 38. Definición.
- Artículo 39. Época de vacaciones.
- Artículo 40. Reintegro después de las vacaciones.
- Artículo 41. Compensación en dinero de las vacaciones.
- Artículo 42. Liquidación de las vacaciones.

Artículo 43. Vacaciones para trabajadores(as) de dirección manejo y confianza.

Artículo 44. Prescripción de las vacaciones.

Artículo 45. Mínimo de vacaciones a otorgar.

Artículo 46. Registro de las vacaciones.

Capítulo 10. Licencias/Permisos.

Artículo 47. Remunerados.

Artículo 48. No remunerados.

Capítulo 11. Salario Mínimo Convencional, Modalidades y Periodos de Pago.

Artículo 49. Definición de Salario.

Artículo 50. Formas y libertad de estipulación.

Artículo 51. Jornal y sueldo.

Artículo 52. Forma de pago.

Artículo 53. Deducciones.

Capítulo 12. Terminación de Contrato de Trabajo.

Artículo 54. Causales de terminación.

Capítulo 13. Servicio Médico, Medidas de Seguridad, Riesgos, Primeros Auxilios en caso de Accidentes de Trabajo, Normas sobre Labores en orden a la Mayor Higiene y Seguridad en el Trabajo.

Artículo 55. Compromiso.

Artículo 56. Servicio médico.

Artículo 57. Aviso de la enfermedad o del accidente.

Artículo 58. Recomendaciones médicas.

Artículo 59. Prevención y Medidas de Seguridad

Artículo 60. Accidentes o incidentes laborales.

Capítulo 14. Prescripciones de Orden.

- Artículo 61. Deberes de los(as) trabajadores(as).
Artículo 62. Obligaciones de los(as) trabajadores(as).
Artículo 63. Obligaciones del empleador.

Capítulo 15. Orden Jerárquico.

- Artículo 64. Organigrama.
Artículo 65. Representantes del empleador.

Capítulo 16. Prohibiciones para la Empresa, los(as) Trabajadores(as) y Faltas Graves.

- Artículo 66. Para la empresa.
Artículo 67. Para los(as) trabajadores(as).

Capítulo 17. Escala de Faltas y Sanciones Disciplinarias.

- Artículo 68. Legalidad.
Artículo 69. Faltas leves de los trabajadores(as).
Artículo 70. Faltas graves de los trabajadores(as).

Capítulo 18. Procedimiento para Aplicar las Sanciones Disciplinarias.

- Artículo 71. Procedimiento para aplicar sanciones.
Artículo 72. Comprobación de faltas y aplicación de sanciones disciplinarias.
Artículo 73. Reclamo frente a la sanción.

Capítulo 19. Labores Prohibidas para Menores de Edad.

- Artículo 74. Prohibición.
Artículo 75. Labores prohibidas.

Capítulo 20.

Medidas para la Eliminación de la Violencia, la Discriminación y el Acoso Laboral y/o Sexual en el Mundo del Trabajo.

- Artículo 76. Definición.
- Artículo 77. Modalidades.
- Artículo 78. Mecanismos de prevención.
- Artículo 79. Desarrollo de los mecanismos.
- Artículo 80. Finalidad.
- Artículo 81. Procedimiento.

Capítulo 21.

Mecanismo de Prevención de las Conductas de Acoso Sexual en el Ámbito Laboral.

- Artículo 82. Objeto.
- Artículo 83. Definición de acoso sexual.
- Artículo 84. Principios.
- Artículo 85. Derecho de las víctimas.
- Artículo 86. Derechos de las personas investigadas.
- Artículo 87. Ámbito de aplicación.

Capítulo 22.

Prevención, Atención, Protección y Reparación.

- Artículo 88. Política del acoso sexual en el ambiente laboral.
- Artículo 89. Obligaciones de los empleadores.
- Parágrafo 1. Procedimiento especial.
- Artículo 90. Entidades contratantes de prestación de servicios.
- Artículo 91. Garantías de Protección.
- Artículo 92. Estabilidad Laboral.

Capítulo 23.

Queja.

- Artículo 93. Mecanismos de queja.

Capítulo 24.

Procedimientos Disciplinarios.

- Artículo 94. Faltas disciplinarias gravísimas.

Artículo 95. Aplicación de enfoque diferencial e interseccional para la valoración probatoria en los casos de acoso sexual.

Capítulo 25.

Procedimiento para Contratistas por Prestación De Servicio.

Artículo 96. Procedimiento sancionatorio en los contratos de prestación de servicio.

Capítulo 26.

Otras Modalidades de Contratación Laboral (Teletrabajo, Trabajo en Casa y Trabajo Remoto), Aspectos Legales y Procedimiento.

Artículo 97. Finalidad.

Artículo 98. Objeto, ámbito y aplicación.

Artículo 99. Prohibición

Artículo 100. Desconexión laboral

Capítulo 27.

SARLAFT Y/O SAGRILAFT.

Artículo 101 Definición.

Capítulo 28.

Disposiciones Varias.

Artículo 102. Integración al Contrato de Trabajo / El reglamento de trabajo hace parte del contrato de trabajo.

Artículo 103. Obligatoriedad y/o cumplimiento.

ART. 104: CLÁUSULA SOBRE VIDEOVIGILANCIA Y VALIDEZ PROBATORIA

Capítulo 29.

Publicación, Objeciones y Aplicaciones del Reglamento.

Artículo 105. Publicación.

Artículo 106. Objeciones al reglamento.

Artículo 107. Aplicación del reglamento.

Artículo 108. Unificación del reglamento.

Capítulo 30.

Vigencia.

Artículo 109. Vigencia.

**Capítulo 31.
Disposiciones Finales.**

Artículo 110. Entrada en vigor del reglamento.

Artículo 111- Cláusula Sobre Representación De La Empresa.

**Capítulo 32.
Clausulas Ineficaces.**

Artículo 112. Definición.

**REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO.
COOPERATIVA ESPECIALIZADA DE TRANSPORTE Y SERVICIOS LA ERMITA LTDA
NIT: 890303525-5**

**CAPÍTULO I.
IDENTIFICACIÓN DE LA EMPRESA.**

ART. 1°-. Datos de la Empresa. El presente es el Reglamento Interno de Trabajo de la empresa **COOPERATIVA DE TRANSPORTE LA ERMITA LTDA**, cuyo domicilio principal se encuentra en la **CALLE 31 NORTE # 2BN-106** de la ciudad de **Cali- Valle**, Toda norma legal que derogue modifique, sustituya o reglamente cualquiera de las disposiciones del presente reglamento se considerará incorporada dentro del mismo, y a estas quedaran sometidas tanto la empresa como todo sus trabajadores. Este reglamento hace parte integral de los contratos

de trabajo, celebrados o que se puedan celebrar con los y las trabajadores(as), salvo estipulaciones en contrario, que, sin embargo, sólo pueden ser favorables al(a) trabajador(a).

ART. 2°-. Finalidad. Actualizar el Reglamento de Trabajo de la sociedad **COOPERATIVA DE TRANSPORTE LA ERMITA LTDA** de conformidad con la **Ley 2466 del 25 de junio de 2025**, para procurar y lograr un entorno laboral justo, equitativo y sostenible que asegure el equilibrio dinámico y armónico de los derechos y deberes del empleador y sus trabajadores(as), fomentando el orden y la paz, la seguridad, el bienestar integral y solidaridad, como factores indispensables a la actividad laboral y a la dignidad humana, así como a:

- Regular las relaciones laborales de la compañía **COOPERATIVA DE TRANSPORTE LA ERMITA LTDA** con sus trabajadores y trabajadoras.
- Mantener la legalidad, imparcialidad y eficiencia en las relaciones laborales.
- Igualdad de oportunidades.
- Estabilidad en el empleo.
- Establecer las normas y los procesos de orden laboral para el ejercicio y control disciplinario, el cual estará supeditado al cumplimiento del debido proceso.

ART. 3°-. Contrato de Trabajo. Se entiende por contrato de trabajo, la relación jurídica entre los(as) trabajadores(as) y **COOPERATIVA DE TRANSPORTE LA ERMITA LTDA**, por medio de la cual, se obligan a prestar un servicio personal bajo su continuada dependencia y/o subordinación, devengando un salario o remuneración mensual. Todos los contratos de trabajo que celebre la empresa **COOPERATIVA DE TRANSPORTE LA ERMITA LTDA** con sus trabajadores y trabajadoras constarán por escrito. Cualquier modificación o cambio del contrato deberá ser debidamente notificada por las partes y deberá constar en documento anexo.

CAPÍTULO II.

CONDICIONES DE ADMISIÓN.

ART. 4°-. Requisitos de Admisión. Quien aspire a obtener y desempeñar un cargo en la **COOPERATIVA ESPECIALIZADA DE TRANSPORTE Y SERVICIO LA ERMITA LTDA**, cumplir con los siguientes pasos del proceso de selección de personal establecidos por el empleador y aportar los siguientes documentos:

- a) Aprobar el proceso de selección de personal (entrevista laboral y pruebas inherentes al cargo), desarrollado por el responsable del proceso correspondiente.
- b) Presentar exámenes médicos y laboratorio clínico para la candidatura al cargo en selección.
- c) Hoja de vida y/o curriculum vitae debidamente diligenciada (física o virtual)
- d) Anexar los certificados de estudios y demás documentos que acrediten su conocimiento de los estudios realizados según el cargo.

- e) Dos fotocopias de cédula de ciudadanía o tarjeta de identidad, según sea el caso, ampliadas al 150%.
- f) Si el(la) aspirante fuere menor de dieciocho (18) años, para trabajar deberá presentar autorización escrita del Inspector del Trabajo o, en su defecto de la primera autoridad local, a solicitud de los padres y a falta de estos, del Defensor de Familia.
- g) Dos referencias personales con número de teléfono y firmadas.
- h) Certificado de antecedentes penales, judiciales, disciplinarios y fiscales judiciales.
- i) Certificado de afiliación al fondo de pensiones y certificado de semanas cotizadas
- j) Certificado de afiliación a Eps.
- k) Certificado laboral de por lo menos los tres (3) últimos empleadores en donde conste, el tiempo laborado, el último cargo asignado, el salario devengado y las funciones realizadas.
- l) Si se requiere para el ejercicio del cargo postulado una habilidad/conocimientos o autorización emanada de una autoridad competente deberá acreditar dicha licencia o permiso para continuar con el proceso.
- m) Para aquellas profesiones relacionadas con la ingeniería deberán presentar certificado de vigencia y antecedentes disciplinarios **COPNIA (CONSEJO NACIONAL PROFESIONAL DE INGENIERÍA)**.
- n) Dos (2) fotografías recientes tamaño cédula (física).
- o) Certificación bancaria.
- p) Si se trata de conductores u otros cargos que lo requieran, licencia de conducción vigente y certificado de examen psicotécnico.

Parágrafo 1°. Otras Disposiciones: El empleador podrá establecer en el desarrollo de su ejercicio empresarial, además de los documentos mencionados en el presente reglamento, todos aquellos que considere necesarios para admitir al(la) aspirante. Sin embargo, tales exigencias no deben incluir documentos, certificaciones o datos prohibidos expresamente por las normas jurídicas; para tal efecto así, es prohibida la exigencia de la inclusión en formatos o cartas de solicitud de empleo *"datos acerca del estado civil de las personas, número de hijos que tenga, la religión que profesan o el partido político al cual pertenezca"* (art. 1° Ley 13 de 1972), lo mismo que la exigencia de la prueba de gravidez para las mujeres, sólo que se trate de actividades catalogadas como de alto riesgo (art. 43° C.N., arts. 1º y 2º Convenio No. 111 de la OIT, Res. No. 3941/94 del Ministerio del Trabajo), el examen de VIH (Decreto. Reglamentario 559/91 art. 22°), ni la libreta militar (art. 111° del Decreto. 2150/95). Así mismo de conformidad con el artículo 37 de la Ley 2466 de 2025, para aquellos trabajadores(as) migrantes, su estatus migratorio no será impedimento para su vinculación laboral en Colombia, y gozarán de las mismas garantías laborales que los nacionales.

ART. 5°-. Procedimiento de Vinculación Laboral. Presentada la documentación completa del(la) aspirante, se someterá a estudio y se evaluarán sus conocimientos, experiencia, actitudes e idoneidad para el desempeño del cargo solicitado, Una vez completado los requisitos anteriores la **COOPERATIVA DE TRANSPORTE LA ERMITA LTDA** decidirá autónomamente si es o no el caso de admitir al aspirante para proceder a la contratación.

Dentro del proceso de selección, en su parte final, la empresa **COOPERATIVA DE TRANSPORTE LA ERMITA LTDA** escogerá (al) o (los) aspirante (s) que hallan cumplidos satisfactoriamente los requisitos establecidos para cada cargo, los y/o las aspirantes podrán ser enviadas a diferentes exámenes médicos ocupacionales al centro médico que el empleador estipule, en los términos previstos en el sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo y en el Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial y, se determine sobre las conclusiones finales de manera integral las aptitudes y condiciones físicas psicológicas que aquel o aquella deberán tener para ser seleccionados, posteriormente, se cita para iniciar el proceso de contratación.

CAPÍTULO III. **PERÍODO DE PRUEBA.**

ART. 6°.- Definición. La **COOPERATIVA DE TRANSPORTE LA ERMITA LTDA** podrá una vez admitido(a) el(la) aspirante, estipular con él(ella), un período inicial de prueba que tendrá por objeto, apreciar por parte del empleador las aptitudes del(a) trabajador(a) y por parte de este, las condiciones de trabajo (**CST, art. 76°**). 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, art. 77 N° 1**) Los trabajadores y las trabajadoras en dicho periodo de prueba gozan de todas las prestaciones legales (**CST, art. 80°**).

ART. 7°.- Términos del Periodo de Prueba. El período de prueba no puede exceder de dos (2) meses. En los contratos de trabajo a término fijo, el período de prueba no podrá ser superior a la quinta (5) parte del término inicialmente pactado para el respectivo contrato, sin que pueda exceder de dos (2) meses. Cuando entre un mismo empleador y trabajador(a) se celebren contratos de trabajo sucesivos, no es válida la estipulación del período de prueba, salvo para el primer contrato (**L. 50/90, art. 7°**).

ART. 8°.- Terminación. Durante el período de prueba, el contrato puede darse por terminado unilateralmente en cualquier momento y sin previo aviso por parte del empleador, pero si expirado el período de prueba y el trabajador o la trabajadora continuare al servicio del empleador, con consentimiento expreso o tácito, por ese solo hecho, los servicios prestados por aquel o aquella se considerarán regulados por las normas del contrato de trabajo suscrito, desde la iniciación de dicho período de prueba. En todo caso el empleador en cualquier momento podrá evaluar e informar al trabajador(a) los resultados de su gestión durante el periodo de prueba.

Parágrafo. 1°. Evaluación durante el Período De Prueba: El empleador podrá reunirse con el trabajador o la trabajadora, en cualquier tiempo del periodo de prueba y evaluar e informar al trabajador(a) los aspectos laborales más importantes referentes al cumplimiento y las expectativas de la labor contratada. De lo tratado se levantará un acta por escrito que, será firmada por el empleador y el(a) trabajador(a), en la cual conste la retroalimentación recíproca y los compromisos de mejora y/o ajuste que correspondan.

CAPÍTULO IV.
**TRABAJADORES(AS) A TÉRMINO INDEFINIDO, TÉRMINO FIJO, ACCIDENTALES O
TRANSITORIOS.**

ART. 9°.- Trabajadores(as) a Término Indefinido. De conformidad con el artículo 47 del C. S. del T. (modificado por Artículo 5 de la Ley 2466 de 2025), los trabajadores y las trabajadoras serán vinculados mediante contrato de trabajo a término indefinido. Sin perjuicio de lo anterior, podrán celebrarse contratos de trabajo, ya sea a término fijo, por el tiempo que dure la realización de una obra o labor determinada o para ejecutar un trabajo ocasional, accidental o transitorio. El contrato a término indefinido tendrá vigencia mientras subsistan las causales que le dieron origen a la materia del trabajo.

El trabajador o trabajadora podrá darlo por terminado mediante preaviso de treinta (30) días calendario para que el empleador provea su reemplazo.

ART. 10°.- Trabajadores(as) a Término Fijo. En virtud del artículo 46 del C. S. del T. (modificado por Artículo 6, Numeral 1 de la Ley 2466 de 2025), los trabajadores y las trabajadoras podrán ser vinculados mediante contratos de trabajo a término fijo por un término no mayor a cuatro (4) años. Este deberá celebrarse por escrito y cuando el contrato de trabajo a término fijo no cumpla las condiciones y requisitos previamente mencionados, se entenderá celebrado a término indefinido desde el inicio de la relación laboral. Este contrato a término fijo no podrá renovarse indefinidamente, sin embargo, podrán considerarse los siguientes tipos de prórrogas:

- **Prórroga Pactada.** Cuando el contrato de trabajo se celebre por un término inferior a un (1) año, las partes, mediante acuerdo escrito, podrán prorrogar el número de veces que estimen conveniente; sin embargo, después de la cuarta prórroga, el contrato no podrá renovarse por un período inferior a un (1) año.
- **Prórroga Automática.** Si con treinta (30) días de antelación al vencimiento del plazo pactado o su prórroga, ninguna de las partes manifestare su intención de terminar el contrato, éste se entenderá renovado por un término igual al inicialmente pactado o al de su prórroga, según sea el caso.

En ningún caso podrá superarse el término máximo de cuatro (4) años previsto en este artículo, para los casos de contratos vigentes este límite máximo se contabilizará a partir de la entrada en vigor de la Ley 2466 de 2025.

Parágrafo 1°. Prestaciones Proporcionales: En los contratos a término fijo, el(la) trabajador(a) tendrán derecho al pago de vacaciones y prestaciones sociales en proporción al tiempo laborado cualquiera que éste sea.

ART. 11°-. Trabajadores(as) de Obra o Labor Contratada. Conforme artículo 46 del C. S. del T. (Modificado por artículo 6, Numeral 2 de la Ley 2466 de 2025), podrán celebrarse con los trabajadores y las trabajadoras, contratos de trabajo por el tiempo que dure la realización de una obra o labor determinada. Este deberá celebrarse por escrito y en él, se deberá indicar, de forma precisa y detallada, la obra o labor contratada que se requiere atender. Cuando no se cumplan las condiciones señaladas en el presente artículo, o cuando una vez finalice la obra o labor contratada y, el(la) trabajador(a) continúe prestando sus servicios, el contrato se entenderá celebrado a término indefinido desde el inicio de la relación laboral, a menos que se trate de una nueva y diferente obra o labor, caso en el que se podrá continuar el contrato, adicionando por escrito el acuerdo en el que se especifique la nueva obra o labor o, se liquidará el contrato anterior y se iniciará un nuevo contrato por la nueva necesidad, especificando en cualesquiera de los dos casos de forma clara y precisa la nueva obra o labor contratada.

Parágrafo 1°. Prestaciones Proporcionales: En los contratos de obra o labor determinada, el(la) trabajador(a) tendrán derecho al pago de vacaciones y prestaciones sociales en proporción al tiempo laborado cualquiera que éste sea.

CAPÍTULO V. CONTRATO DE APRENDIZAJE.

ART. 12°-. 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 (artículo 81 del C.S.T. modificado por el art. 21 de la Ley 2466/2025).

Parágrafo 1°. Modalidades y Niveles de Formación: El contrato de aprendizaje podrá versar sobre ocupaciones semicualificadas que no requieran título o calificadas que requieran título de formación técnica no formal, técnicos profesionales, o tecnológicos o profesionales, de instituciones de educación reconocidas por el Estado y trabajadores(as) aprendices del SENA. El contrato de aprendizaje podrá versar sobre estudiantes universitarios para los casos en que el(la) aprendiz cumpla con actividades de veinticuatro (24) horas semanales en la empresa y al mismo tiempo cumpla con el desarrollo del pensum de su carrera profesional, o que curse el semestre de práctica. En todo caso la actividad del(a) aprendiz deberá guardar relación con su formación académica.

ART. 13°-. Requisitos. Pueden celebrar contrato de aprendizaje las personas mayores de catorce (14) años, que han completado sus estudios primarios o demuestran poseer conocimientos equivalentes a ellos, en los mismos términos y con las restricciones de que trata el Código Sustantivo del Trabajo (**artículo 82 del C.S.T.**).

ART. 14°-. Elementos Particulares y Especiales. Son elementos particulares y especiales del contrato de aprendizaje:

- a.) La finalidad de facilitar la formación del(a) aprendiz, de las ocupaciones o profesiones en las que se refiere el presente artículo;
- b.) La subordinación está referida exclusivamente a las actividades propias del aprendizaje;
- c.) La formación se recibe a título estrictamente personal;
- d.) El apoyo del sostenimiento mensual tiene como fin garantizar el proceso de aprendizaje.

ART. 15°-. Contenido. El contrato de aprendizaje debe celebrarse por escrito; en caso contrario los servicios se entienden regulados por las normas del contrato de trabajo y debe contener, cuando menos, los siguientes puntos:

1. Nombre del establecimiento de comercio o empleador.
2. Nombre, apellidos, edad y datos personales del(la) aprendiz.
3. Oficio que es materia del aprendizaje, programa respectivo y duración del contrato.
4. Obligaciones de la empresa **COOPERATIVA DE TRANSPORTE LA ERMITA LTDA** y del(la) aprendiz y derechos de este y de aquel o aquella.
5. Apoyo del sostenimiento económico mensual del(la) aprendiz y escala de aumento durante el cumplimiento del contrato, en caso de existir.
6. Datos de la institución educadora o formadora.
7. Condiciones de la relación de aprendizaje.
8. Firmas de los contratantes o de sus representantes.

ART. 16°-. Apoyo de Sostenimiento Mensual. Durante toda la vigencia de la relación, el aprendiz recibirá de la empresa un apoyo de sostenimiento mensual, así:

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

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

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

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

Parágrafo 2°. Reconocimiento como Experiencia Laboral: El tiempo correspondiente a la fase práctica o dual deberá ser certificado por la empresa y se reconocerá como experiencia laboral para el aprendiz.

ART. 17°-. Términos. Para ningún arte u oficio el contrato de aprendizaje podrá exceder de tres (3) años de enseñanza y practica laboral, alternados en periodos sucesivos e iguales, para ningún arte u oficio, y solo podrá pactarse por el término provisto para cada uno de ellos en las relaciones de oficios que publique el **Ministerio del Trabajo**. El contrato de aprendizaje celebrado a término mayor del señalado para la formación del(a) aprendiz en el oficio respectivo se considerará para todos los efectos legales, regido por las normas generales del contrato de trabajo en el lapso que exceda a la correspondiente duración del aprendizaje en ese oficio.

El término del contrato de aprendizaje empieza a correr a partir del día en que el(la) aprendiz inicie la formación profesional metódica. Cuando el contrato de aprendizaje termine por cualquier causa, la **COOPERATIVA DE TRANSPORTE LA ERMITA LTDA** debe reemplazar el(la) aprendiz o aprendices para conservar la proporción que le haya sido señalada en Resolución emitida por el **SENA**. En cuanto no se oponga con las disposiciones especiales contenidas en la **Ley 789 de 2002** y demás normas concordantes, el contrato de aprendizaje se regirá por el Código Sustantivo del Trabajo.

ART. 18°-. Cuotas de Aprendices en las Empresas. La determinación del número mínimo obligatorio de aprendices para cada empresa obligada, la hará la **Regional de Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA)**, del domicilio principal de la empresa, a razón de un aprendiz por cada veinte (20) trabajadores(as) y uno (1) adicional por fracción de diez (10) o superior que no exceda de veinte (20). Las empresas que tengan entre quince (15), y veinte (20) trabajadores(as), tendrán un aprendiz.

La cuota señalada por el **SENA** deberá ser notificada previamente al representante legal de la respectiva empresa, quien contará con el término de cinco (5) días hábiles para objetarla, en caso de no ceñirse a los requerimientos de mano de obra calificada, demandados por la mismas; contra el acto administrativo que fije la cuota procederán los recursos de Ley (**Art. 33 Ley 789 de 2002**).

ART. 19°-. Seguridad Social y demás Acreencias Laborales del(la) Aprendiz. Conforme a lo señalado en el artículo 81 del C.S.T. (**Modificado por el artículo 21 de la Ley 2466 de 2025**), durante la **fase lectiva**, el(la) aprendiz estará cubierto(a) por el sistema de seguridad social en salud y riesgos laborales, pagado plenamente por la empresa patrocinadora como dependiente. Durante la **fase práctica** o durante toda la **formación dual**, el(la) aprendiz estará afiliado(a) a riesgos laborales y al sistema de seguridad social integral en pensiones y salud conforme al régimen de trabajadores(as) 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.

ART. 20°-. Monetización de la Cuota de Aprendizaje. Las empresas obligadas a cumplir la cuota de aprendizaje de acuerdo con el articulado del Código Sustantivo del Trabajo y la Ley 2466 de 2025, tendrán que cancelar al **SENA** un valor mensual que corresponderá a uno punto cinco (1,5) salarios mínimos legales mensuales vigentes (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.

CAPÍTULO VI. HORARIO DE TRABAJO.

ART. 21° -. Duración de la Jornada Laboral. Por disposición legal del artículo 11 de la Ley 2466 de 2025, la jornada ordinaria de trabajo para todos los(as) trabajadores(as) de la empresa **COOPERATIVA DE TRANSPORTE LA ERMITA LTDA** , es la máxima legal autorizada, sin que el total del trabajo a la fecha de expedición del presente reglamento, en la semana exceda de cuarenta y cuatro (42) horas semanales, que podrán ser distribuidas, de común acuerdo, entre empleador y trabajador(a) de lunes a sábado, garantizando siempre el día de descanso y sin afectar el salario, teniendo en cuenta que el número de hora podrá distribuirse de manera variable.

Parágrafo 1°. Si en el horario pactado el(la) trabajador(a) debe laborar en jornada nocturna, tendrá derecho al pago de recargo nocturno.

ART. 22°-. Excepciones. De acuerdo lo estipulado en el artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo, se establecen las siguientes excepciones:

- a) En las labores que sean especialmente insalubres o peligrosas, el Gobierno puede ordenar la reducción de la jornada de trabajo de acuerdo con dictámenes al respecto.
- b) La duración máxima de la jornada laboral de los menores de edad, autorizados para trabajar, se sujetará a las siguientes reglas:
 1. Los menores de edad entre los 15 y los 17 años, solo podrán trabajar en jornada diurna máxima de seis (6) horas diarias y treinta (30) horas a la semana.
 2. Los menores de edad, mayores de diecisiete (17) años, solo podrán trabajar en una jornada máxima de ocho (8) horas diarias y cuarenta (40) horas a la semana.
- c) El empleador y el(la) trabajador(a) pueden acordar, temporal o indefinidamente, la organización de turnos de trabajo sucesivos, que permitan operar a la empresa o secciones de esta, sin solución de continuidad durante todos los días de la semana, siempre y cuando el respectivo turno no exceda de seis (6) horas al día y treinta y seis (36) a la semana.

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

Parágrafo 1. Los turnos se notificarán de forma previa, mensualmente a los(las) trabajadores(as).

Parágrafo 2. En caso optativo, el empleador y las Cajas de Compensación podrán facilitar, promover y gestionar una jornada semestral en la que sus empleados puedan compartir con su familia en un espacio suministrado por aquellas. El presente parágrafo se modificara de conformidad a lo establecido en la ley 2101 de 2021.

ART. 23°-. Horario de Trabajo. Las horas de entrada y salida de los trabajadores y las trabajadoras de la empresa **COOPERATIVA DE TRANSPORTE LA ERMITA LTDA** son las que a continuación se expresan, sin limitar o condicionar los cambios que el empleador pueda realizar en virtud de la necesidad del servicio y/o en acuerdo con los(las) trabajadores(ras) de conformidad a lo establecido en la ley 2101 de 2021 concordante con la ley 2466 de 25 de junio del 2025, Art 11.

ÁREA ADMINISTRATIVA

LUNES A VIERNES.	
HORA DE ENTRADA:	8: 00 AM.
HORARIO DE ALMUERZO:	1 HORA.- 12:00- 1.00 PM
HORA DE SALIDA:	5: 00 PM.
SÁBADOS.	
HORARIO:	8:00 AM A 12:00 PM.

ÁREA OPERATIVA.

LUNES A SABADO

TURNO 1	
HORA DE ENTRADA:	05:00 AM.
HORA DE SALIDA:	01:00 PM
TURNO 2	
HORA DE ENTRADA	01:00 PM
HORA DE SALIDA	09:00 P.M

CONDUCTORES

EL horario de trabajo se computará y contará exclusivamente por el tiempo real que el TRABAJADOR gaste en la conducción del vehículo que se asigne, en las rutas y frecuencias que le indique EL EMPLEADOR. Por consiguiente, mientras no este de turno en la conducción, EL TRABAJADOR podrá disponer libremente del tiempo, siendo su obligación permanecer durante esos periodos por fuera de las instalaciones de la empresa, debiéndose presentar al momento de su respectivo turno o vuelta.

Los conductores tienen un periodo de descanso de 20 minutos dentro de la jornada laboral en cada recorrido.

Parágrafo 1°. Horarios Especiales para Trabajadores(as) Estudiantes: A criterio del empleador, pueden establecerse horarios especiales para los(las) trabajadores(as) que estudien, los cuáles, serán aprobados previamente y por escrito por parte de la gerencia de la **COOPERATIVA DE TRANSPORTE LA ERMITA LTDA** quien informara a la Coordinación de talento humano, sobre esta autorización. No es obligación de la **COOPERATIVA DE TRANSPORTE LA ERMITA LTDA** conceder, ni renovar permisos de estudio o de cualquier otra índole a sus trabajadores o trabajadoras.

Parágrafo 2°. Ajuste Excepcional de Jornada por Necesidades del Servicio: Cuando por motivos especiales u ocasionalmente atribuibles al empleador no pueda desarrollarse la jornada de trabajo dentro del horario señalado, tal jornada se cumplirá en horas distintas, pero sin exceder la jornada máxima legal permitida; el servicio adicional prestado en estas horas no constituirá trabajo suplementario, previo acuerdo con los trabajadores y las trabajadoras por escrito.

Parágrafo 3°. Jornada Laboral para Cargos de Dirección, Confianza o Manejo: No habrá limitación de jornada laboral para los trabajadores y las trabajadoras que desempeñen cargos de dirección, de confianza o de manejo, ni habrá para los que ejecuten actividades discontinuas, intermitentes o de simple vigilancia, los cuales deberán laborar el tiempo que sea necesario para llenar cumplidamente sus deberes. Lo anterior, sin perjuicio de lo

establecido para el recargo por trabajo nocturno, y la remuneración por trabajo dominical y en días festivos.

Parágrafo 4°. REMUNERACION EN DIAS DE DESCANSO OBLIGATORIO: el trabajo en día de descanso obligatorio, o días de fiesta se remunera con un recargo del 100% de la contraprestación aquí estipulada la cual se aplicará progresivamente cada año de conformidad con el parágrafo transitorio del **artículo 14 de la Ley 2466 de 2025** en proporción a las horas laboradas; sin perjuicio del salario ordinario a que tenga derecho el trabajador por haber laborado la semana completa.

Parágrafo 5°. Compensación por Trabajo Ocasional: Aquellos trabajadores o trabajadoras que laboren hasta dos (2) días de descanso obligatorio en el mes, se remunerara con un recargo del 100% de la contraprestación aquí estipulada la cual se aplicará progresivamente cada año de conformidad con el parágrafo transitorio del **artículo 14 de la Ley 2466 de 2025** en proporción a las horas laboradas; sin perjuicio del salario ordinario a que tenga derecho el trabajador por haber laborado la semana completa.

Compensación por Trabajo Habitual en Descanso Obligatorio: Aquellos trabajadores o trabajadoras que laboren (3) tres o más días de descanso obligatorio en un mes, se le reconocerá el descanso compensatorio y el recargo dominical. El 100% de la contraprestación aquí estipulada y se aplicará progresivamente cada año de conformidad con el parágrafo transitorio del **artículo 14 de la Ley 2466 de 2025**.

Parágrafo 6°. Actividades Recreativas por Personal Superior a 50 Trabajadores(as): Dando cumplimiento a la **Ley 50/90 art. 21° (modificado por el Artículo 2.2.1.2.3.1. y siguientes del Decreto Reglamentario 1072 de 2015)**, cuando la empresa tenga más de cincuenta (50) trabajadores y/o trabajadoras que laboren cuarenta y cuatro (44) horas a la semana, estos tendrán derecho a que dos (2) horas de dicha jornada, por cuenta del empleador, se dediquen exclusivamente a actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación, aplicándose de manera proporcional conforme a lo dispuesto en el **art. 6 de la Ley 2120 de 2021** y estando vigente hasta el 15 de julio de 2026.

Parágrafo 7°. Jornada Semestral para el Fortalecimiento de la Vida Familiar: En cumplimiento de la **Ley 1857 del 26 de julio de 2017** y estando vigente el presente parágrafo, hasta el 15 de julio de 2026, el empleador, a su criterio, facilitará, promoverá, gestionará y adecuará una jornada semestral para facilitar el acercamiento del trabajador y trabajadora con los miembros de su familia, para atender sus deberes de protección y acompañamiento de su cónyuge o compañero (a) permanente, a sus hijos(as) menores, a las personas de la tercera edad de su grupo familiar o a sus familiares dentro del tercer grado de consanguinidad que requieran del mismo, como también a quienes de su familia se encuentren en situación de discapacidad o dependencia. El trabajador, y/o la trabajadora junto con el empleador podrán convenir un horario flexible sobre el horario y las condiciones de trabajo para facilitar el cumplimiento de los deberes familiares mencionados.

ART. 24°-. Jornada Laboral Flexible. De conformidad con el **artículo 161 del C. S. del T. (modificado por el art. 11 de la Ley 2466 de 2025)** se establece que, el empleador y el trabajador o la trabajadora podrán acordar que la jornada semanal de cuarenta y dos (42) horas se realice mediante jornadas diarias flexibles de trabajo, distribuidas en máximo seis días a la semana con un día de descanso obligatorio, que podrá coincidir con el día domingo. Así, el número de horas de trabajo diario podrá distribuirse de manera variable durante la respectiva semana, teniendo como mínimo cuatro (4) horas continuas y máximo hasta nueve (9) horas diarias sin lugar a ningún recargo por trabajo suplementario, cuando el número de horas de trabajo no exceda el promedio de cuarenta y dos (42) horas semanales dentro de la jornada ordinaria, en virtud de lo consagrado en el **artículo 160 del Código Sustantivo del Trabajo**.

Parágrafo 1°. Trabajadores(as) con Responsabilidades Familiares del Cuidado: Las partes podrán acordar horarios o jornadas flexibles de trabajo o modalidades de trabajo apoyadas por las tecnologías de la información y las comunicaciones sin desmedro del cumplimiento de sus funciones, enfocadas en armonizar la vida familiar del trabajador o trabajadora que tenga responsabilidades de cuidado sobre personas mayores, hijos e hijas menores de edad, personas con discapacidad, con enfermedades catastróficas, crónicas graves y/o terminales, dentro del segundo grado de consanguinidad, primero de afinidad o primero y segundo civil, o que la persona dependa exclusivamente del cuidador por no tener más familiares, previa certificación de su calidad de cuidador. El(la) trabajador(a) podrá solicitar y proponer el acuerdo para la distribución de la jornada flexible o la modalidad de trabajo a desarrollar, proponiendo la distribución de los tiempos de trabajo y descanso, y deberá acreditar la responsabilidad de cuidado a su cargo. Esta solicitud deberá ser evaluada por el empleador y éste estará obligado a otorgar una respuesta en un término máximo de quince (15) días hábiles, caso en el cual de ser aceptada deberá indicar el proceso de implementación a seguir, proponiendo una distribución nueva y organizando lo pertinente para acordar e implementar esta opción, o negándola con la justificación que impide la aceptación de la misma o planteando una propuesta alternativa al(a) trabajador(a) (**Art. 46 de la Ley 2466 de 2025**).

Parágrafo 2°. Flexibilidad para Trabajadores(as) Cuidadores(as) de Personas con Discapacidad: De acuerdo con el **artículo 7° de la Ley 2297 de 2023 (Modificado por la Ley 2466 del 2025 en su artículo. 47)**, cuando el cuidador de un familiar dentro del primer o segundo grado de consanguinidad y civil, o primero de afinidad también sea trabajador(a) y deba cumplir con un horario laboral, tendrá derecho, previo acuerdo con el empleador y certificación de su condición, a acceder a flexibilidad horaria o la prestación del servicio, ya sea mediante trabajo en casa o remoto, siempre que el tipo de trabajo lo permita, sin afectar el cumplimiento de sus funciones. esta medida le permitirá realizar actividades de cuidado o asistencia personal no remunerada. este acuerdo se podrá realizar siempre y cuando la actividad a desarrollar lo permita.

CAPÍTULO VII.

TRABAJO SUPLEMENTARIO O DE HORAS EXTRAS.

ART. 25°-. Definición. Se entiende, trabajo suplementario o de horas extras, el que exceda de la jornada ordinaria y en todo caso, el que exceda de la máxima legal. La empresa **COOPERATIVA DE TRANSPORTE LA ERMITA LTDA** sólo reconocerá y pagará el trabajo suplementario o de horas extras, cuando expresamente lo haya autorizado y su remuneración se efectuará de acuerdo con los recargos establecidos en el Código Sustantivo del Trabajo. Por lo tanto las horas extras quedan prohibidas.

ART. 26°-. Trabajo Ordinario y Nocturno. De conformidad con el artículo 160 del Código Sustantivo del Trabajo (modificado por el art. 10 de la Ley 2466), quedará así:

1. Trabajo ordinario o diurno, es el que se realiza entre las seis (6) horas (6:00 AM) y las diecinueve (19) horas (7:00 PM).
2. El trabajo nocturno, es el comprendido entre las diecinueve (19) horas (7:00 PM) y las seis (6) horas (6:00 AM).

Parágrafo 1°. Límite al Trabajo Suplementario: De acuerdo con el artículo 13 de la Ley 2466 de 2025 que reforma el artículo 22 de la Ley 50 de 1990, se indica que en ningún caso las horas extras de trabajo, diurnas o nocturnas, podrán exceder de dos (2) horas diarias y doce (12) semanales. No se requerirá permiso del Ministerio de Trabajo para laborar horas extras.

ART. 27°-. Turnos de Trabajo. Cuando la naturaleza de la labor exija actividad continua y se lleve a cabo por turnos de trabajadores y/o trabajadoras, la duración de la jornada puede ampliarse en más de ocho (8) horas, y en más de cuarenta y cuatro (44) horas semanales, o la jornada máxima legal permitida de acuerdo con la ley vigente, siempre que el promedio de las horas de trabajo calculadas para un periodo de tres (3) semanas, no pase de ocho (8) horas diarias, ni de cuarenta y cuatro (44) horas a la semana. Esta ampliación no constituye trabajo suplementario o de horas extras.

Parágrafo 1°. Turnos especiales: La **COOPERATIVA DE TRANSPORTE LA ERMITA LTDA** podrá implantar turnos especiales de trabajo nocturno, de acuerdo con lo previsto por el Decreto 2352 de 1965.

Parágrafo 2°. Limitación a la Prestación de Doble Jornada Laboral: La **COOPERATIVA DE TRANSPORTE LA ERMITA LTDA** no podrá, aún con el consentimiento del(a) trabajador(a), contratarlo para la ejecución de dos (2) turnos en el mismo día, salvo en labores de supervisión, dirección, confianza o manejo. (Artículo 20, Literal C de la Ley 50 de 1990).

ART. 28°-. Tasas y Liquidación de Recargos.

1. 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 diurno.
2. El trabajo extra diurno se remunera con un recargo del veinticinco por ciento (25%)

- sobre el valor del trabajo ordinario diurno.
3. El trabajo extra nocturno se remunera con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.
 4. El trabajo en día de descanso obligatorio o días de fiesta se remunera con un recargo del cien por ciento (100%) sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas, de manera progresiva de conformidad con el **parágrafo transitorio de la Ley 2466 de 2025**, sin perjuicio de las del salario ordinario a que tenga derecho el(la) trabajador(a) por haber laborado una semana completa, o mediante el descanso remunerado si es un día de descanso obligatorio laborado ocasional; si es un día de descanso obligatorio laborado habitual se deberá remunerar con el (100%) más el descanso remunerado. (art. 179 C.S.T. mod. 78/2002 art 26.)
 5. Cada uno de los recargos ante dichos se produce de manera exclusiva, es decir, sin acumularlo con alguno otro (L. 50/90, art. 24).

LA COOPERATIVA DE TRANSPORTE LA ERMITA LTDA no reconocerá trabajo suplementario o de horas extras sino cuando expresamente lo autorice por escrito a sus trabajadores(as) de acuerdo con lo establecido para tal efecto en el art. 23° de este Reglamento, por lo tanto quedan prohibidas las horas extras.

ART. 29°-. Periodos de Pago. El pago de trabajo suplementario o de horas extras y del recargo por trabajo nocturno, se hará a más tardar junto con el pago del salario correspondiente al periodo siguiente, a la fecha que este trabajo se prestó.

CAPÍTULO VIII.

DÍAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIOS.

ART. 30°-. Descansos Obligatorios. Serán días de descanso obligatorio remunerados, todos los domingos cuando aplique y días festivos de carácter civil y religioso que sean decretados como tal por el Gobierno Nacional.

Parágrafo 1: de común acuerdo LA COOPERATIVA DE TRANSPORTE LA ERMITA LTDA y el trabajador podrán acordar que el día obligatorio de descanso sea cualquier día de la semana sin obligación de ser el domingo.

ART. 31°-. Duración de los Días de Descanso Obligatorio. La empresa COOPERATIVA DE TRANSPORTE LA ERMITA LTDA está obligada a dar descanso remunerado a todos sus trabajadores(as), que cumplan su jornada laboral completa de cuarenta y cuatro (44) horas semanales y/o la máxima legal establecida en la **Ley 2101 de 2021**. Este descanso tiene una duración de veinticuatro (24) horas.

ART. 32°-. Remuneración. Como remuneración del descanso, el trabajador o trabajadora recibirá el salario ordinario sencillo, aún en el caso de que el descanso obligatorio coincida con la fecha que la Ley señale también como descanso remunerado. En todo sueldo se

entiende comprendido el pago del descanso en los días en que es legalmente obligatorio y remunerado.

ART. 33°- Requisitos para Otorgar el Descanso Remunerado Obligatorio. La empresa sólo estará obligada a remunerar el descanso obligatorio a los trabajadores y las trabajadoras que, habiéndose obligado a prestar sus servicios durante todos los días laborables de la semana, no hubiere faltado, o que, si hubiere faltado, haya sido por justa causa, por culpa o disposición de la empresa, entendiéndose por justa causa, el accidente o la enfermedad personal, una grave calamidad doméstica debidamente comprobada o un caso fortuito o de fuerza mayor.

Parágrafo 1°. Salario Variable: Cuando no se trate de salario fijo como en los casos de remuneración por tarea a destajo, o por unidad de obra, el salario computable para los efectos de remuneración del descanso obligatorio es el promedio de lo devengado por el trabajador o trabajadora en la semana inmediatamente anterior tomando en cuenta solamente los días trabajados.

ART. 34°-. Descanso Compensatorio. El trabajador o la trabajadora que labore excepcionalmente el día de descanso obligatorio tiene derecho a un descanso compensatorio remunerado o a una retribución en dinero de acuerdo con las leyes laborales.

El descanso semanal compensatorio puede darse en alguna de las siguientes formas:

a. En otro día laborable de la semana siguiente.

Parágrafo 1°. Personas con Especiales Conocimientos Técnicos: Las personas que por sus conocimientos técnicos o por razón del trabajo que ejecutan no pueden reemplazarse sin grave perjuicio para la empresa y tuvieran que trabajar los domingos y días festivos sin derecho a descanso compensatorio, su trabajo se remunerará con el recargo establecido de conformidad a la legislación laboral actual.

Parágrafo 2°. Casos en donde la Labor no pueda ser Suspendida: En los casos de labores que no puedan ser suspendidas, se acumulan los días de descanso en la semana siguiente a la terminación de las labores o se pagará correspondiente remuneración en dinero a opción del(a) trabajador(a).

Parágrafo 3°. Notificación para Trabajo En Día Descanso Obligatorio: Cuando se trata de labores habituales o permanentes en día de descanso obligatorio, la empresa debe fijar con una anticipación mínima de doce (12) horas por lo menos en lugar público del establecimiento, y/o a los correos electrónicos de cada trabajador(a), o el medio de comunicación previamente acordado; la relación del personal que por razones del servicio no puede disponer de descanso obligatorio; en esta relación se incluirá también el día y las horas de descanso compensatorio. (C.S.T., art. 185°). Es de estricto cumplimiento esta jornada de trabajo.

Parágrafo 4°. Prestaciones y Derechos del(a) Trabajador(a): Las prestaciones y derechos que para el trabajador y trabajadora originen el trabajo en los días festivos, se reconocerá en relación con el día de descanso remunerado establecido en el inciso anterior (**art 177 C.S.T. modificado Ley 51, art. 1° de Dic 22/83**).

Parágrafo 5°. Proporcionalidad: Cuando la jornada de trabajo convenida por las partes, en días u horas, que no implique la prestación de servicios en todos los días laborables de la semana, el(la) trabajador(a) tendrá derecho a la remuneración del descanso obligatorio en proporción al tiempo laborado. (**Ley 50/90, art. 26°, núm. 5**).

Parágrafo 6°. Reconocimiento: La empresa **COOPERATIVA DE TRANSPORTE LA ERMITA LTDA** en caso de autorizar y ordenar a los(as) trabajadores(as) la realización de labores en tiempos diferentes a la jornada laboral obligatoria, reconocerá en tiempo la respectiva compensación, durante los cuarenta y cinco días siguientes al momento de concluir la labor encomendada.

ART. 35°-. Trabajo en día de Descanso Obligatorio y/o Festivo. En concordancia con el **artículo 179 del C.S.T. (Modificado por el art. 14 de la Ley 2466 de 2025)**, se remunerarán de la siguiente forma:

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

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

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

Parágrafo 2°. Equivalencia: Para todos los efectos, cuando este Reglamento haga referencia a "**día de descanso obligatorio**", se entenderá que trata de el día "**Domingo**" o "**cualquier otro día de la semana**" pactado entre el empleador y trabajador.

Parágrafo 3°. Acuerdo sobre el Día De Descanso: Las partes del contrato de trabajo podrán convenir por escrito o de manera verbal que su día de descanso sea distinto al domingo.

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

- A partir del primero de **julio de 2025**, se incrementará el recargo por laborar en día de descanso obligatorio a 80%.
- A partir del primero de **julio de 2026**, se incrementará el recargo por laborar en día de descanso obligatorio a 90%
- A partir del primero de **julio de 2027**, se dará plena aplicación al recargo por laborar día de descanso obligatorio a 100% en los términos de este artículo.

Lo anterior, sin perjuicio de que, a la entrada en vigor de la **Ley 2466 del 2025**, el empleador se acoja al recargo del 100%.

ART. 36°. Autorización para Trabajar en Días de Descanso. La Empresa **COOPERATIVA DE TRANSPORTE LA ERMITA LTDA** no pagará ninguna remuneración por trabajo en el día de descanso obligatorio o festivos a quien no haya sido ordenado o autorizado por escrito (via whastapp o correo electrónico) o de manera verbal por la empresa del proceso correspondiente e informado al área de gestión humana.

ART. 37°. Suspensión del Trabajo en otros días de Fiesta. Cuando por motivo de fiesta no determinada en la **Ley 51 de 1983**, **LA COOPERATIVA DE TRANSPORTE LA ERMITA LTDA** 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 del trabajo o su compensación en otro día, o cuando la suspensión o compensación 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 del Código Sustantivo del Trabajo**).

CAPÍTULO IX. **VACACIONES.**

ART. 38°. Definición. Los trabajadores y las trabajadoras que hubieren prestado sus servicios durante un (1) año, tienen derecho a quince (15) días hábiles de vacaciones consecutivos remuneradas (**C.S.T., art. 186°, núm. 1°**).

ART. 39°-. Época de Vacaciones. La época de las vacaciones será señalada por la empresa a más tardar dentro del año subsiguiente a aquel en que se hayan causado y ellas deben ser concedidas de oficio o a petición del trabajador o la trabajadora, sin perjudicar el servicio y la efectividad del descanso. El empleador tiene que dar a conocer al trabajador o trabajadora con quince (15) días de anticipación, la fecha desde la cual concederá las vacaciones (**C.S.T., art. 187°**).

Parágrafo 1°. Interrupción: Si se presenta interrupción justificada en el disfrute de las vacaciones, el trabajador o trabajadora no pierde el derecho a reanudarlas (CST, art. 188).

Parágrafo 2°. Vacaciones Simultaneas: La compañía COOPERATIVA DE TRANSPORTE LA ERMITA LTDA puede señalar para todos o una parte de sus trabajadores y trabajadoras, una época fija para las vacaciones simultaneas. Si en este caso las disfrutara un trabajador o trabajadora que no tenga un (1) año completo de servicio, se entenderá que son anticipadas y se abonará a las que se causen al cumplir el año de servicio.

ART. 40°-. Reintegro después de las Vacaciones. El trabajador o trabajadora tiene la obligación de regresar al trabajo, al día siguiente de aquel en que terminen las vacaciones. El retardo sin causa plenamente justificada se considerará como una falta grave con los efectos previstos en este Reglamento de Trabajo.

ART. 41°-. Compensación en Dinero de las Vacaciones. El empleador y el trabajador o trabajadora podrán acordar previa solicitud por escrito de estos, que se pague en dinero hasta la mitad de las vacaciones (Art. 20° de la Ley 1429 de 2010 que modifico el numeral 1° del art. 189° del C.S.T.)

Parágrafo 1°. Solicitud: La solicitud del trabajador o trabajadora y el acuerdo para que se paguen en dinero hasta la mitad de las vacaciones, deben constar por escrito.

Parágrafo 2°. Efectos de la Remuneración de las Vacaciones: Cuando el contrato de trabajo termine sin que el trabajador o trabajadora hubiere disfrutado de vacaciones, la compensación de estas en dinero procederá no solo por el año cumplido de servicio, sino proporcionalmente por fracción de año que faltare por liquidar.

Parágrafo 3°. Acuerdo Escrito: En el acuerdo suscrito entre el trabajador o trabajadora y la empresa COOPERATIVA DE TRANSPORTE LA ERMITA LTDA para compensar las vacaciones, se estipulará el tiempo compensado en dinero que no superará los siete (7) días y los días en que el trabajador o la trabajadora disfrutará las vacaciones que no podrá exceder los ocho (8) días.

Parágrafo 4°. Proporción de las Vacaciones: En los contratos a término fijo inferior a un (1) año, o en los contratos individuales de trabajo por labor u obra determinada, los trabajadores y las trabajadoras tendrán derecho al pago de vacaciones en proporción al tiempo laborado cualquiera que este sea. (Ley 50/90, art. 3° par.)

ART. 42°-. Liquidación de las Vacaciones. Durante el periodo de vacaciones, el trabajador o trabajadora recibirá el salario ordinario que este devengando el día que comience a disfrutar de ellas. En consecuencia, solo se excluirán para la liquidación de las vacaciones, el valor correspondiente en día de descanso obligatorio y el valor del trabajo complementario o de horas extras. Cuando el salario sea variable, las vacaciones se liquidarán con el promedio de

lo devengado por el trabajador o la trabajadora en el año inmediatamente anterior a la fecha en que se concedan.

ART. 43°- Vacaciones para Trabajadores(as) de Dirección Manejo y Confianza. El trabajador o la trabajadora de estas características que hiciera uso de sus vacaciones puede dejar un reemplazo bajo su responsabilidad solidaria y, previa autorización de la empresa sí esta no aceptare el(la) candidato(a) indicado(a) por el trabajador o la trabajadora y llamare a otra persona a reemplazarlo, cesa por este hecho la responsabilidad del trabajador o trabajadora que se ausente a disfrutar sus vacaciones.

ART. 44°-. Prescripción de Vacaciones. Cuando sin existir aplazamiento no se hace uso de las vacaciones en la fecha señalada, el derecho a disfrutarlas o a recibir la compensación en dinero, estas prescriben en tres (3) años que se contarán a partir de la fecha en que se haya causado el derecho.

ART. 45°-. Mínimo de Vacaciones a Otorgar: En todo caso, el trabajador o trabajadora gozará anualmente por lo menos de seis (6) días hábiles continuos de vacaciones, los que no son acumulables. La empresa **COOPERATIVA DE TRANSPORTE LA ERMITA LTDA** y el(a) trabajador(a) pueden convenir en acumular los días restantes de vacaciones hasta por dos (2) años.

ART. 46°-. Registro de las Vacaciones: Todo empleador llevará un registro de vacaciones en el que se anotarán: La fecha de ingreso de cada trabajador(a), fecha en que toma sus vacaciones, fecha en las que termina y la remuneración de estas. (DUR. 1072 art. 2.2.1.2.2.1.).

CAPÍTULO X. LICENCIAS/PERMISOS.

ART. 47°-. Remunerados. La empresa **COOPERATIVA DE TRANSPORTE LA ERMITA LTDA** concederá a sus trabajadores y trabajadoras los permisos necesarios para:

- a) Para el ejercicio del sufragio, sin perjuicio de lo estipulado en el artículo 3 de la Ley 403 de 1997;
- b) Para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación;
- c) En caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada, entendiéndose como todo suceso personal, familiar, hasta el tercer grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil, caso fortuito o fuerza mayor cuya gravedad afecte el normal desarrollo de las actividades del(a) trabajador(a).
- d) Para desempeñar comisiones sindicales inherentes a la organización,
- e) 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;

- f) 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**.
- g) Para asistir a las obligaciones escolares como acudiente, en los que resulte obligatoria la asistencia del(a) trabajador(a) por requerimiento del centro educativo.
- h) Para atender citaciones judiciales, administrativas y legales.

La concesión de los permisos antes dichos 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 este, según lo permitan las circunstancias. La duración de este permiso será considerada en cada caso particular dependiendo de la gravedad de la calamidad atendiendo los criterios de proporcionalidad, razonabilidad e inmediatez, de igual forma debe demostrarlo con los respectivos documentos que acrediten dicha calamidad aportándolos a la empresa.
- En caso de **fallecimiento** del cónyuge, compañero o compañera permanente o de un familiar hasta el segundo (2°) grado de consanguinidad, primero (1°) de afinidad y primero (1°) civil; según la **Sentencia C - 29 de enero 28 de 2009, LA COOPERATIVA DE TRANSPORTE LA ERMITA LTDA**, concederá una licencia remunerada por luto de cinco (5) días hábiles, cualquiera sea su modalidad de contratación o de vinculación laboral. Esta licencia, interrumpe vacaciones, incapacidades y otras licencias. Este hecho deberá demostrarse mediante documento expedido por la autoridad competente, dentro de los treinta (30) días siguientes a su ocurrencia.
- **Cita médica a la EPS:** en caso de requerir este permiso, el trabajador o trabajadora deberán solicitar previamente el permiso ante su jefe directo, indicando fecha, hora y radicarlo en el Departamento de Talento Humano de la empresa.
- En caso de **sepelio de compañeros(as) de trabajo**, el aviso puede ser hasta con un (1) día de anticipación y el permiso se concederá hasta el diez por ciento (10%) de los(as) trabajadores(as).
- En los demás casos (sufragio, desempeño de cargos transitorios de forzosa aceptación y concurrencia al servicio médico correspondiente), el aviso se hará con la anticipación que las circunstancias lo permitan. Salvo convención en contrario y a excepción del caso de concurrencia al servicio médico correspondiente, el tiempo empleado en estos permisos puede descontarse al trabajador o trabajadora, o compensarse con tiempo igual de trabajo efectivo en horas distintas a su jornada ordinaria, a opción de la compañía **COOPERATIVA DE TRANSPORTE LA ERMITA LTDA (CST, art. 57°, núm. 6º)**.

Aunado a lo anterior y de conformidad con la **Ley 2114 del 29 de julio de 2021**, se reconoce por parte de la empresa lo siguiente: licencia de maternidad, licencia paternal compartida y

licencia flexible de tiempo parcial; en todo caso se dará aplicación al artículo 2° y siguientes de la mencionada ley, de la siguiente manera:

LICENCIA DE MATERNIDAD: La madre trabajadora de la empresa Dieciocho (18) semanas en época de parto que, son extensivos en los mismos términos a la madre adoptante.

LICENCIA DE PATERNIDAD: El padre trabajador tendrá derecho a (2) dos semanas de licencia remunerada de paternidad.

LICENCIA DE PATERNIDAD COMPARTIDA: Los padres podrán distribuir libremente entre sí las últimas seis (6) semanas de la licencia de la madre, siempre y cuando cumplan las condiciones y requisitos dispuestos en la Ley 2114 de 2021, esta licencia en el caso de la madre es independiente del permiso de lactancia.

LICENCIA PATERNAL FLEXIBLE DE TIEMPO PARCIAL: La madre y/o padre podrán optar por una licencia paternal flexible de tiempo parcial en la cual podrán cambiar un periodo determinado de su licencia de maternidad o de paternidad por un período de trabajo de medio tiempo equivalente al doble del tiempo correspondiente al período de tiempo seleccionado esta licencia, en caso de la madre es independiente del permiso de lactancia.

En cualquier caso, el trabajador o trabajadora que desee acceder a los beneficios de la nombrada Ley deberá realizar el procedimiento administrativo para solicitarlo y cumplir con los requisitos establecidos en la norma.

Al mismo tiempo y de conformidad con el **artículo 15. de la Ley 2466 del 2015**, el empleador concederá permiso remunerado al trabajador o trabajadora, así:

- **Para asistir a citas médicas de urgencias o citas médicas programadas con especialistas:** estos se concederán cuando se informe al empleador junto certificado previo; incluyendo aquellos casos que se enmarcan con lo dispuesto desde el Ministerio de Salud y Protección Social para diagnóstico y tratamiento de la endometriosis incluir en la Ley 2338 del 2023.
- **Para asistir a las obligaciones escolares como acudiente:** estos se concederán, para que el trabajador o trabajadora, pueda acudir en los momentos en que resulte obligatoria la asistencia del trabajador o trabajadora por requerimiento del centro educativo.
- **Para atender citaciones judiciales, administrativas o legales:** se concederán permisos remunerados en aquellos casos previamente informados a la empresa con su respectivo soporte.
- **Para desempeñar comisiones sindicales inherentes a la organización:** se concederán permisos remunerados, siempre que avise con la debida oportunidad a la empresa con su respectivo soporte y que, el número de los que se ausenten no sea tal que perjudique el funcionamiento de la empresa.

- **Uso de medio de transporte ecológico:** se concederá, un (1) día de descanso remunerado por cada seis (6) meses de trabajo, para aquel trabajador o trabajadora que certifique el uso de bicicletas como medio de transporte para la llegada y salida del sitio de trabajo.

Por otro lado, en caso de **sepelio de compañeros(as) de trabajo**, el aviso puede ser hasta con un (1) día de anticipación y el permiso se concederá hasta el diez por ciento (10%) de los(as) trabajadores(as).

Finalmente, y en los demás casos (sufragio, desempeño de cargos transitorios de forzosa aceptación y concurrencia al servicio médico correspondiente), el aviso se hará con la anticipación que las circunstancias lo permitan. Salvo convención en contrario y a excepción del caso de concurrencia al servicio médico correspondiente, el tiempo empleado en estos permisos puede descontarse al trabajador o trabajadora, o compensarse con tiempo igual de trabajo efectivo en horas distintas a su jornada ordinaria, a opción de la empresa **COOPERATIVA DE TRANSPORTE LA ERMITA LTDA (CST, art. 57°, núm. 6º)**.

Parágrafo 1°. Tramite de los Permisos: La autorización de permisos debe tramitarse ante el jefe inmediato mediante formato escrito con por lo menos dos (2) días de anticipación. Una vez el jefe recibe el formato escrito evaluará si tal solicitud corresponde a un permiso obligatorio, de los mencionados en el presente artículo, procederá a establecer la veracidad de la solicitud y a conceder o no el permiso. En caso de que el permiso no sea de obligatoria concesión, evaluará la disponibilidad de la empresa para concederlo, siempre y cuando no se vea afectada la prestación del servicio y comunicará al trabajador o trabajadora solicitante la decisión. El formato escrito de autorización de permiso deberá enviarse al proceso del área de Talento Humano, dos (2) días antes de otorgar el permiso o en el momento en que se otorgue dicho permiso para el control de ausentismo y nómina.

Parágrafo 2°. Permisos No Obligatorios: Aquellos permisos que sean otorgados por parte del empleador, que no constituyan la obligatoriedad de otorgarlos, sino que sean discrecionales del empleador, podrá de mutuo acuerdo con el(la) trabajador(a) establecer su compensación en tiempo.

ART. 48°-. No Remunerados. LA COOPERATIVA DE TRANSPORTE LA ERMITA LTDA podrá conocer permisos o licencias sin remuneración a los trabajadores y trabajadoras que los soliciten de una manera debidamente anticipada y por escrito, para no asistir al trabajo o para ausentarse de él, pero sólo por el tiempo que a juicio de la empresa sea necesario en cada caso, cuando los motivos sean plenamente justificados.

CAPÍTULO XI.

SALARIO MÍNIMO CONVENCIONAL, MODALIDADES Y PERÍODOS DE PAGO.

ART. 49°-. Definición de Salario. Constituye salario no sólo la remuneración ordinaria, sino todo lo que recibe el trabajador o la trabajadora en dinero y en contraprestación directa de sus servicios.

Parágrafo 1°. **Beneficios No Constitutivos de Salario:** En el caso de los trabajadores y las trabajadoras que dentro de sus ingresos tengan derecho a otros ingresos, la empresa podrá pactar con ellos por un periodo determinado al iniciar el contrato o durante su vigencia, auxilios o bonificaciones no constitutivas de salario, las cuales constaran por escrito y serán parte integral del contrato de trabajo.

ART. 50°-. Formas y Libertad de Estipulación. El empleador y el trabajador o la trabajadora pueden convenir libremente el salario en sus diversas modalidades como por unidad de tiempo, por obra o labor determinada, o a destajo, etc., pero siempre respetando el salario mínimo legal vigente o el fijado en los pactos, convenciones colectivas y fallos arbitrales. No obstante lo dispuesto en los **artículos 13°, 14°, 16°, 21° y 340° del Código Sustantivo del Trabajo** y las normas concordantes con estas, cuando el trabajador o trabajadora devengue un salario ordinario superior a diez (10) salarios mínimos legales mensuales vigentes, podrá de común acuerdo con el empleador pactar la estipulación escrita de **un (1) salario integral** que además de retribuir el trabajo ordinario, compense de antemano el valor de prestaciones, recargos y beneficios tales como: el correspondiente al trabajo nocturno, extraordinario o al dominical y festivo, el de primas legales, extralegales, las cesantías y sus intereses, subsidios y suministros en especie y, en general, las que se incluyan en dicha estipulación, excepto las vacaciones. En ningún caso, el salario integral podrá ser inferior al monto de diez (10) salarios mínimos legales mensuales vigentes, más el factor prestacional correspondiente a la empresa que no podrá ser inferior al treinta por ciento (30%) de dicha cuantía.

El monto del factor prestacional quedará exento del pago de retención en la fuente y de impuestos. Este salario no estará exento de las cotizaciones a la seguridad social, ni de los aportes al SENA, ICBF, y Cajas de Compensación Familiar, pero la base para efectuar los aportes parafiscales es el setenta por ciento (70%).

El trabajador y trabajadora que convenga con el empleador 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, art. 18°**).

Parágrafo: en relación a **LA COOPERATIVA DE TRANSPORTE LA ERMITA LTDA**, de acuerdo a su naturaleza jurídica denominada Cooperativa y de acuerdo al Estatuto Tributario Art 114-1 y de la Ley 1819 de 2016 Art. 65, estamos exentos de realizar aportes parafiscales.

ART. 51°-. Jornal y Sueldo. Se denomina jornal el salario estipulado por días y sueldo el estipulado con períodos mayores. (**C.S.T., art. 133°**).

ART. 52°-. Forma de Pago. La COOPERATIVA DE TRANSPORTE LA ERMITA LTDA pagará a sus trabajadores y trabajadoras el valor correspondiente a sus salarios de conformidad con las políticas establecidas por la empresa que podrá ser de manera mensual o quincenal. No obstante, lo anterior, la empresa podrá en cualquier momento notificar con anticipación a los trabajadores y las trabajadoras la modificación de la forma de pago.

Parágrafo: el salario se pagará al trabajador directamente o a la persona que el autorice por escrito, previo cumplimiento a la documentación requerida por la empresa para este trámite.

PARA ADMINISTRATIVOS: se pagará de manera quincenal.

PARA CONDUCTORES: EL TRABAJADOR (a) queda expresamente autorizado (a) para descontar del producido diario del vehículo asignado y aplicar a su favor los dineros correspondientes al salario pactado, auxilio de transporte, más cualquier valor que por concepto de recargos de cualquier índole legal, tales como recargos dominicales, festivos, nocturnos, horas extras etc.; deban hacerse, siendo su obligación el realizar tal actividad y liberando así al EMPLEADOR y al propietario del vehículo que conduzca de la obligación de demostrar tales pagos.

Parágrafo 1°. **Autorización para la Transferencia de Fondos:** Salvo convenio por escrito, el pago de los salarios se efectuará mediante consignación y/o transferencia bancaria de fondos, previamente autorizados por parte del trabajador o trabajadora, (cuenta de nómina) o en su defecto en efectivo en el lugar en donde el trabajador o trabajadora presta sus servicios en forma habitual, o en la sede principal de la empresa, durante la jornada de trabajo, o después de que éste cese (**C.S.T., art. 138°, núm. 1º**). El salario y sus prestaciones sociales se pagará al trabajador o trabajadora directamente o a la persona que él autorice por escrito, previo cumplimiento a la documentación requerida por la empresa para este trámite.

Parágrafo 2°. **Periodos de Pago Vencidos:** 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.

Parágrafo 3°. **Formalidades y Constancia en el Pago de Salarios:** Todo pago hecho al trabajador o la trabajadora, se realizará a través de transferencia bancaria a la cuenta del trabajador o trabajadora y posteriormente él envió del comprobante de nómina al correo electrónico de estos, con lo cual se entenderá notificado el comprobante de pago de los salarios y prestaciones sociales.

Parágrafo 4: Exceptuando a los conductores toda vez de que, quedan expresamente autorizados (a) para descontar del producido diario del vehículo asignado y aplicar a su favor los dineros correspondientes al salario pactado, auxilio de transporte, más cualquier valor que por concepto de recargos de cualquier índole legal, tales como recargos dominicales,

festivos, nocturnos, horas extras etc.; deban hacerse, siendo su obligación el realizar tal actividad y liberando así al EMPLEADOR y al propietario del vehículo que conduzca de la obligación de demostrar tales pagos.

ART. 53°.- Deducciones. LA COOPERATIVA DE TRANSPORTE LA ERMITA LTDA NO puede deducir suma alguna de dinero, del salario que corresponda al trabajador o la trabajadora, salvo en los siguientes casos:

- Cuando exista mandamiento judicial que así lo ordene en caso particular, con indicación de la cantidad precisa a retenerse y su destinación.
- Cuando lo autorice el trabajador o la trabajadora por escrito para cada caso, a menos que la deducción afecte el salario mínimo legal mensual vigente y la parte inembargable del salario ordinario.
- Cuando el trabajador o trabajadora suscriba contrato de crédito por libranza, previa autorización del trabajador(a) según lo estipulado en la **Ley 1527 de 2012**.
- Por disposición de las leyes tributarias.
- La parte correspondiente al trabajador o trabajadora destinada a la cotización para los Sistemas Generales de Pensiones y Seguridad Social en Salud.
- Cubrir aportes o deudas a fondos de empleados, cooperativas autorizadas, créditos en forma legal y de los cuales, sea socio el(la) trabajador(a).
- Cuotas sindicales.
- Prestamos, anticipos, compensaciones del salario, que realice el empleador a el trabajador o trabajadora, que deberá constar por escrito.

Parágrafo 1°. Descuentos Prohibidos. Estos, están consagrados en el **art. 149° del C.S. del T.** (Modificado por el Art. 18° de la **Ley 1429 de 2010**), y disponen lo siguiente:

1. El empleador no puede deducir, retener o compensar suma alguna del salario, sin orden suscrita por el trabajador o trabajadora, para cada caso o sin mandamiento judicial.
2. Quedan especialmente comprendidos en esta prohibición, los descuentos o compensaciones por concepto de uso o arrendamiento de locales, herramientas o útiles de trabajo, deudas del trabajador o trabajadora para con el empleador, sus socios, parientes o representantes; Indemnización por daños ocasionados a los locales, maquinas, materias primas o productos elaborados o perdidas o averías de elementos de trabajo, entrega de mercancías, provisión de alimentos y precio de alojamiento.
3. Tampoco se puede efectuar la retención o deducción sin mandamiento judicial, aunque exista orden escrita del(a) trabajador(a), cuando quiera que se afecte el salario mínimo legal o convencional o la parte del salario declarada inembargable por la Ley.
4. Los empleadores quedarán obligados a efectuar oportunamente los descuentos autorizados por sus trabajadores(as) que se ajusten a la Ley. El empleador que incumpla lo anterior, será responsable de los perjuicios que dicho incumplimiento le ocasiona al(a) trabajador(a) o al beneficiario del descuento.

CAPÍTULO XII.
TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO.

ART. 54°.- Causales de Terminación. El contrato de trabajo celebrado entre la **COOPERATIVA DE TRANSPORTE LA ERMITA LTDA** y sus trabajadores y trabajadoras, terminará en los casos previstos por la Ley, por el contrato y por este Reglamento. Para lo cual, la empresa en todo caso notificará al trabajador o la trabajadora y ejercerá el debido proceso en todas y cada una de sus actuaciones laborales.

CAPÍTULO XIII.
SERVICIO MÉDICO, MEDIDAS DE SEGURIDAD, RIESGOS, PRIMEROS AUXILIOS EN CASO DE ACCIDENTES DE TRABAJO, NORMAS SOBRE LABORES EN ORDEN A LA MAYOR HIGIENE Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO.

ART. 55° – Compromiso del Empleador

El empleador se compromete a garantizar las condiciones de seguridad, salud e higiene de los trabajadores, así como a suministrar los recursos humanos, técnicos, físicos y financieros necesarios para la implementación, mantenimiento y mejora continua del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), con el fin de prevenir accidentes y enfermedades laborales, y promover la protección integral de los trabajadores.

ART. 56° – Servicio Médico: Los servicios médicos requeridos por los trabajadores serán prestados a través de la Institución Prestadora de Servicios de Salud (IPS) y la Entidad Promotora de Salud (EPS) a las cuales se encuentren afiliados, de conformidad con la normatividad vigente en materia de seguridad social.

Ningún trabajador podrá iniciar labores sin contar con afiliación activa al Sistema General de Seguridad Social Integral y con los aportes correspondientes debidamente efectuados. Asimismo, cada trabajador tendrá derecho a elegir libremente la EPS de su preferencia, conforme a lo establecido por la legislación aplicable.

ART. 57° – Aviso de Enfermedad General o Laboral, Accidente de Trabajo o Incidente de Trabajo

Todo trabajador deberá informar de manera inmediata a su jefe directo cualquier indisposición de salud, enfermedad, accidente de trabajo o incidente de trabajo ocurrido durante la ejecución de sus funciones o con ocasión de estas.

Asimismo, el trabajador deberá gestionar por su propia cuenta la atención médica correspondiente ante la EPS, ARL o la entidad competente, según corresponda. La notificación del evento deberá realizarse el mismo día de su ocurrencia.

Parágrafo – Consecuencias por Omitir Información Relevante

El ocultamiento, falsedad, omisión o negativa injustificada de informar condiciones de salud, enfermedades, accidentes de trabajo o cualquier situación que pueda representar riesgo para el trabajador, sus compañeros o la operación de la empresa, será considerado falta grave y podrá dar lugar a la aplicación de medidas disciplinarias conforme al presente Reglamento Interno de Trabajo y al Código Sustantivo del Trabajo.

Los certificados de incapacidad médica deberán ser entregados por el trabajador en medio físico, mediante radicación en la portería de la Cooperativa especializada de transporte y servicio la Ermita Ltda., dejando constancia de su recibido. La falta de aviso oportuno o el retraso injustificado en la entrega de la incapacidad será considerada falta grave y podrá acarrear sanciones disciplinarias conforme al presente Reglamento Interno de Trabajo, el Decreto 1072 de 2015 y el Código Sustantivo del Trabajo.

Parágrafo 1°: En caso de incapacidad temporal, el trabajador deberá presentar el certificado de incapacidad médica dentro de las veinticuatro (24) horas siguientes al inicio de esta, mediante radicación física en la portería de la cooperativa, dejando constancia de su recibido.

Parágrafo 2°: Cuando la EPS, ARL u otra entidad competente requiera documentos adicionales, tales como epicrisis, historia clínica o soportes médicos, el trabajador deberá gestionar directamente su entrega y aportar la respectiva constancia a la Cooperativa especializada de transporte y servicio la Ermita Ltda., el manejo de dicha información se realizará garantizando la confidencialidad y protección de datos personales, conforme a lo establecido en la Ley 1581 de 2012 y demás normas aplicables.

Parágrafo 3°: El aviso de enfermedad, accidente de trabajo, incidente de trabajo o incapacidad deberá ser realizado inicialmente por el trabajador, ya sea de manera presencial, mediante llamada telefónica o por cualquier otro medio de comunicación disponible. En caso de que el trabajador no se encuentre en condiciones de realizar el reporte directamente, este podrá ser efectuado por un familiar, acudiente o compañero de trabajo.

ART. 58° – Recomendaciones Médicas

Todo trabajador deberá cumplir de manera obligatoria las recomendaciones, tratamientos, controles, terapias físicas, terapias ocupacionales e instrucciones emitidas por el médico tratante, la EPS, la ARL o el área de medicina laboral correspondiente.

Cuando a un trabajador le sean ordenadas terapias físicas u ocupacionales por causa de accidente de trabajo o enfermedad general, este deberá informar oportunamente al propietario de la buseta o al empleador, con el fin de coordinar los tiempos y permisos necesarios para la asistencia a las mismas.

Se deberá tener en cuenta que, inicialmente, el trabajador podrá encontrarse en periodo de incapacidad médica y, una vez finalizada esta, dará inicio al proceso de terapias ordenadas por la EPS o ARL. La entidad correspondiente establecerá el número de terapias y los horarios asignados, información que deberá ser presentada a la Cooperativa especializada de transporte y servicio la Ermita Ltda., para la validación y autorización de los permisos respectivos.

Una vez finalizado el tratamiento terapéutico, el trabajador deberá entregar a la Cooperativa especializada de transporte y servicio la Ermita Ltda., el concepto o informe emitido en la última terapia, en el cual se indique el resultado del proceso, tales como recuperación, mejoría significativa, continuidad del tratamiento o cualquier otra recomendación médica pertinente.

La omisión en la entrega de dicha información, así como la inasistencia injustificada a las terapias programadas, pese a contar con los permisos otorgados por la Cooperativa especializada de transporte y servicio la Ermita Ltda., será considerada una falta grave, sin perjuicio de las consecuencias legales, disciplinarias o administrativas a que haya lugar.

La negativa injustificada al cumplimiento de las recomendaciones y tratamientos médicos podrá generar la pérdida de derechos económicos derivados de incapacidades o prestaciones asistenciales, de conformidad con la normatividad vigente. Asimismo, el empleador quedará exento de responsabilidad frente al agravamiento de lesiones, enfermedades o condiciones de salud ocasionadas por el incumplimiento de las recomendaciones médicas por parte del trabajador.

Asimismo, cuando al trabajador se le otorgue permiso para asistir a citas médicas, deberá presentar a la empresa los soportes o constancias de asistencia y reportar las recomendaciones o indicaciones emitidas por la entidad de salud.

La omisión en la entrega de dicha información o la inasistencia injustificada a terapias o citas médicas autorizadas por la empresa será considerada una falta grave.

El incumplimiento de recomendaciones o tratamientos médicos podrá generar la pérdida de derechos económicos derivados de incapacidades o prestaciones asistenciales, conforme a la normatividad vigente.

Parágrafo: Los trabajadores que presenten condiciones médicas especiales, restricciones laborales o que hayan sido reintegrados por disposición judicial, deberán entregar al área de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) y/o medicina laboral los soportes médicos requeridos para el respectivo seguimiento de su proceso de rehabilitación, garantizando la confidencialidad y protección de la información conforme a la normatividad vigente.

ART. 59° – Prevención y Medidas de Seguridad

Todo trabajador deberá cumplir estrictamente las normas, procedimientos, protocolos y medidas de Seguridad y Salud en el Trabajo establecidos por las autoridades competentes y por la Cooperativa especializada de transporte y servicio la Ermita Ltda., orientados a la prevención de accidentes de trabajo, incidentes, enfermedades laborales y demás riesgos asociados al desarrollo de sus funciones, incluyendo:

- El uso adecuado y seguro de máquinas, equipos, herramientas y demás elementos necesarios para el desarrollo de sus labores.
- La aplicación y cumplimiento de las medidas de prevención orientadas a evitar accidentes de trabajo, incidentes y enfermedades laborales.
- La realización de los exámenes médicos ocupacionales preventivos y tratamientos indicados, en caso de presentar enfermedad contagiosa, infectocontagiosa o condición médica que pueda representar riesgo para otros trabajadores o para la operación de la Cooperativa especializada de transporte y servicio la Ermita Ltda., el trabajador podrá ser apartado temporalmente de sus labores hasta tanto exista valoración o concepto médico que determine su aptitud para el reintegro laboral.

Parágrafo: El incumplimiento grave de las normas, procedimientos y medidas de Seguridad y Salud en el Trabajo establecidas por la Cooperativa especializada de transporte y servicio la Ermita Ltda., podrá dar lugar a la apertura de proceso disciplinario de conformidad con la normatividad vigente.

Dicho procedimiento se adelantará garantizando el derecho de defensa, contradicción y debido proceso del trabajador, conforme a lo establecido en el artículo 91 del Decreto 1295 de 1994, la Ley 1562 de 2012 y demás normas concordantes, incluyendo las disposiciones aplicables de la Ley 2466 de 2025 relacionadas con el procedimiento disciplinario laboral y el derecho del trabajador a presentar descargos.

ART. 60° – Accidentes o Incidentes de Trabajo

En caso de accidente de trabajo o incidente de trabajo, el trabajador deberá informar de manera inmediata al empleador o a su representante, y en todo caso dentro de las veinticuatro (24) horas siguientes a la ocurrencia del hecho.

El trabajador no podrá realizar reportes directos ante la EPS o la ARL sin haber informado previamente a la Cooperativa especializada de transporte y servicio la Ermita Ltda., el incumplimiento de esta obligación, así como la omisión del aviso oportuno, será considerado falta grave conforme al presente Reglamento Interno de Trabajo y a la normatividad laboral vigente.

La información del evento deberá ser comunicada a través de los siguientes canales:

- Área de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST).
- Jefe inmediato.
- Médico laboral o encargado designado por la empresa.

Nota – Atención y Registro del Evento

- Se brindarán los primeros auxilios requeridos y, de ser necesario, el trabajador será remitido a la entidad médica o asistencial correspondiente para su valoración y atención.
- La empresa registrará la ocurrencia y adoptará las medidas preventivas y correctivas necesarias para minimizar sus consecuencias y evitar su repetición. El incumplimiento del aviso oportuno por parte del trabajador será considerado falta grave y podrá afectar la cobertura, el trámite de reconocimiento de prestaciones o las responsabilidades derivadas del evento.

Parágrafo: La Cooperativa especializada de transporte y servicio la Ermita Ltda., no asumirá responsabilidad por accidentes ocasionados de manera deliberada, por culpa grave del trabajador o por el agravamiento de lesiones derivado de la omisión, demora o falta de aviso oportuno del evento sin justa causa.

Parágrafos 1 – Registro y Estadísticas

La empresa, en coordinación con la Administradora de Riesgos Laborales (ARL), llevará el registro y control estadístico de los accidentes de trabajo y enfermedades laborales que se presenten, determinando su frecuencia, severidad y causas, conforme a la normatividad vigente en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Todos los trabajadores deberán cumplir las disposiciones establecidas en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), el Código Sustantivo del Trabajo y las normas legales aplicables, incluyendo el Decreto 1295 de 1994, la Ley 776 de 2002, la Ley 1562 de 2012 y demás disposiciones concordantes, especialmente aquellas relacionadas con el deber de información, transparencia y reporte oportuno de eventos laborales.

Parágrafo 2 – Uso indebido de derechos:

Los trabajadores con discapacidad o condiciones especiales de salud que hagan uso indebido de derechos reconocidos por la normativa estarán sujetos a denuncia ante entidades competentes y procedimiento disciplinario (Resolución 3050/2022, numeral 11).

CAPÍTULO XIV. PRESCRIPCIONES DE ORDEN.

ART. 61°-. Deberes de los Trabajadores(as). Tienen como deberes los siguientes:

- a) Respeto y subordinación a los jefes inmediatos, mediatos y en general a los representantes del empleador.
- b) Respeto a sus compañeros de trabajo.
- c) Procurar completa armonía con sus jefes en general 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, en la buena y digna presentación personal y disciplina general de la empresa;
- 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 jerárquico y de manera fundada, comedida y respetuosa.
- g) Ser verídico en todo caso.
- h) Recibir y aceptar las órdenes, instrucciones y correcciones relacionadas con el trabajo, el orden y la conducta en general, con su verdadera intención que es en todo caso la de encaminar y perfeccionar los esfuerzos en provecho propio y de la empresa en general.
- i) Cumplir con lo estipulado las políticas, manuales de funciones, otro si a los contratos y demás normas supletorias, complementarias, o adicionales que rijan la relación laboral.
- j) Observar rigurosamente las medidas y precauciones que le indique su respectivo jefe para el manejo de los aparatos, y/o dispositivos electrónicos, labores de tipo administrativo, comercial o de cualquier instrumento de trabajo, incluyendo el vehículo asignado a los conductores como herramienta de trabajo.
- k) Permanecer durante la jornada de trabajo en el sitio o lugar en donde debe desempeñar las labores, siendo prohibido salvo orden superior, permanecer o pasar al puesto de trabajo de otros compañeros.
- l) Todos y cada uno de los trabajadores y trabajadoras de la empresa, deben conocer y cumplir con lo estipulado en las POLÍTICAS DE TRATAMIENTO DE LA INFORMACIÓN, EL SISTEMA GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO, y demás políticas implementadas por la empresa que le sean comunicadas. Los trabajadores o trabajadoras que por su cargo o función laboral tengan relación alguna con información confidencial o sensible, se comprometen a realizar el tratamiento de la información de los terceros involucrados con la Empresa conforme a las finalidades identificadas en el aviso de privacidad.
- m) Cumplir a cabalidad lo estipulado en la cláusula de confidencialidad.
- n) Todos y cada uno de los trabajadores y trabajadoras de la empresa, deben conocer y cumplir con lo estipulado en el SISTEMA DE AUTOCONTROL, PREVENCIÓN Y GESTIÓN DE RIESGOS CONTRA EL LAVADO DE ACTIVOS, FINANCIACIÓN AL TERRORISMO Y FINANCIAMIENTO DE LA PROLIFERACIÓN DE ARMAS DE DESTRUCCIÓN MASIVA (SARLAFT O SAGRILAF).
- o) Actuar conforme a los valores empresariales definidos por la COOPERATIVA DE TRANSPORTE LA ERMITA LTDA.
- p) Realizar denuncias ante la Empresa sobre irregularidades o aspectos que considere pertinentes, de las conductas realizadas por sujetos internos y/o externos.
- q) Hacer las observaciones, reclamos y solicitudes a que haya lugar por conducto del respectivo superior y de manera fundada, comedida y respetuosa.
- r) Recibir y aceptar las órdenes, instrucciones y correcciones relacionadas con el trabajo, con su verdadera intención que es en todo caso la de encaminar y perfeccionar los

- esfuerzos en provecho propio y de la empresa en general.
- s) Reportar de manera inmediata cualquier condición o acto inseguro, falla técnica, hallazgo crítico o riesgo identificado en su lugar de trabajo (vehículo asignado al conductor como herramienta de trabajo e instalaciones de la empresa: oficina y despachos) ya sea para su propia seguridad o la de terceros, quedando totalmente prohibido realizar por el trabajador (a) las reparaciones a que hubiere lugar.
 - t) Conservar, proteger y hacer uso adecuado de herramientas, equipos de medición, dispositivos tecnológicos, vehículos y demás elementos entregados por la empresa, informando oportunamente cualquier daño, pérdida o necesidad de mantenimiento.
 - u) Mantener vigentes las certificaciones y acreditaciones profesionales necesarias para el ejercicio de las actividades propias de cada cargo, informando a la empresa sobre cualquier modificación o vencimiento.
 - v) Cumplir con los horarios, cronogramas, citas de y desplazamientos asignados, observando los principios de puntualidad, responsabilidad y eficiencia.
 - w) Cuidar y proteger los equipos, sistemas informáticos y demás herramientas de trabajo asignadas, evitando su uso inadecuado o ajeno a las funciones propias del cargo.
 - x) Utilizar de manera obligatoria y adecuada los Equipos de Protección Personal (EPP) entregados por la empresa, manteniéndolos en buen estado y reportando cualquier deterioro.
 - y) Informar de inmediato cualquier acto inseguro, condición peligrosa, incidente, accidente o casi accidente, conforme a los lineamientos legales del SG-SST.
 - z) Guardar reserva y confidencialidad sobre la información técnica, documental o comercial y de relación laboral con la empresa, y a la que tenga acceso en el desarrollo de sus labores, evitando su divulgación a personas no autorizadas, salvo requerimiento legal.
 - aa) Observar las normas de presentación personal, higiene y comportamiento, reflejando en su imagen y conducta los valores de profesionalismo, respeto y excelencia que caracterizan a la empresa.
 - bb) Respetar las normas de seguridad y salud en el trabajo, utilizando adecuadamente los elementos de protección personal y reportando cualquier situación que pueda representar un riesgo para la integridad física o la de sus compañeros.
 - cc) Colaborar activamente con sus compañeros y superiores en el cumplimiento de los objetivos organizacionales, fomentando un ambiente laboral armónico, productivo y orientado a la satisfacción del cliente.
 - dd) **CONFIDENCIALIDAD Y RESERVA POST-CONTRACTUAL:** EL TRABAJADOR O TRABAJADORA se obliga a mantener la más estricta reserva y confidencialidad sobre la información técnica, comercial, administrativa y laboral (incluyendo las condiciones de su contrato de trabajo y demás documentos inherentes a su cargo) a la que tenga acceso. Esta obligación de no divulgación permanecerá vigente durante la ejecución del contrato y por un periodo de 5 años posteriores a la terminación del vínculo laboral, independientemente de la causa de retiro. El incumplimiento de esta reserva facultara al EMPLEADOR para iniciar las acciones civiles de indemnización por perjuicios y las denuncias penales correspondientes de conformidad a la legislación vigente para cada caso.

POLITICA DE USO DE REDES SOCIALES : Se prohíbe expresamente a los TRABAJADORES O TRABAJADORAS capturar imágenes , grabar videos o publicar en redes sociales (Facebook , instgram , Whatsapp, linkedin TickTock, etc) documentos de carácter privado de la empresa , tales como contrato de trabajo, nominas, manuales de procesos, bases de datos y demás documentación inherente a la empresa . El uso de las redes personales para difundir información que afecte la confidencialidad o el buen nombre de la empresa será considerado como falta grave , dando lugar a la terminación del contrato con justa causa y a las acciones legales pertinentes tras la desvinculación, así mismo utilizar la imagen de la empresa con fines lucrativos propios sin previa autorización.

ART. 62°-. Obligaciones Especiales de los Trabajadores(as) de la COOPERATIVA DE TRANSPORTE LA ERMITA LTDA:

- a) Realizar personalmente la labor en los términos estipulados; observar los preceptos de este Reglamento y acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que, de manera particular, le imparta la empresa o sus representantes, según el orden jerárquico establecido.
- b) Guardar absoluta reserva de la información y documentación de la cual llegará a tener conocimiento en cumplimiento de las funciones para las cuales fue contratado, en especial está obligado a guardar el secreto respecto a las actividades de la **COOPERATIVA DE TRANSPORTE LA ERMITA LTDA** que sean catalogadas como sensibles o confidenciales durante el tiempo en que se encuentre vinculado a la empresa, así mismo, como una vez se desvincule de ella. En consecuencia, no divulgará ni dará a conocer a nadie, ni utilizará en beneficio propio o de terceros, los conocimientos que obtenga respecto de los clientes de la compañía, ni a los negocios en marcha o en perspectiva de esta, salvo autorización previa escrita y expresa de la empresa, y tan solo podrá ser utilizada para dar cumplimiento a sus funciones. No podrá en ninguna circunstancia revelar información a persona natural o jurídica que afecte los intereses de la empresa, durante su permanencia en el cargo o después de su retiro, so pena de incurrir en las acciones legales pertinentes consagradas para la protección de esta clase de información.
- c) EL TRABAJADOR O TRABAJADORA se obliga a mantener la mas estricta reserva y confidencialidad sobre la información técnica, comercial , administrativa y laboral (incluyendo las condiciones de su contrato de trabajo y demás documentos inherentes a su cargo) a la que tenga acceso. Esta obligación de no divulgación permanecerá vigente durante la ejecución del contrato y por un periodo de 5 años posteriores a la terminación del vinculo laboral , independientemente de la causa de retiro . El incumplimiento de esta reserva facultara al EMPLEADOR para iniciar las acciones civiles de indemnización por perjuicios y las denuncias penales correspondientes de conformidad a la legislación vigente para cada caso.
- d) Se prohíbe expresamente a los TRABAJADORES O TRABAJADORAS capturar imágenes , grabar videos o publicar en redes sociales (Facebook , instgram , Whatsapp,

linkedlin TickTock, etc) documentos de carácter privado de la empresa , tales como contrato de trabajo, nominas, manuales de procesos, bases de datos y demás documentación inherente a la empresa . El uso de las redes personales para difundir información que afecte la confidencialidad o el buen nombre de la empresa será considerado como falta grave , dando lugar a la terminación del contrato con justa causa y a las acciones legales pertinentes tras la desvinculación, así mismo utilizar la imagen de la empresa con fines lucrativos propios sin previa autorización

- e) No podrá ejercer por cuenta propia o de terceros actividad alguna que suponga competencia para la **COOPERATIVA DE TRANSPORTE LA ERMITA LTDA**, no podrá tener participación en ninguna otra empresa o sociedad que venda bienes y/o servicios que compitan con la empresa, ni tampoco en aquellas que lleve a cabo negocios con la misma; salvo autorización escrita y expresa de la empresa, las anteriores conductas constituirán competencia desleal regulada por la legislación colombiana y demás normas concordantes.
- f) Conservar y restituir en buen estado, salvo el deterioro natural, los instrumentos y útiles que hayan sido facilitados para el desempeño de su cargo.
- g) Comunicar oportunamente a la empresa las observaciones que estime conducentes a evitarle daños y perjuicios.
- h) Observar con suma diligencia y cuidado las instrucciones y ordenes preventivas de accidentes y de enfermedades laborales y prestar su colaboración en caso de siniestro o de riesgos inminentes que puedan afectar o amenazar a las personas o las cosas bienes muebles o inmuebles de la empresa.
- i) Registrar en las oficinas de la empresa, su domicilio y dirección, número de teléfono celular y correo electrónico de notificación; y dar aviso oportuno de cualquier cambio que ocurra (C.S.T., art. 58°).
- j) Observar las medidas preventivas de Seguridad y Salud en el Trabajo prescritas en el S.G.S.S.T. de la empresa y observar con suma diligencia y cuidado las instrucciones y ordenes preventivas de accidentes o de enfermedades profesionales.
- k) Usar en forma indicada la ropa de trabajo y los uniformes especiales suministrados por la empresa de acuerdo con el código del buen vestir.
- l) Portar en un sitio visible el carné de identificación laboral de la empresa y devolverlos a la oficina de personal por solicitud del empleador o a la terminación del vínculo laboral.
- m) Asistir con puntualidad y procurando el cumplimiento y máximo provecho a los cursos seminarios y programas de capacitación y/o entrenamientos organizados o realizados por la empresa.
- n) Cumplir a cabalidad con el presente Reglamento y las políticas que la empresa establezca.
- o) Observar un comportamiento respetuoso y considerado en las relaciones con sus compañeros de trabajo, superiores y subalternos.
- p) Evitar cualquier conducta de agresión física o moral o que implique violación a la libertad física o sexual contra sus superiores, subalternos y compañeros de trabajo.
- q) Comunicar al Empleador cualquier conducta de la que tenga conocimiento, ejercida por directivos o compañeros de trabajo que puedan implicar comportamientos

- constitutivos de acoso laboral.
- r) Portar el uniforme y carnet de conformidad con las instrucciones que la empresa **COOPERATIVA DE TRANSPORTE LA ERMITA LTDA** imparta al respecto.
 - s) Abstenerse de cualquier acto u omisión que cause la suspensión o perturbación injustificada de un servicio esencial, o que implique abuso indebido del cargo o función.
 - t) Desempeñar el empleo, cargo o función sin obtener o pretender beneficios adicionales a las contraprestaciones legales.
 - u) Hacer las observaciones, reclamos y solicitudes a que haya lugar por conducto del respectivo superior y de manera fundada, comedida y respetuosa.
 - v) Custodiar y cuidar la documentación e información que por razón de su empleo, rol y responsabilidad conserve bajo su cuidado e impedir o evitar la sustracción, destrucción, ocultamiento o utilización indebida de la misma. Dicha documentación e información deberá ser devuelta inmediatamente se dé la terminación del contrato.
 - w) Supervisar permanentemente la rotación de inventario y reportar oportunamente las necesidades de reposición, novedades o inconsistencias detectadas en el conteo físico o en el sistema.
 - x) Promover la fidelización de los clientes mediante un servicio personalizado, orientado a fortalecer la relación comercial y mantener la reputación positiva de la empresa **COOPERATIVA DE TRANSPORTE LA ERMITA LTDA** en el mercado.
 - y) Respetar los lineamientos establecidos por la gerencia sobre criterios de rodamientos, frecuencias, y demás manejos operativos para cumplir con el plan de rodamiento autorizado por la empresa, absteniéndose de modificar sin autorización algún procedimiento.
 - z) Colaborar en la verificación de entradas y salidas de equipos, materiales, instrumentos y documentación técnica, constatando la correspondencia entre lo recibido, lo registrado en el sistema y lo efectivamente utilizado.
 - aa) Participar activamente en las jornadas de capacitación, actualizaciones técnicas, ensayos, auditorías internas, simulacros y eventos técnicos organizados por la empresa, cumpliendo los objetivos definidos para el fortalecimiento de la competencia profesional.
 - bb) Es obligación del(a) trabajador(a) acatar las siguientes disposiciones en cuanto a su vestuario laboral:
Para personal masculino administrativos y operativos: portar la camisa entregada por la empresa, pantalón largo a elección y zapato cerrado.

El personal femenino que no esté sujeto al uso de uniforme obligatorio gozará de libre elección en sus prendas de vestir y calzado, debiendo portarlas siempre guardando el decoro, la sobriedad y el profesionalismo que exige el cargo. Se entienden excluidas de la libre elección las prendas de uso exclusivamente deportivo, recreativo, playeras, o aquellas que presenten roturas o transparencias excesivas."

Por razones de seguridad industrial y prevención de riesgos laborales en las instalaciones de despachos y para la conducción del vehículo asignada como herramienta de trabajo a los conductores, será obligatorio el uso de calzado cerrado

OTRAS OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES: En relación a los Conductores los cuales además de las anteriores tendrán también las siguientes obligaciones:

- a) Cumplir sus funciones con el debido cuidado que usan los hombres prudentes en su propio negocio
- b) Conservar y restituir en buen estado el vehículo, accesorios y demás bienes confiados por EL EMPLEADOR.
- c) Dar cabal cumplimiento a las obligaciones establecidas en las normas de tránsito, al igual que acatar las órdenes que imparta la autoridad de tránsito en ejercicio. Deberá respetar las prohibiciones establecidas en las Leyes de tránsito
- d) Pagar oportunamente las multas y daños ocasionados al vehículo que tenga a su cargo
- e) Comportarse en su vida privada y pública en forma que no afecte el decoro personal y de la Cooperativa
- f) No fumar, no ingerir ni recibir bebidas embriagantes mientras esté al mando y conducción del vehículo asignado o presentarse a trabajar bajo los efectos del alcohol o de drogas alucinógenas o enervantes que puedan afectar el buen desempeño en su labor, ni portar armas de ninguna clase.
- g) Obedecer y cumplir las órdenes e instrucciones que imparta EL EMPLEADOR y los directivos de la Cooperativa
- h) No faltar al trabajo sin justa causa de impedimento comprobada o sin permiso del EMPLEADOR.
- i) No utilizar el vehículo o herramientas suministradas por EL EMPLEADOR con objetos distintos del trabajo contratado, en horarios o rutas diferentes a las autorizadas por EL EMPLEADOR o los directivos de la Cooperativa
- j) No disminuir intencionalmente el ritmo del trabajo, suspender labores, promover suspensiones intempestivas del trabajo o incitar a su declaración o mantenimiento, sea que se participe o no en ellas
- k) No apartarse de la ruta sin autorización del EL EMPLEADOR.
- l) Todas las demás que se deriven de la naturaleza de sus funciones, así como las establecidas en la Ley como obligaciones, prohibiciones o infracciones de tránsito, las consignadas en el reglamento interno de trabajo, contrato de trabajo, tabla de sanciones disciplinarias establecida por la Cooperativa y las modificaciones que se le hagan a los mismos y las consignadas en el Reglamento del Motorista.
- ll) Debe informar a la empresa de cualquier situación que acontezca en su jornada laboral.

m) Debe comunicar y radicar ante la empresa en sus oficinas ubicadas en la calle 31 Nte #2BN -106 B/ Centralia cualquier permiso e incapacidades, dentro de los 3 días siguientes a la incapacidad e historia clínica (documento exigido por la Eps para radicar y dar trámite a la incapacidad) expedida por la Eps.

n) Debe asistir a la toma de descargos en la fecha estipulada por la empresa, en caso de no asistir deberá mandar excusa justificada para programar nueva fecha.

ñ) Debe asistir a todas la jornadas de capacitación y horas lúdicas programadas por la empresa.

o) Debe de presentarse a la empresa de manera inmediata cuando la empresa lo requiera.

p) Debe cerrar la boleta en el despacho donde termine la ruta.

q) **CONFIDENCIALIDAD.** EL TRABAJADOR tratará en forma estrictamente confidencial toda información no pública que llegue a su conocimiento relacionada con los asuntos y negocios de EL EMPLEADOR O SUS EMPRESAS CLIENTES, incluyendo sin limitarse a la información corporativa de la empresa y sociedades relacionadas, informes financieros, planes y estrategias de mercado, listas de proveedores y clientes, entre otras. Por tanto se compromete a no utilizar esa información en beneficio propio o de terceros mientras conserve sus Características de confidencialidad o mientras sea manejada como un secreto empresarial o comercial, por tanto de forma expresa se compromete a guardar en el desempeño de sus funciones y fuera de ellas la discreción, reserva y sigilo que exige la lealtad que le debe a EL EMPLEADOR y por lo tanto, se abstendrá de revelar, en detrimento de los intereses de EL EMPLEADOR, información confidencial, secreta o no pública que llegue a su conocimiento en el desempeño de sus funciones o por fuera de ellas, por lo anterior, se obliga a informar inmediatamente, sobre cualquier hallazgo físico de documentos, informaciones o innovaciones en el desarrollo de su trabajo, y a colaborar con la mayor diligencia en la documentación y declaración de lo hallado y a mantener sobre todo ello los compromisos de confidencialidad requeridos y necesarios. PARÁGRAFO PRIMERO: El desconocimiento de los compromisos de confidencialidad descritos por EL EMPLEADOR, puede conllevar demandas civiles y penales según lo señalan las leyes colombianas.

Otras obligaciones de los trabajadores en general:

OBLIGACIONES: EL TRABAJADOR de manera especial se obliga a: 1) Poner al servicio de EL EMPLEADOR toda su capacidad normal de trabajo, en forma exclusiva, en el desempeño de las funciones propias del oficio mencionado y en las labores anexas y complementarias del mismo, de conformidad con las órdenes e instrucciones que le imparta EL EMPLEADOR o sus representantes; 2) Observar las regulaciones, políticas y reglamentos fijados por EL EMPLEADOR; 3) Prestar el servicio en el lugar indicado por EL EMPLEADOR y según exigencias de las empresa cliente al que haya sido asignado; 4) Aceptar otro oficio al cual lo traslade EL EMPLEADOR en cualquier momento dentro de sus dependencias, en cualquier lugar del país,

siempre que EL TRABAJADOR sea capaz de desempeñarlo y que el cambio de posición no indique desmejora en la remuneración o en la categoría, conforme al organigrama de categorías y jerarquías de cargo que tenga establecido EL EMPLEADOR; 5) A trabajar en el desempeño de su labor con sujeción a la ley, el Reglamento Interno de Trabajo, las políticas de EL EMPLEADOR e insistir en el cumplimiento de los procedimientos de este; 6) No prestar directa ni indirectamente servicios laborales u otros servicios a otros empleadores o contratantes o trabajar por cuenta propia, invertir o participar directa o indirectamente en empresas que se dediquen a la misma rama de negocios que EL EMPLEADOR, durante la vigencia de este contrato; 7) Acatar y cumplir las órdenes laborales que los supervisores o superiores le impartan; 8) Cumplir con todas las leyes y reglamentos relativas a moneda, mercado negro, contrabando, sustancias sicotrópicas o estupefacientes, tránsito, armas de fuego y municiones y alcohol y demás normas o regulaciones que puedan incidir en la prestación del servicio; 9) Respetar las costumbres locales y tener un alto estándar de conducta moral y ética; 10) Mantener presentación e higiene personal conforme a las políticas de EL EMPLEADOR; 11) Cumplir a cabalidad con las directrices y ordenes que imparta EL EMPLEADOR en cuanto a la custodia y responsabilidad en el manejo de dineros que pertenezcan al EMPLEADOR o las empresas clientes si a eso hubiere lugar 12) Respetar y acatar las normas y directrices de salud y seguridad industrial de EL EMPLEADOR, EPS Y ARL y sujetarse a los procedimientos operacionales estándares de EL EMPLEADOR. 13) Cumplir con los indicadores de gestión implementados por EL EMPLEADOR y en razón a funciones propias del cargo desempeñado; 14). Prestar su fuerza laboral con fidelidad y entrega, cumpliendo con el REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO, HIGIENE Y DE SEGURIDAD INDUSTRIAL integrado al SGSST, el cual a la suscripción de este contrato declara conocer ya que le fue socializado por EL EMPLEADOR, cumpliendo las órdenes, directrices e instrucciones que le imparta. 15) Mantener total confidencialidad acerca de las políticas de EL EMPLEADOR referentes o relacionadas a su objeto social, rutas, licitaciones y en general acerca de toda clase de información que con ocasión del cargo o durante el tiempo de prestación del servicio llegare a conocer; y hasta cinco (5) años posteriores a su desvinculación. 16) Abstenerse de solicitar préstamos especiales o ayuda económica a las empresas clientes, y proveedores de EL EMPLEADOR, aprovecharse de su cargo u oficio para aceptar incentivos de cualquier clase sin la previa autorización de EL EMPLEADOR. 17) Abstenerse de negociar, autorizar o ejecutar, con personas naturales, jurídicas, empresas clientes y/o proveedores, operaciones que afecten los intereses del empleador o negociar para provecho propio bienes y/o insumos o implementos de aseo que le hayan sido entregados y/o encargados para el desarrollo de sus funciones 18) Tomar actitudes personales en las relaciones sociales, que pueda afectar en forma nociva la reputación del empleador y/ o que ocasionen un detrimento patrimonial a la empresa. 19) Informar por escrito a EL EMPLEADOR cualquier cambio de dirección de domicilio, teniéndose como suya para todos los efectos, la última que haya reportado por escrito en alguna comunicación a EL EMPLEADOR. 20) Solicitud de Permiso : En el evento de Solicitar un Permiso deberá el trabajador diligenciar el Formato de Solicitud de Permisos con 3 días de anticipación el cual

radicara en el Departamento de Talento Humano y la solicitud deberá ser autorizada y firmada de común acuerdo por el Gerente y la Coordinadora de Talento Humano.

ART. 63°-. Obligaciones del Empleador COOPERATIVA DE TRANSPORTE LA ERMITA LTDA

- a) Disponer lo necesario para que el trabajador o la trabajadora preste sus servicios o ejecute la labor en las condiciones de tiempo y lugar convenidos y poner a su disposición salvo disposiciones en contrarios, los instrumentos adecuados y necesarios para la realización eficiente de su trabajo.
- b) Procurar a los trabajadores y las trabajadoras, locales apropiados y los elementos adecuados de protección contra accidentes de trabajo y enfermedades laborales de forma que se garantice razonablemente la seguridad y la salud.
- c) Prestar de inmediato los primeros auxilios en caso de accidente de trabajo o enfermedad de acuerdo con los protocolos establecidos por el sistema de seguridad y salud en el trabajo.
- d) Pagar la remuneración pactada en las condiciones, lugares y periodos convenidos de conformidad a lo establecido en el clausulado contractual del contrato de trabajo, suscrito entre el trabajador y la empresa.
- e) Guardar absoluto respeto a la dignidad personal del(a) trabajador(a), a sus creencias religiosas a sus ideas políticas y sentimiento.
- f) Dar al trabajador y trabajadora que lo solicite, al terminar el contrato de trabajo o cuando este lo pidiere, una certificación en que conste el tiempo servido, la índole de sus labores y el salario devengado.
- g) Realizar los exámenes médicos de ingreso, periódicos y de terminación de contrato, y darle la certificación respectiva. La compañía **COOPERATIVA DE TRANSPORTE LA ERMITA LTDA** quedará exenta de esta última obligación si pasados cinco (5) días hábiles a la fecha en que el(la) trabajador(a) hubiere recibido la orden del examen y no se hubiere presentado.
- h) Pagar al trabajador o trabajadora los gastos razonables de traslado, si para prestar sus servicios fue necesario cambiar de residencia, salvo si la terminación del contrato se origina por justa causa o voluntad del trabajador o trabajadora. En los gastos de traslado del trabajador o trabajadora, se entenderá comprendidos los familiares que con él convivieren.
- i) Hacer el registro de las horas extras laboradas por el trabajador o trabajadora.
- j) Llevar el registro de inscripción de todas las personas menores de edad que emplee, con indicación de la fecha de nacimiento de esta.
- k) Cumplir y hacer cumplir el presente Reglamento, y las demás políticas que implemente la empresa para mantener el orden, la moralidad y respeto de acuerdo con la Ley.
- l) 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 **la Ley**, y las demás normas que la modifiquen o complementen. El empleador realizará los ajustes razonables que se requieran por cada trabajador(a) en el lugar de trabajo, con el fin de que las personas con discapacidad puedan acceder,

- desarrollar y mantener su trabajo.
- m) Implementar acciones guiadas por la Unidad del Servicio Público de Empleo, 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.
 - n) 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.
 - o) 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.
 - p) Las empresas que cuenten con hasta 500 trabajadores(as) deberán contratar o mantener contratados, según corresponda, al menos dos (2) trabajadores(as) con discapacidad por cada 100 trabajadores(as). A partir de 501 trabajadores(as) en adelante, deberán contratar o mantener contratados, según corresponda, al menos un(a) (1) trabajador(a) con discapacidad adicional por cada tramo de 100 trabajadores(as). Esta obligación aplicará sobre el total de trabajadores(as) de carácter permanente. Lo anterior no impide que las empresas, de forma voluntaria, puedan contratar un número mayor de trabajadores(as) 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.
 - q) El empleador deberá reportar los contratos de trabajo celebrados con personas con discapacidad, dentro de los quince días siguientes a su celebración a través del sitio electrónico del Ministerio del Trabajo, quien llevará un registro actualizado de lo anterior, debiendo mantener reserva de dicha información. La fiscalización del cumplimiento de lo dispuesto en este artículo corresponderá al Ministerio del Trabajo.
 - r) El incumplimiento de esta obligación dará origen a las sanciones que corresponda en cabeza de las autoridades de inspección, vigilancia y control laboral, de conformidad con lo previsto en la **Ley** y las normas que la modifiquen o complementen. **Parágrafo:** En aquellos cargos y sectores de la economía dónde no sea posible contratar personas en estado de discapacidad o invalidez, deberá informarse dicha situación al Ministerio del Trabajo.

Parágrafo 1°: Pago Directo de Cesantías y Efecto Liberatorio de la Obligación. Cuando el empleador acredite de manera fehaciente el pago directo al(a) trabajador(a) del valor correspondiente a las cesantías, dicho pago se considerará liberatorio de la obligación, y no procederá sanción por no consignación, salvo que se demuestre que el pago no se realizó en

- expresa del gerente
- Ocupan una posición especial de Jerarquía en la Empresa.
 - Están dotados de determinado poder discrecional de autodecisión.
 - Pueden actuar con cierta libertad en el servicio a la **COOPERATIVA DE TRANSPORTE LA ERMITA LTDA.** Ejercen coordinación entre los diferentes Departamentos de la Empresa.
- b. Ningún trabajador o trabajadora podrá crear derechos o asumir responsabilidades que no estén dentro de su manual de funciones, salvo los expresamente autorizados para ello. Las decisiones tomadas en contravención a lo aquí estipulado serán ineficaces.
- c. Los empleados de dirección y confianza no se encuentran sujetos a cumplir la jornada máxima legal, ya que por la naturaleza de su rol y responsabilidades deben contar con mayor disponibilidad de tiempo al servicio de la compañía **COOPERATIVA DE TRANSPORTE LA ERMITA LTDA,** cuando la organización lo requiera.

CAPÍTULO XVI.

PROHIBICIONES PARA LA EMPRESA, LOS(AS) TRABAJADORES(AS) Y FALTAS GRAVES.

ART. 66°.- Prohibiciones para COOPERATIVA DE TRANSPORTE LA ERMITA LTDA:

- a. Deducir, retener o compensar suma alguna del monto de los salarios y prestaciones en dinero que corresponde a los trabajadores y las trabajadoras sin autorización previa y por escrito de éstos para cada caso, o sin mandamiento judicial tal y como se enuncio en el artículo 53° de este Reglamento, a excepción de los siguientes:
 - Respeto de salarios, puede hacerse las deducciones, retenciones compensaciones en los casos autorizados por los artículos 113°, 150°, 151°, 152° y 400° del Código Sustantivo del Trabajo.
 - Las cooperativas pueden ordenar retención 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.
- b. Obligar en cualquier forma a los trabajadores y las trabajadoras a comprar mercancía o víveres en almacenes o proveedurías que establezca el empleador.
- c. Exigir o aceptar dinero del trabajador o la trabajadora, como gratificación para que se admita en el trabajo o por otro motivo cualquiera, que se refiera a las condiciones de este.
- d. Limitar o presionar en cualquier forma a los trabajadores y las trabajadoras en su derecho de asociación.
- e. Imponerles a los trabajadores y trabajadoras obligaciones de carácter religioso o político, o dificultades o impedirles el derecho del sufragio.
- f. Hacer, autorizar o tolerar propaganda política en los sitios de trabajo.
- g. Hacer o permitir todo género de rifas, colectas, o suscripciones en los mismos sitios.
- h. Emplear en las certificaciones de que trata el ordinal 7 del artículo 57° del Código Sustantivo del Trabajo, signos convencionales que tiendan a perjudicar a los

interesados o adoptar el sistema de lista de bloqueados cualquiera que sea la modalidad que utilicen, para que no se ocupe en otras empresas a trabajadores y trabajadoras que, se separen o sean separados del servicio.

- i. Cerrar intempestivamente la empresa. Si lo hace además de incurrir en sanciones legales deberá pagar a trabajadores y trabajadoras los salarios, prestaciones e indemnizaciones por el lapso que duró cerrada la empresa. Así mismo cuando se compruebe que el empleador en forma ilegal ha retenido o disminuido de forma colectiva los salarios a trabajadores y trabajadoras, la cesación de actividades de éstos será imputable aquél y les dará derecho a reclamar los salarios correspondientes al tiempo de suspensión de labores.
- j. Despedir sin justa causa comprobada a trabajadores o trabajadoras que les hubieren presentado pliego de peticiones desde la fecha de presentación del pliego durante los términos legales de las etapas establecidas para el arreglo de conflicto.
- k. Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los(as) trabajadores(as) o que ofenda su dignidad (**CST, art. 59°**).
- l. Realizar tratamiento de los datos personales del trabajador o la trabajadora, diferentes a los autorizados por él o ella, evidenciados en el contrato de trabajo suscrito entre las partes, documentos firmados entre las partes y las finalidades descritas en el Aviso de Privacidad y la Política de tratamiento de datos personales de la empresa **COOPERATIVA DE TRANSPORTE LA ERMITA LTDA.**

ART. 67°.- Prohibiciones para los trabajadores y las trabajadoras de **COOPERATIVA DE TRANSPORTE LA ERMITA LTDA.**

- a) Sustraer del sitio de labores dinero, los utensilios de trabajo, materias primas o productos sin permiso de la empresa que conste expresamente por escrito.
- b) Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcóticos, psicotrópicos, alucinógeno o cualquier tipo de droga o medicamento que altere la normal conducta de la persona.
- c) Faltar al trabajo sin justa causa del impedimento sin permiso de la empresa, excepto en los casos de huelga.
- d) Disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución del trabajo, suspender labores, promover suspensiones intempestivas del trabajo o incitar con sus declaraciones o mantenimiento, sea que participe o no en ellas.
- e) Conservar armas de cualquier clase en el sitio de trabajo a excepción de las que con autorización legal puedan llevar las personas encargadas de la seguridad.
- f) Ejecutar cualquier acto que ponga en peligro su propia seguridad, la de sus compañeros y compañeras de trabajo, la de sus superiores jerárquicos o la de las terceras personas, o que amenace o perjudique las instalaciones de la empresa, las máquinas, los elementos de trabajo, la infraestructura física, los talleres o salas de trabajo o cualquier área de la empresa.
- g) Hacer colectas, rifas y suscripciones o cualquiera otra clase de propaganda en los lugares de trabajo.
- h) Usar cualquier tipo de lenguaje vulgar o descortés en la empresa con sus superiores

- jerárquicos, compañeros y compañeras de trabajo, proveedores y/o clientes.
- i) Mantener un ambiente laboral armonioso, cordial y respetuoso, incluso en situaciones en donde se presenten diferencias entre compañeros.
 - j) Hacer comentarios descalificativos, impropios, groseros, degradantes, burlescos, peyorativos y en donde se infrinja la honra y buena imagen de un compañero de trabajo ante los demás compañeros, jefes, directivos, subalternos y/ terceros.
 - k) Usar los útiles o herramientas suministradas por el Empleador con fines distintos del trabajo contratado. Son consideradas herramientas de trabajo: el correo electrónico, dispositivos móviles, computadores ya sea de escritorio o portátiles, bases de datos, software, conexión a internet, el vehículo asignado como herramienta de trabajo, Así como cargar en los equipos de cómputo programas o software ilegal, o que aún con la debida licencia no hayan sido autorizados por el Gerente o sus representantes.
 - l) Consumir o desperdiciar, en beneficio propio o de terceros alimentos y/o productos de la empresa, sin previa autorización.
 - m) Suministrar a terceros o a colaboradores de la misma empresa que no tengan acceso a la información confidencial de la compañía para el provecho propio o de un tercero ajeno, la información confidencial del empleador que conozca dentro del desempeño de sus funciones o por motivo de su vinculación contractual con la **COOPERATIVA DE TRANSPORTE LA ERMITA LTDA** Realizar un tratamiento de información, específicamente la clasificada como información de tipo personal, diferente a las finalidades estipuladas en el aviso de privacidad y políticas internas de tratamiento de la información.
 - n) Atender en horario laboral a comerciantes o personas que vendan o comercialicen cualquier tipo de artículo, comestible, artículo o préstamo de dinero.
 - o) Abandonar su lugar de trabajo salvo autorización expresa del empleador.
 - p) Modificar, enmendar, borrar o adulterar cualquier documento de la empresa o expedido por ella, de proveedores y/o clientes.
 - q) Olvidar o dejar pasar un procedimiento técnico o administrativo propio de su cargo que genere retraso, sanción o multa en contra de la empresa, de los proveedores y/o clientes.
 - r) Realizar apuestas o juegos de azar con dinero o cualquier otra forma de gratificación dentro de la empresa.
 - s) Portar medios de distracción durante la jornada laboral, tales como *radios, audífonos, revistas, libros, juegos, periódicos, dispositivos móviles (celulares, tablet's computadores)* no autorizados por la empresa en las diferentes áreas de trabajo, previamente establecidas, a excepción de las herramientas tecnológicas que se utilizan para el desarrollo de las funciones diarias de cada cargo.
 - t) Empezar o terminar el trabajo en horas distintas a las reglamentarias.
 - u) De conformidad con el contrato de trabajo quedan prohibida las horas extras.
 - v) Manejar y operar vehículos, equipos o maquinas que no se les haya asignado, o para lo cual no tienen debida autorización, capacitación y/o conocimiento.
 - w) Dormir en horas de trabajo.
 - x) Realizar cualquier actividad personal que no estén directamente relacionada con el ejercicio de sus funciones.

- y) Ocuparse de trabajos distintos a los de su cargo, dentro de la empresa sin autorización de su superior jerárquico.
- z) Seguir los conductos regulares establecidos por la empresa en cuanto al manejo de la información y procesos inherentes a cada departamento.
- aa) Rechazar sin causa justificada, la realización de trabajos extraordinarios o suplementarios solicitados por el empleador.
- bb) No usar correctamente los elementos de protección y seguridad o negarse a usarlos.
- cc) Suministrar datos o informes falsos sobre actividades u operaciones que estén bajo su cargo o responsabilidad.
- dd) Alterar cualquier documento con la finalidad de obtener un beneficio u ocultar información para si o para un tercero.
- ee) Desviar y atender de manera deficiente a propietarios, terceros, proveedores o usuarios del servicio y negarse a prestarles el servicio sin justa causa, estando obligados a realizarlo.
- ff) Proporcionar información falsa o inexacta para obtener beneficios de cualquier índole.
- gg) Omitir el cumplimiento de las instrucciones que sobre seguridad y vigilancia imparta la empresa.
- hh) Tener un comportamiento inadecuado con el personal de la empresa, contratistas, visitantes o terceros, sean estos trabajadores(as) de la empresa **COOPERATIVA DE TRANSPORTE LA ERMITA LTDA** o no.
- ii) Ingresar o ausentarse del lugar asignado en horas distintas a las de trabajo, sin dar previo aviso, informar o autorización expresa del empleador o sus representantes.
- jj) Emplear el correo corporativo o medios de comunicación de la Empresa para el envío de mensajes no relacionados con las funciones propias de su cargo, y en todo caso para actividades ajenas a sus funciones.
- kk) Instalar programas no autorizados, licenciados y/o no adquiridos por el empleador.
- ll) Ocultar trabajo defectuoso o no informar de este inmediatamente al superior jerárquico.
- mm) Pelearse o provocar riñas, discusiones, intimidar, coaccionar o interferir a sus compañeros y compañeras, o superiores jerárquicos dentro o fuera de su trabajo.
- nn) Realizar reuniones no laborales en la empresa de cualquier tipo sin autorización de esta.
- oo) Presentar en cualquier tiempo información falsa, adulterada o incompleta a la empresa, de forma dolosa o culposa.
- pp) Coartar la libertad para trabajar o no trabajar o para afiliarse o no a un sindicato o permanecer en él o retirarse.
- qq) Ocultar a la Empresa la existencia de vínculos familiares o comerciales que lo inhabiliten para prestar su servicio con honestidad, transparencia y buen juicio.
- rr) Fotocopiar, copiar, divulgar o reproducir por cualquier medio los documentos que tenga protección legal.
- ss) Utilizar las marcas, insignias o logotipos de la empresa en actividades no autorizadas o ajenas al objeto social.
- tt) Utilizar los equipos, vehículos, herramientas o recursos tecnológicos de la empresa para fines diferentes a los laborales.

- uu) Realizar actos que puedan afectar la imagen, reputación o relaciones comerciales de la empresa con terceros.

CAPÍTULO XVII.

ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS.

ART. 68°-. Legalidad. La empresa no puede imponer a sus trabajadores o trabajadoras sanciones no previstas en este Reglamento, en pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales, en la ley o en el contrato de trabajo (C.S.T., art. 114°).

Las faltas se realizan por acción u omisión en el cumplimiento de los deberes, el rol y las responsabilidades propias del cargo, o con ocasión de ellas, o por extralimitación de las mismas. Cuando se tiene el deber de impedir un resultado adverso, el no evitarlo, pudiendo hacerlo, equivale a producirlo.

ART. 69°-. Faltas Leves de los Trabajadores(as). Se establecen las siguientes clases de faltas leves y sus sanciones disciplinarias, así:

1. El retardo en la hora de inicio de las labores hasta por quince (15) minutos sin justificación válida, cuando no cause perjuicio de consideración a la empresa.
2. El retardo hasta de QUINCE (15) MINUTOS en la hora de entrada sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración a la empresa, implica por primera y segunda vez, un llamado de atención con copia a la hoja de vida; por la tercera vez suspensión en el trabajo en la mañana, en la tarde o en el turno correspondiente y por cuarta vez suspensión en el trabajo hasta por tres días.
3. La falta en el trabajo en la mañana, en la tarde o en el turno correspondiente, sin excusa suficiente cuando no causa perjuicio de consideración a la empresa, implica por primera vez suspensión en el trabajo hasta por tres días y por segunda vez suspensión en el trabajo hasta por ocho días.
4. La falta total al trabajo durante el día sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración a la empresa implica, por primera vez, suspensión en el trabajo hasta por ocho días y por segunda vez, suspensión en el trabajo hasta por dos (2) meses.
5. La violación leve por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias implica por primera vez, suspensión en el trabajo hasta por quince (15) días y por segunda vez suspensión en el trabajo hasta por dos (2) meses.
6. Darle un uso indebido o una destinación diferente a la ordenada por la empresa y/o no utilizar las prendas de dotación entregadas por el empleador o indumentaria necesaria para el ejercicio de la actividad laboral (ropa – calzado- e.p.p.) al igual que

modificarlas o utilizarlas diferentes a las recomendaciones del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

7. Fumar en cualquier sitio de la empresa o lugares de trabajo asignado.
8. Consumir alimentos fuera del sitio establecido por la empresa para ello.
9. Ejecutar o promover actos o bromas inadecuadas o desproporcionadas dentro de las instalaciones de la empresa o lugares de trabajo asignado.
10. No usar o usar incorrectamente los equipos de protección personal definidos para la labor que desarrolle el trabajador o trabajadora.
11. Tomar fotografías o la realización de videos dentro de la empresa y sus alrededores o lugares de trabajo asignado sin previa autorización.
12. Arrojar basura al piso y/o no depositarla de acuerdo con los lugares establecidos para ello.
13. No realizar el depósito final de material peligroso en el lugar definido por la empresa.
14. Transitar o permanece en áreas diferentes a la de su labor y/o en áreas restringidas.
15. Usar audífonos para escuchar música, podcast o cualquier tipo de audios durante la jornada laboral en áreas o actividades prohibidas.
16. Incumplir por única vez los procedimientos internos de control de inventario, recepción o verificación de mercancía, sin causar pérdida o daño en los productos.
17. No atender con la debida diligencia a un cliente o mostrar desinterés durante la venta, sin que el hecho cause pérdida de clientela o queja formal.
18. Omitir el reporte oportuno de pequeñas irregularidades o desperfectos en los equipos, vitrinas o elementos de trabajo que no impliquen riesgo o daño material significativo.
19. No registrar de manera inmediata una venta o movimiento de caja, siempre que la omisión no cause perjuicio económico ni altere la contabilidad de la empresa.
20. Descuidar momentáneamente la exhibición o el orden de los productos, ocasionando desorganización o afectación menor en la presentación del punto de venta.
21. No mantener en buen estado de higiene los elementos de protección personal.

Las anteriores faltas se sancionarán de la siguiente manera:

POR PRIMERA VEZ: Llamado de atención por escrito

POR SEGUNDA VEZ: Suspensión en el trabajo hasta por tres (3) días.

POR TERCERA VEZ: Suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días.

En caso de **reincidencia** en las mismas faltas leves se podrá a discreción de la empresa suspender al trabajador o trabajadora hasta por **sesenta (60) días**, o calificar la falta como grave, de acuerdo con el tipo de infracción cometida y el perjuicio causado a la empresa.

En todo caso, el empleador podrá tomar decisión sobre cualquier falta cometida, teniendo en cuenta los principios de proporcionalidad y razonabilidad de acuerdo con la falta cometida y al perjuicio causado.

CONSTITUYEN FALTAS GRAVES PARA DAR POR TERMINADO EL CONTRATO DE TRABAJO DE MANERA UNILATERAL CON JUSTA CAUSA.

ART. 70°.- Faltas Graves de los Trabajadores(as). Se tendrá como faltas graves las estipuladas en el Código Sustantivo del Trabajo Artículo 62 # 6 y además las siguientes:

- a. El retardo en la hora de inicio al trabajo sin justificación válida, hasta de quince (15) minutos sin excusa válida, por una tercera (3) vez consecutiva.
- b. La falta total del trabajador o trabajadora en la mañana o en el turno correspondiente, sin justificación válida.
- c. La falta total del trabajador o trabajadora a sus labores durante el día sin excusa suficiente.
- d. El incumplimiento grave o la violación por parte del trabajador o la trabajadora de los deberes y las obligaciones contractuales, reglamentarias aun por primera vez.
- e. Negarse a cumplir sin justificación válida las obligaciones establecidas en el contrato de trabajo, manual de funciones o cualquier otro documento que rija la relación laboral.
- f. El incumplimiento de las obligaciones del trabajador o trabajadora, referidas en el contrato de trabajo y demás normas complementarias y subsidiarias.
- g. Cualquier tipo de inexactitudes, omisión, retardo u olvido, que le cause a la empresa la imposición de sanciones o pago de multa de tipo pecuniario.
- h. Cualquier tipo de inexactitudes, omisión, error o incongruencia en el diligenciamiento de documentos o información solicitados por la empresa.
- i. No reportar o reportarlo fraudulentamente un accidente o incidente en el lugar de trabajo por leve que parezca, de acuerdo como se ha establecido por parte de la empresa, y en general al SG-SST.
- j. Realizar acto inseguro con potencial de accidente o sufrir un accidente por acto inseguro.
- k. Incumplir procedimientos definidos por SG-SST para prevención de accidentes y enfermedades laborales.

- l. Negarse a usar los elementos de protección personal o incumplir con los protocolos de bio seguridad de la empresa.
- m. Incumplir de forma grave y/o reiterada con las responsabilidades definidas en este Reglamento.
- n. Fomentar pánico o activar evacuaciones tratándose de una broma.
- o. Fumar en cualquier área de la empresa.
- p. Presentarse al trabajo, en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcóticos o drogas enervantes, al igual que consumirla o distribuirla al interior de la empresa, durante su jornada laboral.
- q. Transitar o permanecer en área no autorizado para hacerlo.
- r. Negarse a prestar colaboración posible en casos de siniestro o riesgo inminente que afecten o amenacen personas o daños a la infraestructura o edificios de la empresa.
- s. Todo acto de violencia, injuria, malos tratamientos, agresiones de tipo sexual o grave indisciplina en que incurra el trabajador o la trabajadora en sus labores, contra el empleador, los miembros de su familia, el personal directivo o sus compañeros o compañeras de trabajo.
- t. Todo daño material causado intencionalmente al patrimonio de la empresa y demás objetos relacionados con el trabajo, y toda grave negligencia que ponga en peligro la seguridad de las personas o de las cosas.
- u. No acatar restricciones y/o recomendaciones médicas laborales por parte de la empresa, entidades de seguridad social tales como las E.P.S; ARL o por entidad externa.
- v. Las demás faltas calificadas como graves en el contrato de trabajo o cualquier otro documento que rija la relación laboral.
- w. Ocultar trabajo defectuoso o no informar de él inmediatamente a su superior jerárquico.
- x. No cumplir con las metas y/o indicadores establecidos por la empresa.
- y. Negarse a cumplir las políticas de cambio, garantía o servicio postventa, generando quejas o sanciones de autoridades o consumidores.
- z. No diligenciar, o hacerlo de forma fraudulenta, los formatos establecidos por la empresa para el cumplimiento de su objeto social.
- aa. La realización por parte del TRABAJADOR de cualquier otra actividad laboral o comercial para terceros o para sí mismo, dentro de su jornada laboral.
- bb. La revelación o comunicación por parte del TRABAJADOR a cualquier persona, de secretos, documentos, información o un dato cualquiera del empleador obtenidos como consecuencia de su labor.
- cc. Las desavenencias de cualquier índole o cualquier pelea verbal o física con sus superiores o compañeros de trabajo, usuarios de los vehículos afiliados a la empresa y/o PATRONO o con cualquier persona, en horas laborales y en momentos en que desempeñe las labores contratadas y en momentos en que desempeñe las labores contratadas o en momentos y horas no laborales siempre y cuando porte los uniformes o distintivos de la empresa o PATRONO o tenga bajo su cuidado o responsabilidad el vehículo afiliado a la misma.

- dd. El abandono de su sitio de trabajo sin permiso previo y escrito del empleador por intermedio de su superior jerárquico.
- ee. El estar en el sitio de trabajo desempeñando sus funciones o no, bajo efectos de bebidas alcohólicas, drogas, enervantes, alucinógenos, estimulantes o sustancias psicoactivas.
- ff. La reincidencia por parte del TRABAJADOR en cualquier falta, a juicio del empleador.
- gg. Cualquier acto delictuoso o inmoral que cometa en las instalaciones de trabajo o durante el desempeño de sus funciones
- hh. La detención del trabajador por más de quince (15) días o el hecho de ser condenado por cualquier delito.
- ii. La ineptitud del TRABAJADOR a juicio del empleador, para prestar el servicio contratado, ocasione o no una merma en la producción del TRABAJADOR
- jj. El reconocimiento en favor del TRABAJADOR de cualquier pensión, estando al servicio del PATRONO
- kk. El no cumplir con las normas del Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial o del Programa de Salud Ocupacional o de cualquier norma, programa o medida preventiva de accidentes y enfermedades que implemente EL EMPLEADOR a ley o cualquier organismo o entidad legalmente facultado para ello
- ll. La inasistencia a cualquier conferencia, curso, exposición, actividad cultural, recreativa, informativa, evaluativo, etc, que programe EL EMPLEADOR o empresa dentro o fuera de sus instalaciones

ADEMÁS DE ESTAS LAS CONSIGNADAS EN EL CONTRATO DE TRABAJO DE LOS CONDUCTORES LAS CUALES SON LAS SIGUIENTES:

PARAGRAFO 1: EL EMPLEADOR podrá terminar en forma unilateral y con justa causa el presente contrato, cuando EL TRABAJADOR incurra, aun por primera vez, en alguno de los siguientes casos que se considerarán como faltas graves:

1. La violación por parte del TRABAJADOR de cualquiera de sus obligaciones legales, contractuales o reglamentarias
2. La no asistencia puntual al trabajo, por una vez en cualquier periodo, sin excusa suficiente a juicio del PATRONO
3. La realización por parte del TRABAJADOR de cualquier otra actividad laboral o comercial para terceros o para sí mismo
4. La revelación o comunicación por parte del TRABAJADOR a cualquier persona, de secretos, documentos, información o un dato cualquiera del PATRONO obtenidos como consecuencia de su labor
5. Las desavenencias de cualquier índole o cualquier pelea verbal o física con sus superiores o compañeros de trabajo, usuarios de los vehículos afiliados a la empresa y/o PATRONO o con cualquier persona, en horas laborales y en momentos en que desempeñe las labores contratadas o en momentos y horas no laborales siempre y cuando porte los uniformes o distintivos de la empresa o PATRONO o tenga bajo su cuidado o responsabilidad el vehículo afiliado a la misma.

6. El abandono de su sitio de trabajo, sin permiso previo y escrito del PATRONO, por intermedio de su superior jerárquico
7. La inasistencia a laborar en una jornada completa o más, sin causa suficiente a juicio del PATRONO.
8. El estar en el sitio de trabajo, desempeñando sus funciones o no, bajo los efectos de bebidas alcohólicas, drogas enervantes, alucinógenas, estimulantes, o sustancias psicoactivas.etc.
9. Cualquier violación a las normas de tránsito, de conducción, de transporte, cualquiera que sea su consecuencia sin importar que sea o no detectada o sancionada por cualquier autoridad
10. El transitar las rutas de la empresa sin haber sido enrutado o autorizado o programado previamente por ella o el hacerlo con las puertas del vehículo abiertas
11. El llevar pasajeros sin traspasar la registradora o el sistema de conteo que se hubiere instalado en el vehículo que conduzca, o el adelantar o atrasar o en cualquier forma modificar o adulterar los registros que dicho instrumento haga. También se considera como falta grave cualquier tipo de manipulación que el trabajador haga al sensor y/o registradora y que afecte el normal desempeño de estos equipos electrónicos
12. Manejar el vehículo asignado bajo el estado de trasnocho, embriaguez o bajo la influencia o los efectos de drogas enervantes, alucinógenas, etc., ya sea en horas hábiles o inhábiles, en las rutas de la empresa o PATRONO o fuera de ellas y sin importar que esos hechos acarreen consecuencias o no
13. Ceder en cualquier momento el manejo o cuidado del vehículo asignado a cualquier persona, salvo autorización previa y escrita del propietario o PATRONO
14. Descuidar el suministro de aceites, líquidos, agua, pastillas o cualquier otro accesorio necesario para el funcionamiento del vehículo asignado y que pueda causar cualquier daño al mismo
15. El no cumplir, sin causa justificada, los recaudos diarios que se le señalen, acorde con la ruta y frecuencia que se le asigne o disponer en cualquier forma de los producidos recaudados, sin previa autorización escrita del PATRONO y del propietario del vehículo a él asignado
16. Prestar cualquier servicio con el vehículo asignado, fuera de las rutas, horarios o frecuencias que se le hayan señalado
17. Disponer del vehículo asignado o de los dineros recaudados para cualquier destinación no autorizada.
18. Transportar pasajeros sin pagar el valor del pasaje o sin que registren cualquiera de las formas establecidas por la empresa o PATRONO o alterar el funcionamiento de las registradoras o el declarar menos pasajeros de lo realmente transportados
19. La reincidencia por parte del TRABAJADOR en cualquier falta, a juicio del PATRONO
20. Causar daños en forma culposa o dolosa o por impericia, negligencia, violación de cualquier reglamento o norma al vehículo asignado o a las instalaciones de la empresa o a bienes de terceros
21. El conducir el vehículo asignado, en cualquier forma que a juicio del empleador y/o las normas de tránsito, ponga en peligro la vida e integridad física de los pasajeros que

- transporte o el vehículo mismo, sin importar el resultado o no de esa actitud. Así mismo en caso de que se produzca cualquier daño a terceros
22. Cualquier acto delictuoso o inmoral que cometa en las instalaciones de trabajo o durante el desempeño de sus funciones
 23. La detención del trabajador por más de quince (15) días o el hecho de ser condenado por cualquier delito
 24. La ineptitud del TRABAJADOR a juicio del empleador, para prestar el servicio contratado, ocasione o no una merma en la producción del TRABAJADOR
 25. El reconocimiento en favor del TRABAJADOR de cualquier pensión, estando al servicio del PATRONO
 26. Cualquier engaño hecho al propietario del vehículo asignado o al PATRONO sobre los dineros recaudados del producido diario o la retención indebida de los mismos o el disponer de ellos en cualquier forma o manera
 27. En caso de que cualquier autoridad judicial o administrativa o de tránsito o policiva, etc., lo condene como responsable por culpa o dolo, de cualquier accidente de tránsito sin importar las consecuencias del mismo
 28. El no cumplir con las normas del Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial o del Programa de Salud Ocupacional o de cualquier norma, programa o medida preventiva de accidentes y enfermedades que implemente EL EMPLEADOR a ley o cualquier organismo o entidad legalmente facultado para ello.
 29. La inasistencia a cualquier conferencia, curso, exposición, actividad cultural, recreativa, informativa, evaluativo, etc., que programe EL EMPLEADOR o empresa dentro o fuera de sus instalaciones
 30. Las desavenencias, vocabulario soez, riñas, escándalos o alegatos, en cualquier dependencia o con cualquier compañero de trabajo o pasajero de la empresa o con cualquier persona.
 31. Por no cumplir y respetar el número de vueltas, rutas, tiempos de recorridos, frecuencias y turnos que la empresa le haya asignado; así como seguir los conductos regulares.
 32. Por realizar giros prohibidos en el vehículo asignado a él como herramienta de trabajo.
 33. Por realizar desvíos de ruta, enturnarse sin haber sido autorizado por el despacho, enganches, guerroo y la competencia desleal entre sus compañeros.
 34. Por presentar guerroo en la vía con sus compañeros causando con esto daños a los vehículos asignados como herramientas de trabajo.
 35. Por Queja ciudadana que la razón sea no recoger pasajeros en la vía o hacer bajar del vehículo a los usuarios sin haber terminado la ruta y por no realizar la devolución del dinero que le sobra al pasajero al momento de pagar su pasaje.
 36. Por conducir el vehículo a alta velocidad, cualquiera que sea su consecuencia sin importar que sea o no detectada o sancionada por cualquier autoridad.
 37. Por pasarse los semáforos en amarillo o en rojo cualquiera que sea su consecuencia sin importar que sea o no detectada o sancionada por cualquier autoridad.
 38. Por utilizar celular u otro artefacto electrónico durante la jornada laboral.
 39. Por presentarse al despacho para su enturne con los documentos del vehículo vencidos como Soat, Tecno mecánicos, así como también la licencia de conducción vencida.

40. Por el uso del radio, parlante o de cualquier medio audiovisual o auditivo durante el desempeño de sus labores.
41. Por tanquear el vehículo mientras está prestando el servicio y se encuentre el vehículo con pasajeros.
42. Por realizar trabajos de mantenimiento y mecánica a los vehículos.
43. Por Adulterar los recibos de tanqueo
44. Por Alterar, adulterar, modificar, tachar, enmendar cualquier documento que presente ante la empresa o sea emitido por la empresa
45. Por suspensión de la licencia de conducción
46. Por hacer necesidades fisiológicas en la vía durante su recorrido estando con pasajeros
47. Por fumar cigarrillos dentro del vehículo asignado como herramienta de trabajo durante sus recorridos y con pasajeros
48. Por no cerrar la boleta en el despacho donde termina la ruta
49. Por comportarse de forma grosera y altanera con las autoridades de tránsito y policía cuando estos lo requieran.
50. Por no cumplir con los acuerdos de pago por multas acordados con la secretaria de tránsito correspondiente e incurrir en morosidad
51. Por permitir el ingreso al vehículo asignado como herramienta de trabajo a cualquier persona a dormir o a realizar cualquier otra actividad dentro del vehículo.
52. Por realizar otras actividades con el vehículo asignado como herramienta de trabajo distintas a la que le fue asignada en el contrato de trabajo
53. Por dejar el vehículo abandonado por cualquier motivo y no reportar a la empresa de manera inmediata ni a la autoridad competente y no solicitar la elaboración del Informe de Tránsito y su respectivo croquis si fuera el caso.
54. Por estar privado de la libertad por cualquier delito que haya cometido.
55. Por cualquier amenaza que haga en contra de un superior, compañeros de la empresa o usuarios del servicio.
56. Por cualquier queja ciudadana que se reciban en las instalaciones de la empresa y que ponga en riesgo la imagen y el buen nombre de la empresa.
57. Por comportarse de forma grosera y altanera con sus superiores, compañeros de trabajo, usuarios y demás personas durante su jornada laboral o portando los uniformes de la empresa.
58. Destruir, romper, adulterar, sustraer o dañar documentos de la empresa o cualquier otro elemento o inmueble que pertenezca a la empresa.
59. Por no acatar las órdenes e instrucciones que le imparta su empleador.
60. Por negarse a realizar la ruta asignada indicada por la empresa

Además de estas las siguientes:

PARAGRAFO SEGUNDO: Son justas causas para dar por terminado unilateralmente este contrato, por cualquiera de las partes, el incumplimiento a las obligaciones y prohibiciones que se expresan en los artículos 57 y siguientes del Código sustantivo del Trabajo. Además del incumplimiento o violación a las normas establecidas en el REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO, HIGIENE Y DE SEGURIDAD INDUSTRIAL que, una

vez suscrito el presente contrato, EL TRABAJADOR declara conocer, así como las previamente establecidas por EL EMPLEADOR o sus representantes, así mismo, las que establece la Ley Artículos 62 y 63 del C.S.T. Además, el incumplimiento del trabajador de una cualquiera de las obligaciones siguientes: A) Las determinadas en el reglamento interno de trabajo, los manuales, instructivos, deberes determinados en inducción general y de seguridad y demás documentos que contengan reglamentaciones, órdenes, instrucciones o prohibiciones de carácter general o particular y/o las circulares normativas que a lo largo de la ejecución del presente contrato establezcan conductas no previstas en virtud de hechos, procesos, tecnologías o cambios de actividad diferentes a las consideradas en el presente contrato. Se trata de reglamentaciones, ordenes instrucciones de carácter general o particular que surjan con posterioridad al presente contrato, cuya violación sea calificada como grave. Expresamente se califican para este acto como faltas graves la violación a las obligaciones y prohibiciones descritas y además las siguientes: A) La violación por parte del trabajador de cualquiera de sus obligaciones legales, contractuales o reglamentarias. B) La no asistencia puntual al trabajo, o a su turno laboral sin excusa suficiente a juicio del Empleador. C) El hecho de que el trabajador abandone el sitio de trabajo, llegue embriagado o bajo el efecto de sustancias alucinógenas o que los ingiera o las consuma en el sitio donde labora. D) El incumplimiento de las normas contenidas en el Reglamento Interno de Trabajo. E) Incurrir en conductas de acoso laboral señaladas en la Ley 1010 de 2006 y/o conductas determinantes de acoso sexual. F). Utilizar medios de comunicación electrónicos como radios o celulares entregados para el desempeño del cargo, en asuntos personales ajenos a las labores propias del cargo, así como la utilización de medios tecnológicos y de comunicación propios por espacios prolongados de tiempo durante la jornada laboral. G) La ejecución por parte del trabajador de labores remuneradas al servicio de terceros sin autorización del empleador. H) Desatender los cursos de capacitación programadas por EL EMPLEADOR así sea en horario diferente a la jornada ordinaria. I) El incumplimiento de las normas y políticas que tenga EL EMPLEADOR para el uso y cuidado de los implementos e insumos que se entreguen para la mejor ejecución de sus funciones. J) Emitir falsos testimonios contra sus compañeros, propiciar o participar en enfrentamientos, peleas o discusiones que alteren la normalidad laboral. K) El no reportar a la compañía de manera oportuna un incidente o accidente de trabajo, L) LA REVELACIÓN DE SECRETOS, DATOS O PROCEDIMIENTOS RELACIONADOS CON LA EMPRESA Y/O SU OBJETO SOCIAL. M) Las desavenencias con compañeros de trabajo que causen perjuicio al ambiente laboral, N) La presentación al sitio de trabajo en estado de embriaguez por alcohol o bajo el efecto de sustancias psicoactivas o el ingerir las anteriores dentro de la jornada laboral, para lo cual solo será necesaria la primera vez. O) La no presentación a laborar sin justificación legal alguna ni informar oportunamente a EL EMPLEADOR, así como el abandono del sitio de trabajo sin la debida autorización. P) El gastar o retener dineros de EL EMPLEADOR en provecho propio o de terceros. Q) Todo acto de irrespeto hacia los clientes o usuarios de LA EMPRESA. L) Suministrar a terceros o a colaboradores de la misma empresa que no tengan acceso a la información confidencial de la **COOPERATIVA DE TRANSPORTE LA ERMITA LTDA** para el provecho propio o de un tercero ajeno, la información

confidencial del empleador que conozca dentro del desempeño de sus funciones o por motivo de su vinculación contractual con la **COOPERATIVA DE TRANSPORTE LA ERMITA LTDA** Realizar un tratamiento de información, específicamente la clasificada como información de tipo personal, diferente a las finalidades estipuladas en el aviso de privacidad y políticas internas de tratamiento de la información.

Parágrafo 1°. Efectos de las Sanciones: En el evento de ser sancionado cualquier trabajador o trabajadora, por una falta leve o grave, previo el ejercicio de su derecho de defensa, se deja claramente establecido que la **COOPERATIVA DE TRANSPORTE LA ERMITA LTDA** no reconocerá, ni pagará el salario ni las prestaciones sociales correspondiente al tiempo conmutado como sanción laboral disciplinaria, previo el proceso de descargos pertinente; para lo cual el trabajador o trabajadora será previamente notificado.

CAPÍTULO XVIII.

PROCEDIMIENTO PARA APLICAR LAS SANCIONES DISCIPLINARIAS.

ART. 71°.- Procedimiento para Aplicar Sanciones. Conforme al artículo 115 del C. S. del T. (reformado por el art. 07 de la Ley 2466 de 2025), 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, indubio 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 idem. En donde se debe aplicar como mínimo el siguiente procedimiento:

2. Elaboración del informe por parte del jefe inmediato.
3. Traslado del informe al Representante Legal o Representante Legal Suplente en Ausencia del Principal.
4. Comunicación formal de la apertura del proceso al(a) trabajador(a).
5. La indicación de hechos, conductas u omisiones que presuntamente motivan el proceso, la cual deberá ser por escrito.
6. El traslado al trabajador o trabajadora de todas y cada una de las pruebas que fundamentan presuntamente los hechos, conductas u omisiones del proceso.
7. La indicación de un término durante el cual el trabajador o trabajadora pueda manifestarse frente a los presuntos 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 cinco (5) días. En caso de que la defensa del(a) trabajador(a) 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(la) trabajador(a).
8. Toma de descargos al trabajador (a) en donde nuevamente se le pone de conocimiento el informe, de la presunta falta en que incurrió, y las pruebas soportes del informe.
9. En la diligencia de descargos el trabajador expone sus argumentos, aporta pruebas y de solicitar testigos se convoca fecha para escuchar testigos.

10. Si el trabajador desea ser escuchado para ampliar y aportar más pruebas pues no pudo hacerlo en la primera diligencia se convoca nueva fecha.
11. Traslado de descargos al Representante Legal o Representante Legal "Suplente en Ausencia del Principal.
12. El pronunciamiento definitivo debidamente motivado identificando específicamente la(s) causa(s) o motivo(s) de la decisión.
13. De ser el caso, la imposición de una sanción debe ser proporcional a los hechos u omisiones que la motivaron.
14. Notificación de la decisión final al trabajador o trabajadora, En caso que sea una decisión de terminación unilateral de por parte de la empresa se le comunica que si no está de acuerdo acuda a la justicia ordinaria.
15. La notificación de la decisión final siempre será por escrito y motivada, ya sea un llamado de atención, una suspensión, o una cancelación unilateral de contrato.
16. Se hace énfasis que en la **COOPERATIVA DE TRANSPORTE LA ERMITA LTDA** no existe segunda instancia para recurrir la imposición de sanciones de acuerdo al orden jerárquico, por lo tanto, en el caso de que el trabajador o trabajadora no estén de acuerdo con la decisión tomada quedará en libertad el(la) trabajador(a), si a ello hubiere lugar, para acudir ante la justicia ordinaria (juez laboral).

Parágrafo 1°. Término Razonable para la Ejecución del Procedimiento Disciplinario: 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°. Acompañamiento Sindical: 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(as) de la empresa **COOPERATIVA DE TRANSPORTE LA ERMITA LTDA** y se encuentren presentes al momento de la diligencia, y éstos tendrán el derecho de velar por el cumplimiento de los principios de derecho de defensa y debido proceso del(a) trabajador(a) sindicalizado, dando fe de ellos al final del procedimiento.

Parágrafo 3°. Garantías de accesibilidad y ajustes para trabajadores(as) con Discapacidad: El(la) trabajador(a) con discapacidad deberá contar con medidas y ajustes razonables que garanticen la comunicación y comprensión recíproca en el marco del debido proceso.

Parágrafo. 4°. Actualización del Reglamento Interno: El empleador tiene el deber de actualizar el Reglamento Interno de Trabajo, acorde con los parámetros descritos en la **Ley 2466 de 2025**.

Parágrafo 5°. Uso de Tecnologías de la Información: Este procedimiento podrá realizarse utilizando las tecnologías de la información y las comunicaciones, siempre y cuando el(la) trabajador(a) cuente con estas herramientas a disposición.

ART. 72°-. Comprobación de Faltas y Aplicación de Sanciones Disciplinarias. Con el fin de garantizar a los trabajadores o trabajadoras y cumplir con el debido proceso, para la comprobación de faltas y aplicación de sanciones disciplinarias se establece el siguiente procedimiento:

- a. Conocida una falta, presuntamente cometida por un trabajador o trabajadora, se elabora el informe por parte del jefe inmediato., si se encuentra mérito para ello se citará a descargos por escrito al trabajador o trabajadora vinculado o vinculada con no menos de Cuarenta y ocho (48) horas de antelación, fijando fecha y hora, informándole en forma precisa los hechos y en forma provisional calificará su conducta y responsabilidad en los mismos.
- b. Pondrá a disposición del trabajador o trabajadora vinculados para su consulta e información, pruebas que serán dadas a conocer junto con citación a diligencia de descargos, pudiendo exponer otras durante el desarrollo de la investigación y diligencia de descargos, y para que sean controvertidas por el trabajador o trabajadora disciplinado(a), documentos y elementos en los cuales se fundamenta la citación a descargos. Y dará traslado al trabajador o trabajadora junto con la citación de los documentos que sean pertinentes y conducentes.
- c. Informará al trabajador o trabajadora inculpado(a) que contará con un término no inferior a cinco (5) días para manifestarse frente a los motivos del proceso disciplinario, controvertir las pruebas allegadas y aportar aquellas que considere necesarias para justificar su conducta o explicar adecuadamente los hechos o la forma como los mismos ocurrieron. Así mismo, se le informará que, hasta antes de la decisión de fondo, podrá presentar las pruebas que estime pertinentes para justificar su conducta o explicar adecuadamente los hechos. En caso de que la defensa se realice de manera verbal, se levantará un acta en la que se transcribirá íntegramente la versión rendida por el trabajador o trabajadora.
- d. En el evento en que la falta cometida o el incumplimiento laboral sea un hecho protuberantemente evidente y/o notoriamente perjudicial para los intereses de la empresa o sea comprobado en ejercicio del cargo, se adelantara la diligencia de descargos inmediatamente. Garantizando el derecho a la defensa y contradicción que le asiste al trabajador o trabajadora.
- e. En la diligencia de descargos será escuchado el trabajador o la trabajadora y su versión se tomará en la forma como lo expresa en la diligencia. Se le informarán los hechos, las faltas que se le imputan y relacionarán las pruebas que tiene la empresa en las cuales se dio traslado al trabajador o trabajadora. Igualmente, si el trabajador o trabajadora ha presentado pruebas se dejará

constancia de estas y se recibirán las que presente en el acto mismo de la diligencia.

- f. Terminada la diligencia de descargos las partes que han intervenido, obligatoriamente deben suscribir el acta correspondiente, en caso contrario se firmará por un testigo presente o no en la diligencia.
- g. Agotados los descargos, el empleador tomará, dentro de un término prudencial no mayor a 20 días, una decisión basada en el análisis de los hechos, las pruebas y la defensa del trabajador o trabajadora, mediante un acto motivado y congruente; Si procede a una sanción esta deberá ser proporcional a los hechos que la motivaron. **Parágrafo:** El empleador podrá solicitar una ampliación de la diligencia de descargos en el evento que lo requiera con la finalidad de aclarar las circunstancias de modo, tiempo y lugar en que se desarrollaron las supuestas faltas imputadas al trabajadora o trabajador
- h. En el evento de que el trabajador o trabajadora no esté de acuerdo con la decisión Tomada, procederá de conformidad con el artículo 71 N° 15 de este Reglamento. No obstante, contra la decisión del Empleador queda en libertad el(la) trabajador(a), si a ello hubiere lugar, para acudir ante la justicia ordinaria (juez laboral).

Parágrafo 1°. Descargos: Antes de aplicarse una sanción disciplinaria, el empleador deberá oír al trabajador o trabajadora inculpado(a) directamente y si éste es sindicalizado(a) deberá estar asistido por dos (2) representantes de la organización sindical a que pertenezca. En todo caso se dejará constancia escrita de los hechos y de la decisión de la empresa de imponer o no, la sanción definitiva (C.S.T., Art. 115°). Toda Diligencia de Descargos brindará las garantías suficientes y necesarias para que el trabajador o trabajadora pueda ejercer su derecho a la defensa y al debido proceso. Este procedimiento de descargos es responsabilidad del área Talento Humano.

Parágrafo 2°. Ineficacia de la Sanción Disciplinaria: No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria impuesta con violación al debido proceso y/o al trámite señalado en el anterior artículo. (C.S.T., Art. 115°).

ART. 73°-. RECLAMOS FRENTE LA SANCION: Se hace énfasis que en la **COOPERATIVA DE TRANSPORTE LA ERMITA LTDA** no existe segunda instancia para recurrir la imposición de sanciones de acuerdo al orden jerárquico, por lo tanto, en el caso de que el trabajador o trabajadora no estén de acuerdo con la decisión tomada quedará en libertad el(la) trabajador(a), si a ello hubiere lugar, para acudir ante la justicia ordinaria (juez laboral).

Parágrafo: RECLAMOS: PERSONAS ANTE QUIENES DEBE PRESENTARSE Y SU TRAMITACION

Los reclamos de los trabajadores se harán ante la persona que ocupe en la empresa el cargo de: Representante Legal o Representante Legal Suplente en Ausencia del Principal, quien los oír y resolverá en justicia y equidad.

Paragrafo 1. 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.

Paragrafo 2: En la COOPERATIVA ESPECIALIZADA DE TRANSPORTES Y SERVICIOS LA ERMITA LTDA NO existen prestaciones adicionales a las legalmente obligatorias.

CAPÍTULO XIX.

LABORES PROHIBIDAS PARA MENORES DE EDAD.

ART. 74°-. Prohibición. Queda prohibido emplear a los menores de dieciocho (18) años en trabajos de pintura industrial, que entrañen el empleo de la cerusa, del sulfato de plomo o de cualquier otro producto que contenga dichos pigmentos. 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 (**ordinales 2 y 3 del Art. 242° del C.S.T.**).

En caso de que la **COOPERATIVA DE TRANSPORTE LA ERMITA** emplee un menor de edad, y previos los requisitos de Ley establecidos en este Reglamento, no podrá emplearlos en los trabajos que describe la Ley y que suponen exposición severa a riesgos para su salud o integridad física.

ART. 75°-. Labores Prohibidas. Los menores de edad 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 que tengan que ver con sustancias tóxicas o nocivas para la salud.
2. Trabajos a temperaturas anormales o ambientes contaminados o con insuficiente ventilación.
3. Trabajos subterráneos de minería de toda índole y en los que confluyen agentes nocivos, tales como contaminantes, desequilibrios térmicos, deficiencia de oxígeno a consecuencia de la oxidación o la gasificación.
4. Trabajos donde el menor de edad está expuesto a ruidos que sobrepasen ochenta (80) decibeles.
5. Trabajos donde se tenga que manipular con sustancias radioactivas, pinturas luminiscentes, rayos X, o que impliquen exposición a radiaciones ultravioletas, infrarrojas y emisiones de radiofrecuencia.
6. Todo tipo de labores que impliquen exposición a corrientes eléctricas de alto voltaje.

7. Trabajos submarinos.
8. Trabajos en basurero o en cualquier otro tipo de actividades donde se generen agentes biológicos patógenos.
9. Actividades que impliquen el manejo de sustancias explosivas, inflamables o cáusticas.
10. Trabajos de pañoleros o fogoneros, o en los buques de transporte marítimo.
11. Trabajos de pintura industrial que entrañen el empleo de la cerusa, del sulfato de plomo o de cualquier otro producto que contenga dichos elementos.
12. Trabajos en máquinas esmeriladoras, afilado de herramientas, en muelas abrasivas de alta velocidad y en ocupaciones similares.
13. Trabajos en altos hornos, hornos de fundición de metales, fábricas de acero, talleres de laminación, trabajos de forja y en prensa pesada de metales.
14. Trabajos y operaciones que involucren la manipulación de cargas pesadas.
15. Trabajos relacionados con cambios de correa de transmisión, aceite, engrasado y otros trabajos próximos a transmisiones pesadas o de alta velocidad.
16. Trabajos en cizalladoras, cortadoras, laminadoras, tornos, fresadoras, troqueladoras y otras máquinas particularmente peligrosas.
17. Trabajos de vidrio y alfarería, trituración y mezclado de materia prima; trabajos de hornos, pulido y esmerilado en seco de vidriería, operaciones de limpieza por chorro de arena, trabajos en locales de vidriado y grabado, trabajos en la industria cerámica.
18. Trabajos de soldadura de gas y arco, corte con oxígeno en tanques o lugares confinados, en andamios o en molduras precalentadas.
19. Trabajos en fábricas de ladrillos, tubos y similares, moldeado de ladrillos a mano, trabajo en las prensas y hornos de ladrillos.
20. Trabajos en aquellas operaciones y/o procesos en donde se presenten altas temperaturas y humedad.
21. Trabajos en la industria metalúrgica de hierro y demás metales, en las operaciones y/o procesos donde se desprenden vapores o polvos tóxicos y en plantas de cemento.
22. Actividades agrícolas o agroindustriales que impliquen alto riesgo para la salud.
23. Las demás que señalen en forma específica los reglamentos del Ministerio del Trabajo.

PARAGRAFO. Los trabajadores menores de dieciocho (18) años y mayores de quince (15), que cursen estudios técnicos en el Servicio Nacional de Aprendizaje o en un instituto técnico especializado reconocido por el Ministerio de Educación Nacional o en una institución del Sistema Nacional de Bienestar Familiar autorizada para el efecto por el Ministerio de la Protección Social, o que obtenga el certificado de aptitud profesional expedido por el Servicio Nacional de Aprendizaje, "SENA", podrán ser empleados en aquellas operaciones, ocupaciones o procedimientos señalados en este artículo, que a juicio del Ministerio de la Protección Social, pueden ser desempeñados sin grave riesgo para la salud o la integridad física del menor mediante un adecuado entrenamiento y la aplicación de las medidas de seguridad que garanticen plenamente la prevención de los riesgos anotados. En concordancia con los Artículos 21 y 23 de la ley 2466 del 25 de junio de 2025.

Queda prohibido 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 1677 de mayo 16 de 2008 y Resolución 4448 de diciembre 2 del 2005).

Queda prohibido el trabajo nocturno para los trabajadores menores, no obstante, los mayores de diecisiete (17) años y menores de dieciocho (18) años podrán ser autorizados para trabajar hasta las ocho (8) de la noche siempre que no se afecte su asistencia regular en un centro docente, ni implique perjuicio para su salud física o moral (Art. 114 de la Ley 1098 de 2006)

CAPÍTULO XX.

MEDIDAS PARA LA ELIMINACIÓN DE LA VIOLENCIA, LA DISCRIMINACIÓN Y EL ACOSO LABORAL EN EL AMBITO LABORAL.

ART. 76°-. Definición. Se entiende que será acoso, discriminación o violencia en el mundo del trabajo, el conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico incluyendo el acoso y la violencia por razón de género (**Art. 18, Inciso 2/Ley 2466 de 2025**).

Parágrafo 1°. **Límites a la Subordinación:** La subordinación o dependencia del trabajador o trabajadora respecto de la empresa **COOPERATIVA DE TRANSPORTE LA ERMITA LTDA**, como elemento esencial de la relación laboral, faculta a este último para impartir órdenes relacionadas con el modo, tiempo y cantidad de trabajo, así como para imponer reglamentos internos durante toda la vigencia del contrato. Sin embargo, dichas facultades deberán ejercerse con respeto al honor, la dignidad y los derechos fundamentales de las personas trabajadoras, en armonía con los tratados y convenios internacionales sobre derechos humanos ratificados por Colombia.

En ningún caso la subordinación podrá utilizarse como mecanismo de acoso, violencia o discriminación, ni constituirse en un factor de exclusión basado en sexo, identidad de género, orientación sexual, raza, color, etnia, origen nacional, discapacidad, condición familiar, edad, situación económica, condiciones de salud, creencias religiosas, preferencias políticas o ejercicio de la sindicalización.

ART. 77°-. Modalidades. Se consideran como modalidades de acoso laboral, la siguientes:

- **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(a) o trabajador(a); 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.

- **Persecución Laboral:** toda conducta cuyas características de reiteración o evidente arbitrariedad permitan inferir el propósito de inducir la renuncia del empleado(a) o trabajador(a), mediante la descalificación, la carga excesiva de trabajo y cambios permanentes de horario que puedan producir desmotivación laboral.
- **Discriminación Laboral:** Todo trato diferenciado por razones de raza, género, edad, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral.
- **Entorpecimiento Laboral:** toda acción tendiente a obstaculizar el cumplimiento de la labor o hacerla más gravosa o retardarla con perjuicio para el(la) trabajador(a) o empleado(a). 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.
- **Inequidad Laboral:** Asignación de funciones a menosprecio del(a) trabajador(a).
- **Desprotección Laboral:** Toda conducta tendiente a poner en riesgo la integridad y la seguridad del(a) trabajador(a) mediante órdenes o asignación de funciones sin el cumplimiento de los requisitos mínimos de protección y seguridad para el(la) trabajador(a).

Parágrafo 1°. Se entenderá la existencia de alguna de estas modalidades, en los eventos en que se incurra en una o varias de las conductas previstas en los artículos 3° a 7° de la citada Ley 1010 de 2006.

ART. 78°-. Mecanismos de Prevención. Los mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral previstos por la **COOPERATIVA DE TRANSPORTE LA ERMITA LTDA** constituyen actividades tendientes a generar conciencia colectiva conviviente, que promueva el trabajo en condiciones dignas y justas, la armonía entre quienes comparten vida laboral empresarial y el buen ambiente en la empresa que proteja la intimidad, la honra, la salud mental y la libertad de las personas en el trabajo.

ART. 79°-. Desarrollo de los Mecanismos: En desarrollo del propósito a que se refiere el artículo anterior, la empresa ha previsto los siguientes mecanismos:

- a) **Programas de Formación en Prevención del Acoso Laboral.** La Empresa desarrollará e implementará programas de capacitación anuales, obligatorios y continuos, orientados a la prevención, detección temprana y atención adecuada del acoso laboral y sexual.

Estos programas estarán dirigidos a todos los(as) trabajadores(as), directivos, contratistas, aprendices, pasantes, proveedores y demás personas vinculadas al entorno laboral, con el fin de:

1. Difundir el marco legal vigente (Ley 1010 de 2006, Ley 1257 de 2008, Ley 2365 de 2024, Ley 2466 de 2025 y Resolución 3461 de 2025).
 2. Promover la comprensión de las conductas que configuran acoso laboral y acoso sexual, así como las que no constituyen tales comportamientos.
 3. Fortalecer las competencias en el manejo de conflictos, el respeto por la diversidad y la equidad de género.
 4. Garantizar la sensibilización de líderes, jefes y directivos respecto a sus responsabilidades en la prevención, atención y sanción de estas conductas.
 5. Asegurar que las capacitaciones incluyan perspectiva de género y enfoque diferencial, reconociendo la especial vulnerabilidad de ciertos grupos históricamente discriminados.
 6. Se deberá garantizar el cumplimiento de la política de IGUALDAD DE GENERO, DIVERSIDAD E INCLUSION en el trabajo por parte de cada uno de los miembros de la empresa, la cual hará parte integral de este reglamento.
 7. El procedimiento interno estará descrito en la política "IGUALDAD DE GENERO, DIVERSIDAD E INCLUSION"
- b) **Cultura Organizacional y Promoción del Respeto.** La Empresa promoverá una cultura organizacional basada en la dignidad, la igualdad y la tolerancia cero frente al acoso laboral. Para tal fin, se implementarán campañas permanentes de sensibilización, comunicación y promoción de la convivencia pacífica en el trabajo, el respeto a la diversidad, la equidad de género y la igualdad de trato.

Dichas campañas incluirán:

1. Estrategias de comunicación interna y externa para reafirmar el compromiso institucional con la eliminación del acoso laboral y sexual.
2. Actividades de sensibilización que fomenten valores de respeto, inclusión, solidaridad y resolución pacífica de conflictos.
3. La difusión de los canales de denuncia y de las rutas de atención establecidas en la presente política.
4. Reconocimiento y fortalecimiento de buenas prácticas de convivencia laboral y prevención de violencias.
5. Espacios participativos donde trabajadores(as), contratistas y demás vinculados puedan aportar a la construcción de un ambiente laboral libre de violencia y discriminación.

De igual manera, la **COOPERATIVA DE TRANSPORTE LA ERMITA LTDA** adelantará actividades similares orientadas a prevenir conductas de acoso laboral, generando 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.

Parágrafo 1°. Diseño y aplicación de actividades con la participación de los(as) trabajadores(as), a fin de:

- a) Establecer mediante la construcción conjunta, valores y hábitos que promueven vida laboral conviviente.
- b) Formular las recomendaciones constructivas a que hubiere lugar en relación con situaciones empresariales que pudieren afectar el cumplimiento de tales valores y hábitos.
- c) Examinar conductas específicas que pudieren configurar acoso laboral u otros hostigamientos en la empresa, que afecten la dignidad de las personas, señalando las recomendaciones correspondientes.
- d) Propiciar el desarrollo de habilidades gerenciales, relaciones interpersonales, dirección efectiva del personal, liderazgo, comunicación asertiva y motivación.
- e) Las demás actividades que en cualquier tiempo estableciere la empresa para desarrollar el propósito previstos en los **artículos 78 y 79** de este Reglamento.

ART. 80°-. Finalidad. Tendrá como objetivos principales la prevención y superación de aquellas conductas que de conformidad con la Ley 1010 de 2006, pueden llegar a configurar actos de acoso laboral. Todas y cada una de las personas participes del presente procedimiento, tendrán la obligación de guardar absoluta reserva de confidencialidad frente a los hechos y en relación con los sujetos activos y pasivos que puedan encontrarse involucrados.

ART. 81°-. Procedimiento. En procura de solucionar 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 tipo de procedimiento:

1. La empresa constituirá un comité bipartito, integrado por dos (2) representantes de los(as) trabajadores(as) y dos (2) representantes de la **COOPERATIVA DE TRANSPORTE LA ERMITA LTDA**, quienes tendrán un período de dos (2) años. Los representantes de los trabajadores deberán ser elegidos por voto secreto de los(as) trabajadores(as). Este comité se denominará **"Comité de Convivencia Laboral"**.

Los integrantes del Comité de Convivencia Laboral deben contar con competencias comportamentales y actitudinales dentro de las cuales se destacan el respeto, imparcialidad, tolerancia, serenidad, confidencialidad, reserva en el manejo de información y ética; así como habilidades de comunicación asertiva, liderazgo y resolución de conflictos.

Corresponde al Comité de Convivencia Laboral, la realización de las siguientes actividades:

FUNCIONES	TIEMPOS
1. Recibir y dar trámite a las quejas presentadas en las que se describan situaciones que puedan constituir acoso laboral.	Cinco (5) días calendario.
2. Examinar de manera confidencial los casos específicos o puntuales en los que se formule queja o reclamo, que pudieran tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral, al interior de COOPERATIVA DE TRANSPORTE LA ERMITA LTDA	Cinco (5) días calendario. El Comité para ampliar el termino por diez (10) días calendario más, previas justificación escrita. En todo caso el termino máximo no podrá superar los quince (15) días calendario.
3. Escuchar a las partes involucradas de manera individual sobre los hechos que dieran lugar a la queja.	Cinco (5) días calendario.
4. Adelantar reuniones con el fin de crear un espacio de diálogo entre las partes involucradas, promoviendo compromisos mutuos para llegar a una solución efectiva de las controversias; y formular un plan de mejora concertando entre las partes, para construir, renovar y promover la convivencia laboral, garantizando en todos los casos el principio de la confidencialidad.	Entre cinco (5) días calendario, después de escuchar a las partes de manera individual. El Comité podrá ampliar el termino por diez (10) días calendario, previa justificación escrita. En todo caso el termino máximo no podrá superar los 15 días calendario.
5. Hacer seguimiento a los compromisos adquiridos por las partes involucradas en la queja, verificando su cumplimiento de acuerdo con lo pactado.	Mensual.
6. En aquellos casos en que no se llegue a un acuerdo entre las partes, no se cumplan las recomendaciones formuladas o la conducta persista, el Comité de Convivencia Laboral, deberá informar a la Gerencia de la COOPERATIVA DE TRANSPORTE LA ERMITA LTDA , cerrará el caso y la trabajadora o el trabajador puede presentar la queja ante el Inspector de Trabajo o demanda ante el juez competente.	La remisión deberá realizarse máximo a los quince (15) días calendario, una vez se verifique el incumplimiento.
7. Presentar a la Gerencia de la COOPERATIVA DE TRANSPORTE LA ERMITA LTDA las recomendaciones para el desarrollo efectivo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral con copia al(a) trabajador(a).	Entre cinco (5) y máximo diez (10) días calendario.
8. Hacer seguimiento al cumplimiento de las recomendaciones dadas por el Comité de Convivencia Laboral a las dependencias de gestión del talento humano y Seguridad y Salud en el Trabajo de COOPERATIVA DE TRANSPORTE LA ERMITA LTDA .	Mensual.
9. Elaborar informes trimestrales y un (1) informe anual sobre la gestión del Comité de Convivencia Laboral que incluya estadísticas de las quejas, seguimiento de los casos y recomendaciones, los cuales serán presentados a la Gerencia de la COOPERATIVA DE TRANSPORTE LA ERMITA LTDA .	Trimestral/Anual.

10. Presentar un informe anual de resultados de la gestión del Comité de Convivencia laboral y los informes requeridos por los organismos de control.	Anual.
---	--------

Además, de las actividades inherentes, conexas o relacionadas directa o indirectamente con las funciones descritas en los literales anteriores.

En desarrollo de las funciones anteriormente descritas, el **Comité de Convivencia Laboral** aplicará el siguiente **procedimiento preventivo**, mediante el cual se materializan sus competencias de orientación, análisis y acompañamiento en la atención de posibles situaciones de acoso laboral o conflictos que afecten la sana convivencia en el entorno de trabajo:

- a) Recibir y dar trámite a las quejas presentadas en las que se describan situaciones que puedan constituir acoso laboral.
- b) 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 empresa.
- c) Escuchar a las partes involucradas de manera individual sobre los hechos que dieran lugar a la queja.
- d) Adelantar reuniones con el fin de crear un espacio de diálogo entre las partes involucradas, promoviendo compromisos mutuos para llegar a una solución efectiva de las controversias; y formular un plan de mejora concertando entre las partes, para construir, renovar y promover la convivencia laboral, garantizando en todos los casos el principio de la confidencialidad.
- e) En aquellos casos en que no se llegue a un acuerdo entre las partes, no se cumplan las recomendaciones formuladas o la conducta persista, el Comité de Convivencia Laboral, informará a la Gerencia de la **COOPERATIVA DE TRANSPORTE LA ERMITA LTDA**, cerrará el caso y la o el trabajador(a) puede presentar la queja ante el inspector de trabajo o demandar ante el juez competente.
- f) Presentar a la Gerencia de la **COOPERATIVA DE TRANSPORTE LA ERMITA LTDA**, las recomendaciones para el desarrollo efectivo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral, así como el informe anual de resultados de la gestión del Comité de Convivencia laboral y los informes requeridos por los organismos de control.

2. El Comité de Convivencia Laboral deberá elegir un presidente entre sus miembros por consenso de los integrantes. Sus funciones son la siguientes:

- a) Convocar a las y los integrantes 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 Gerencia en cabeza de al Representante Legal o Representante Legal Suplente en Ausencia del Principal de la **COOPERATIVA DE TRANSPORTE LA ERMITA LTDA**, las recomendaciones aprobadas en el Comité y hacer seguimiento de su cumplimiento de manera mensual.

- d) Gestionar ante la Gerencia de la **COOPERATIVA DE TRANSPORTE LA ERMITA LTDA** los recursos requeridos para el funcionamiento del Comité y garantizar la confidencialidad de la información.
 - e) Hacer seguimiento al cumplimiento de las funciones del Comité de Convivencia Laboral.
3. El Comité de Convivencia Laboral deberá elegir entre sus miembros un(a) secretario(a) por mutuo acuerdo. Sus funciones serán las siguientes:
- a) Recibir y dar trámite a las quejas presentadas por escrito en las que se describan las situaciones que puedan constituir acoso laboral, así como las pruebas que las soportan.
 - b) Enviar por medio físico o electrónico a las y los integrantes del Comité la convocatoria realizada por el presidente a las sesiones ordinarias y extraordinarias, indicando el día, la hora y el lugar de la reunión.
 - c) Citar individualmente a cada una de las partes involucradas en las quejas, con-el fin de escuchar los hechos que dieran lugar a la misma.
 - d) Citar conjuntamente a las y los trabajadores(as) involucradas en las quejas con el fin de establecer compromisos de convivencia.
 - e) Llevar el archivo de las actas, quejas presentadas, la documentación soporte y velar por la reserva, custodia y confidencialidad de la información.
 - f) Elaborar el orden del día y las actas de cada una de las sesiones del Comité.
 - g) Enviar las comunicaciones con las recomendaciones dadas por el Comité a las diferentes dependencias de la **COOPERATIVA DE TRANSPORTE LA ERMITA LTDA**.
 - h) Citar a reuniones y solicitar los soportes requeridos para hacer seguimiento al cumplimiento de los compromisos adquiridos por cada una de las partes involucradas.
 - i) Remitir a la Gerencia de la **COOPERATIVA DE TRANSPORTE LA ERMITA LTDA**, los informes trimestrales sobre la gestión del Comité que incluya estadísticas de las quejas, seguimiento de los casos y recomendaciones.
4. Este Comité se reunirá una vez al mes, a la hora que determinen sus integrantes, designando de su seno un(a) coordinador(a) ante quien podrán presentarse las solicitudes de evaluación de situaciones que eventualmente pudieren configurar acoso laboral, con destino al análisis que debe hacer el Comité, así como las sugerencias y recomendaciones que a través del Comité realizaren los miembros de la comunidad institucional para el mejoramiento de la vida laboral.

La **COOPERATIVA DE TRANSPORTE LA ERMITA LTDA**, garantizará un espacio físico propicio para las sesiones del Comité de Convivencia Laboral, así como un lugar adecuado para el manejo reservado de la documentación. Igualmente, dispondrá de los recursos financieros, técnicos y logísticos necesarios para su adecuado funcionamiento, y otorgará a los integrantes del Comité los tiempos requeridos para el desarrollo de sus funciones dentro de la jornada laboral, sin que ello implique afectación de su remuneración. Así mismo, el empleador promoverá y facilitará procesos de capacitación dirigidos a los miembros del Comité, orientados a fortalecer sus competencias en liderazgo, comunicación asertiva,

mediación y resolución de conflictos, garantizando la confidencialidad y eficacia en el cumplimiento de sus responsabilidades.

La **COOPERATIVA DE TRANSPORTE LA ERMITA LTDA** es responsable de desarrollar, a través de la dependencia de Talento Humano y Seguridad y Salud en el Trabajo las medidas preventivas y acciones correctivas de acoso laboral con el fin de promover un excelente ambiente laboral, respaldando así la dignidad e integridad de todas las personas en el trabajo.

La **Administradora de Riesgos Laborales (ARL)** brindará asesoría y asistencia técnica para el desarrollo de medidas preventivas y correctivas frente a situaciones que afecten la convivencia laboral. En particular, adelantará acciones de promoción de la salud mental y prevención del acoso laboral, incluyendo el enfoque de género y diferencial; ofrecerá apoyo emocional no presencial mediante canales de orientación psicológica; y capacitará a los miembros del Comité de Convivencia Laboral en temas de liderazgo, resolución de conflictos, comunicación asertiva y primeros auxilios psicológicos, en coordinación con el COPASST y demás instancias del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

5. Recibidas las soluciones 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 del tejido conviviente si fuere necesario, formulará las recomendaciones que estime indispensables y en casos especiales, promoverá entre los involucrados compromisos de convivencia.
6. Si como resultado de la actuación del comité, éste considerare prudente adoptar medidas disciplinarias, dará traslado de las recomendaciones y sugerencias a los(as) trabajadores(as) competentes de la **COOPERATIVA DE TRANSPORTE LA ERMITA LTDA**, para que adelanten los procedimientos que correspondan de acuerdo con lo establecido para estos casos en la Ley y en el presente Reglamento.
7. 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**.

CAPÍTULO XXI.

MECANISMOS DE PREVENCIÓN DE LAS CONDUCTAS DE ACOSO SEXUAL EN EL AMBIENTE LABORAL (LEY 2365 DE 2024).

ART. 82°-. Objeto. La Ley 2365 de 2024 tiene por objeto garantizar el derecho fundamental a la igualdad, no discriminación y una vida libre de violencias mediante la adopción de

medidas de prevención, protección y atención a las víctimas de acoso sexual en el contexto laboral.

ART. 83°. Definición de Acoso Sexual. Para efectos del presente reglamento y de conformidad con la ley, se entenderá por acoso sexual todo acto de persecución, hostigamiento o asedio, de carácter o connotación sexual, lasciva o libidinosa, que se manifieste por relaciones de poder de orden vertical u horizontal, mediadas por la edad, el sexo, el género, orientación e identidad sexual, la posición laboral, social, o económica, que se dé una o varias veces en contra de otra persona en el contexto laboral.

ART. 84°. Principios. La presente norma está regida por los principios establecidos en la Constitución Política en la **Ley 1257 de 2008**, y en las demás normas complementarias y supletorias y en especial por los siguientes principios:

1. Pro-persona
2. Pro-víctima,
3. Igualdad,
4. Justicia restaurativa,
5. Debido proceso,
6. Imparcialidad,
7. Celeridad y
8. Confidencialidad,
9. Prevención.
10. Justicia,
11. Equidad de género,
12. Libertad y
13. Dignidad.

ART 85°. Derechos de las Víctimas. Las víctimas de acoso sexual tienen derecho a la verdad, a ser tratada con dignidad, a la intimidad, confidencialidad, libertad de expresión, atención integral en salud, el acceso efectivo a la justicia, la reparación, la no repetición, la no revictimización, la no violencia institucional, a la protección frente a eventuales retaliaciones, a la no confrontación con su agresor, entre otros, acorde al marco constitucional, legal y jurisprudencial colombiano.

ART. 86°. Derechos de las Personas Investigadas. Las personas investigadas por presunto acoso sexual tendrán derecho al debido proceso, a la presunción de inocencia, a la imparcialidad de las autoridades competentes, a la información, a conocer los hechos de la queja o denuncia en un término procesal establecido, entre otros, acorde al marco constitucional, legal y jurisprudencial colombiano.

ART. 87°. Ámbito de Aplicación. Las normas referentes al acoso sexual serán aplicables 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.

Se entenderá que hacen parte del contexto laboral, independientemente de la naturaleza de la vinculación, las interacciones que tengan los(as) trabajadores(as), agentes, empleadores, contratistas de prestación de servicios, pasantes, practicantes y demás personas que participen en el contexto laboral. Se presumirá que la conducta fue cometida en el contexto laboral cuando se realice en:

- a) El lugar de trabajo o donde se desarrolle la relación contractual en cualquiera de sus modalidades, inclusive en los espacios públicos y privados, físicos y digitales cuando son un espacio para desarrollar las obligaciones asignadas, incluyendo el trabajo en casa, el trabajo remoto y el teletrabajo.
- b) Los lugares donde se cancela la remuneración fruto del trabajo o labor encomendada en cualquiera de las modalidades contractuales, donde se toma su descanso o donde come, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios dentro del contexto laboral.
- 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 o la labor encomendada en cualquiera de sus modalidades, incluidas las realizadas de forma digital o en uso de otras tecnologías.
- e) Los trayectos entre el domicilio y el lugar donde se desarrolla el trabajo o la labor encomendada en cualquiera de sus modalidades, cuando el acoso sexual sea cometido por una persona que haga parte del contexto laboral.

En ningún caso, se entenderá que se debe acreditar algún tipo de relación laboral o contractual entre la víctima y la persona que cometa acoso sexual en el contexto laboral, como requisito para que los empleadores y las autoridades avoquen la competencia para investigar y dar cumplimiento a las disposiciones de la Ley 2365 de 2024.

CAPÍTULO XXII. PREVENCIÓN, ATENCIÓN, PROTECCIÓN Y REPARACIÓN.

ART. 88°- Política de Acoso Sexual en el Ambiente Laboral. La COOPERATIVA DE TRANSPORTE LA ERMITA LTDA conforme la normatividad existente a la fecha ha diseñado la presente política para la eliminación de cualquier acto de acoso sexual en el ámbito laboral, el cual desarrolla diferentes estrategias, indicadores, lineamientos y acciones, tales como:

- a. Campañas de prevención contra el acoso sexual en el contexto laboral y difusión sobre el contenido del presente reglamento, así como de la política de prevención del acoso sexual en el ambiente laboral.

- b. Estrategias de comunicación con todos los vinculados a través de los diferentes medios al alcance de la empresa que tengan como finalidad, la obtención de información para la prevención de conductas que constituyan acoso sexual.
- c. Elaborar lineamientos generales para la implementación de políticas, protocolos y rutas de atención a las víctimas de acoso sexual.
- d. Vincular activamente a las Administradoras de Riesgos Laborales para la implementación de los Programas Especiales para el fortalecimiento de la prevención, protección y atención del acoso sexual dentro del ámbito laboral.
- e. Los lineamientos orientarán la prevención del riesgo psicosocial de acoso sexual en contextos laborales con el fin de mejorar las condiciones de trabajo y la salud de la población trabajadora.
- f. La política de prevención del acoso laboral, hace parte integral del reglamento de trabajo y del contrato de trabajo. Igualmente, sin que se genere subordinación alguna hace parte de los contratos de prestación de servicio, aprendizaje, pasantía y cualquier otro tipo de vinculación en el ámbito del trabajo.

ART. 89°. Obligaciones de los Empleadores. La **COOPERATIVA DE TRANSPORTE LA ERMITA LTDA**, dando cumplimiento a la normatividad existente se compromete a ejercer todas las actividades necesarias y suficientes para prevenir, investigar y sancionar el acoso sexual en el contexto laboral, de la siguiente forma:

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 dentro de su ámbito de competencia.
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 que desconozcan la garantía de las víctimas de visibilizar públicamente los actos de acoso sexual 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. Estas quejas y sanciones deberán ser remitidas al Sistema Integrado de Información de Violencias de Género (SIVIGE) dentro de los últimos diez (10) días del respectivo semestre. Dicha publicación deberá ser anonimizada, para salvaguardar la intimidad, confidencialidad y debido proceso de las partes.
8. En el evento de evidenciar situaciones de acoso sexual en el ámbito laboral, se deberá implementar campañas masivas con la finalidad de transformar los ambientes laborales en espacios seguros.

Parágrafo 1°. Procedimiento Especial: En los casos en los que el presunto acosador es el superior jerárquico, 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.

ART. 90°-. Entidades Contratantes de Prestación de Servicios. Las personas naturales o jurídicas, de naturaleza pública o privada, que celebren contratos de prestación de servicios con personas naturales tendrán la misma responsabilidad y obligaciones consagradas en el presente reglamento y normas complementarias o supletorias.

Parágrafo 1°. Ausencia del Vínculo Laboral: Las medidas implementadas por los contratantes en virtud de la presente ley no implicarán una presunción para el reconocimiento de un vínculo laboral con el contratista de prestación de servicios.

ART. 91°-. Garantías de Protección. Las víctimas o terceros que conozcan del hecho de acoso sexual tendrán derecho a ser protegidas de eventuales retaliaciones por interponer queja y dar a conocer los hechos de acoso, por medio de las siguientes garantías:

1. Trato libre de estereotipos de género, orientación sexual o identidad de género.
2. Acudir a las Administradoras de Riesgos Laborales 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 la realización de labores que impliquen interacción alguna con la persona investigada.
6. Terminar el contrato de trabajo, o la vinculación contractual existente, por parte del(a) trabajador(a), 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.

Las medidas contempladas en los numerales 3, 4, 5 y 6 deberán ser adoptadas por los empleadores y las entidades contratantes de prestación de servicios, a solicitud de la víctima,

en un término no superior a quince (15) días hábiles, tomando en consideración la organización operativa de la entidad.

ART 92°-. Estabilidad Laboral. La COOPERATIVA DE TRANSPORTE LA ERMITA LTDA garantizará la protección y continuidad laboral de la víctima denunciante de acoso sexual en el contexto laboral. La terminación unilateral del contrato de trabajo o la destitución de la víctima de acoso sexual que haya puesto los hechos en conocimiento del empleador o contratante en los términos descritos en los artículos 15 y 17 de la Ley 2365 de 2024, carecerá de todo efecto cuando se profieran dentro de los seis (6) meses siguientes a la petición, queja o denuncia. En todo caso de acuerdo con la jurisprudencia emitida por las altas cortes, cualquier terminación realizada en este marco jurídico deberá ser tramitada ante el ministerio del trabajo. Dicha protección estará vigente por el término de seis (6) meses posteriores a que la víctima fuera 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 que adelante el trámite de la queja o denuncia.

CAPÍTULO XXIII. QUEJA.

ART. 93°-. Mecanismos de Queja. Cualquier persona que tenga conocimiento del presunto acoso sexual en el contexto laboral podrá presentar una queja ante el Comité de Convivencia Laboral de la empresa o 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.

Parágrafo 1°. Trámite Independiente: En ningún caso el trámite de la queja ante la empresa COOPERATIVA DE TRANSPORTE LA ERMITA LTDA será un requisito de procedibilidad para la interposición de la denuncia penal.

CAPÍTULO XXIV. PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO.

ART. 94°-. Falta Disciplinaria Gravísima. Téngase en cuenta como faltas graves las siguientes:

- 1.) Realizar, promover, o instigar a cualquier persona vinculada o relacionada En el entorno laboral a ejecutar actos de hostigamiento, acoso o persecución, contra otra persona debido a su raza, etnia, nacionalidad, sexo, orientación sexual, identidad de género, religión, ideología política o filosófica.
- 2.) Realizar cualquier acto de persecución, hostigamiento o asedio, de carácter o connotación sexual, lasciva o libidinosa, que se manifieste por relaciones de poder de orden vertical, mediadas por la edad, el sexo, el género, orientación e identidad sexual, la posición laboral, social, o económica, que se dé una o varias veces en contra de otra

persona.

ART. 95°-. Aplicación de Enfoque Diferencial e Interseccional para la Valoración Probatoria en los casos de Acoso Sexual. En los casos en que se investiguen las faltas disciplinarias establecidas en el presente reglamento de trabajo en la valoración probatoria deberá aplicarse un enfoque diferencial e interseccional. Dentro de la valoración probatoria, se podrá tener en cuenta:

1. Que la persona investigada ostenta una posición laboral de poder de orden vertical o horizontal respecto de la víctima.
2. Cuando la persona investigada haya sido sancionada en los términos de la **Ley 1010 de 2006**.
3. Cuando la víctima se encuentre en situación de desigualdad, fragilidad, vulnerabilidad, discriminación o exclusión respecto del investigado en razón a la edad, al género, creencia religiosa, al sexo, las preferencias sexuales, la posición laboral, social o económica, el origen étnico o nacional, las discapacidades, las condiciones de salud, la opinión política o filosófica, el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana.
4. Cuando la víctima sea un sujeto de especial protección constitucional dentro del contexto laboral.

CAPÍTULO XXV.

PROCEDIMIENTO PARA CONTRATISTAS DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS.

ART. 96°-. Procedimiento Sancionatorio en los Contratos de Prestación de Servicios. Se tendrá como parte del contrato de prestación de servicio las siguientes obligaciones:

1. Incorporación de la definición de acoso sexual contenida en la presente ley.
2. Establecimiento de un procedimiento para la queja, investigación y atención de los casos de acoso sexual.
3. Establecimiento de mecanismos de atención integral a las víctimas, restablecimiento de derechos.
4. La imposición de las sanciones descritas en el **artículo 10 de la Ley 1010 de 2006**.
5. Medidas preventivas y pedagógicas consagradas en la presente ley y en la **Ley 1010 de 2006**.

CAPÍTULO XXVI

OTRAS MODALIDADES DE CONTRATACIÓN LABORAL (TELETRABAJO, TRABAJO EN CASA Y TRABAJO REMOTO), ASPECTOS LEGALES Y PROCEDIMIENTO.

ART. 97º. Finalidad. De conformidad con la Ley 2466 de 2025 y las disposiciones que la desarrollan, el trabajo podrá ejecutarse a través de modalidades a distancia, tales como: el teletrabajo, el trabajo remoto o el trabajo en casa. Estas modalidades tienen como finalidad establecer las condiciones generales en donde el(la) trabajador(a) podrá desempeñar actividades remuneradas utilizando como soporte las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC), requerirse su presencia física permanente en un sitio específico de trabajo, y dentro del marco de un **contrato o relación laboral** legalmente constituida.

ART. 98º-. Objeto y Ámbito de Aplicación. El presente capítulo tiene por objeto regular la modalidad de Teletrabajo en la empresa, de conformidad con lo dispuesto en la Ley 1221 de 2008, modificada por la Ley 2466 de 2025, y reglamentada por el Decreto 884 de 2012, en lo relacionado con la organización, condiciones, derechos y obligaciones de las partes en esta forma de ejecución del contrato de trabajo.

Parágrafo 1º. Incorporación al Acuerdo Individual de Teletrabajo: El presente Reglamento hace parte integrante de los acuerdos individuales de teletrabajo que se celebren o lleguen a celebrarse con los trabajadores y trabajadoras de la empresa **COOPERATIVA DE TRANSPORTE LA ERMITA LTDA**, salvo estipulación en contrario que, en todo caso, deberá ser más favorable para el teletrabajador o teletrabajadora, conforme al principio de favorabilidad laboral consagrado en la legislación vigente.

ARTICULO 99. PROHIBICION: La Cooperativa la Ermita Ltda prohíbe expresamente la implementación del teletrabajo, como una forma de organización laboral, toda vez que dentro de su objeto social, se hace necesaria la presencialidad, no obstante en situaciones expresas y excepcionales se estudiaría con la gerencia la pertinencia y autorización de esta modalidad bajo la cual en documento anexo se establecerán los lineamientos para su ejecución, en concordancia con la ley, 2466 del 25 de junio de 2025.

ART 100º-. Desconexión Laboral. La **COOPERATIVA DE TRANSPORTE LA ERMITA LTDA** cuenta actualmente con una política de desconexión laboral, la cual hace parte integral del presente Reglamento de trabajo y es de obligatorio cumplimiento para toda la empresa; Dicha política establece por lo menos los siguientes aspectos: **a.)** La forma cómo se garantizará y ejercerá tal derecho; incluyendo lineamientos frente al uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC). **b.)** Un procedimiento que determine los mecanismos y medios para que los(as) trabajadores(as) puedan presentar quejas frente a la vulneración del derecho, a nombre propio o de manera anónima. **c.)** Un procedimiento interno para el trámite de las quejas que garantice el debido proceso e incluya mecanismos de solución del conflicto y verificación del cumplimiento de los acuerdos alcanzados y de la cesación de la conducta.

Por tal razón se abstendrá de formular órdenes u otros requerimientos al(a) trabajador o trabajadora por cualquier medio o herramienta bien sea tecnológica o no, por fuera de la jornada laboral ordinaria o la máxima legal de trabajo, garantizando que el(a) trabajador o

trabajadora concilie su vida personal, familiar, de conformidad con lo establecido por la **Ley 2191 del seis (6) de enero de 2022**.

De conformidad a la Ley 2191 de 2022 la empresa implementó la Política de Desconexión Laboral la cual se ha socializado mediante capacitaciones a todo el personal.

Parágrafo 1°. Ineficacia: Será ineficaz cualquier cláusula o acuerdo que vaya en contra del objeto de la **Ley 2191 de 2022** o desmejore las garantías ahí establecidas.

Parágrafo 2°. Inobservancia: La inobservancia del derecho a la desconexión laboral podrá constituir una conducta de acoso laboral, en los términos y de conformidad con lo establecido en la **Ley 1010 de 2006**. En ningún caso será acoso laboral la conducta que no reúna las características de ser persistente y demostrable.

Parágrafo 3°. Excepciones. No estarán sujetos a la política de desconexión laboral:

- a. Los(as) trabajadores 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 permanente,
- c. Situaciones de fuerza mayor o caso fortuito, en los que se requiera cumplir deberes extra de colaboración con la empresa, cuando sean necesarios 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.

CAPÍTULO XXVII.

SARLAFT

ART. 101°-. Definición. la **COOPERATIVA LA ERMITA LTDA** por el cumplimiento de la ley, implemento el SISTEMA DE AUTOCONTROL, PREVENCIÓN Y GESTIÓN DE RIESGOS CONTRA EL LAVADO DE ACTIVOS, FINANCIACIÓN AL TERRORISMO Y FINANCIAMIENTO DE LA PROLIFERACIÓN DE ARMAS DE DESTRUCCIÓN MASIVA, el cual será estructurado y divulgado por la empresa **COOPERATIVA DE TRANSPORTE LA ERMITA LTDA** con la finalidad principal de profundizar, perfeccionar y cumplir, mejorando continuamente la eficiencia del sistema de supervisión para el autocontrol, gestión, identificación, segmentación, calificación, individualización, y actualización de los riesgos relacionados. El cual estaría conformado por:

- a) Política de prevención de lavado de activos, financiación al terrorismo y financiamiento de la proliferación de armas de destrucción masiva.
- b) Matriz de riesgos de lavado de activos financiación al terrorismo y financiación de la proliferación de armas de destrucción masiva.
- c) Manual de función y procedimientos de gestión del riesgo.
- d) Código de Ética para todo el personal vinculado directa o indirectamente con la empresa.
- e) Mecanismos de seguimiento y evaluación (Auditorias).

Parágrafo: LA COOPERATIVA DE TRANSPORTE LA ERMITA LTDA implemento el programa de transparencia y ética empresarial (PTEE), el cual es de obligatorio cumplimiento de acuerdo a las políticas de la Superintendencia de Puertos.

CAPÍTULO XXVIII. DISPOSICIONES VARIAS.

ART. 102°-. Integración al Contrato de Trabajo. Los contratos de trabajo se celebran por escrito a juicio de la empresa. En caso de no haberse suscrito contrato especial se entiende que este Reglamento hace parte del citado contrato en cuanto le fuere aplicable al(a) trabajador o trabajadora.

ART. 103°-. Obligatoriedad y/o Cumplimiento. Todo(a) trabajador y trabajadora debe saber que, en el momento de entrar a prestar sus servicios a la empresa, lo hace sujetándose en un todo a las cláusulas del presente Reglamento y las demás normas códigos establecidos por la empresa, para el cual están fijadas sus ejemplares en un lugar visible para conocimiento de todo el personal. Además, todo(a) trabajador o trabajadora se le socializara el Reglamento y al firmar su recepción estará debidamente notificado de sus derechos y obligaciones.

ART. 104: CLÁUSULA SOBRE VIDEOVIGILANCIA Y VALIDEZ PROBATORIA

(Adecuada a la legislación laboral colombiana y a la Ley 2466 de 2025 – Reforma Laboral)

La empresa, en ejercicio de la facultad subordinante, de dirección, control, vigilancia y protección de sus bienes, operaciones, trabajadores, usuarios y terceros, podrá implementar y utilizar sistemas de videovigilancia, cámaras de seguridad, grabaciones de audio y video, dispositivos tecnológicos de monitoreo, controles digitales, GPS, sistemas biométricos y demás mecanismos tecnológicos de supervisión en las instalaciones, áreas administrativas, operativas, vehículos y demás espacios destinados al desarrollo de las actividades laborales.

Los trabajadores y trabajadoras serán informados sobre la existencia de dichos mecanismos de control, los cuales tendrán finalidades relacionadas con la seguridad, control operativo, prevención de riesgos, protección patrimonial, cumplimiento de obligaciones laborales, control disciplinario, seguridad vial, prevención del acoso, investigación de incidentes y verificación de conductas contrarias al contrato de trabajo, al Reglamento Interno de Trabajo, al PESV, protocolos internos y a la normatividad vigente.

Las grabaciones, imágenes, audios, registros digitales, reportes tecnológicos y demás evidencias obtenidas mediante estos sistemas constituirán elementos probatorios válidos dentro de los procesos disciplinarios internos y podrán ser utilizadas para sustentar llamados de atención, sanciones disciplinarias e incluso la terminación del contrato de trabajo con justa causa, siempre que se garantice el debido proceso, el derecho de defensa y

contradicción del trabajador, conforme a lo establecido en el Código Sustantivo del Trabajo, la Ley 1581 de 2012, así como las disposiciones incorporadas por la Ley 2466 de 2025 (Reforma Laboral), especialmente en lo relacionado con el procedimiento disciplinario laboral y los mecanismos probatorios admisibles en las actuaciones internas del empleador.

La empresa garantizará que el uso de dichos sistemas respete la dignidad humana, la intimidad y los derechos fundamentales de los trabajadores y trabajadoras, razón por la cual no podrán instalarse mecanismos de videovigilancia en áreas destinadas exclusivamente a la intimidad personal, tales como baños, vestieros o zonas de descanso privadas.

El trabajador (a), con la suscripción del contrato laboral y la aceptación del presente Reglamento Interno de Trabajo, declara conocer la existencia de estos mecanismos de control y acepta y autoriza que la información obtenida mediante dichos sistemas podrá ser utilizada como medio de prueba dentro de actuaciones disciplinarias y laborales adelantadas por la empresa.

CAPÍTULO XXIX.

PUBLICACIONES, OBJECIONES Y APLICACIÓN DEL REGLAMENTO.

ART. 105°.- Publicación del Reglamento de Trabajo. El presente Reglamento de Trabajo, así como las modificaciones o adiciones que se realicen en el futuro, será publicado en la Oficina Principal de la **COOPERATIVA DE TRANSPORTE LA ERMITA LTDA**, ubicada en la Calle 31 Norte No 2BN- 106 Barrio Centralia de la Ciudad Santiago de Cali – Valle del Cauca, y en las demás sedes, sucursales o dependencias que llegare a tener en el territorio nacional. Una vez cumplida la obligación establecida en el **artículo 119 del Código Sustantivo del Trabajo**, se publicará el presente Reglamento Interno mediante la **fijación de dos (2) copias en caracteres legibles, en dos (2) sitios distintos y visibles** de la empresa, de fácil y constante acceso para los(las) trabajadores(as), y a través de un medio virtual, al cual puedan acceder en cualquier momento (**Artículo 8 de la Ley 2466 de 2025 que modifica el artículo 120 del C.S.T.**).

Lo anterior, teniendo en cuenta que, en caso de existir varios lugares de trabajo separados, la fijación se hará en cada uno de ellos, es decir en cada despacho y adicionalmente, la empresa publicara el presente Reglamento Interno en su página web institucional, para que los trabajadores o trabajadoras puedan acceder a través de un medio virtual en cualquier momento.

ART. 106°.- Objeciones al Reglamento de Trabajo. La **COOPERATIVA DE TRANSPORTE LA ERMITA LTDA** publicará en cartelera el Reglamento de Trabajo y, en la misma fecha informará a trabajadores y trabajadoras, mediante circular interna, del contenido de dicho Reglamento, fecha desde la cual entrará en aplicación.

La organización sindical, si la hubiere y los trabajadores y las trabajadoras no sindicalizados, podrán solicitar al empleador dentro de los quince (15) días hábiles siguientes a la

publicación del Reglamento, los ajustes que estimen necesarios cuando consideren que sus cláusulas contravienen los artículos 106, 108, 111, 112 o 113 del C.S.T. Si no hubiere acuerdo, el inspector del trabajo adelantará la investigación correspondiente, formulará objeciones si las hubiere y ordenará al empleador realizar las adiciones, modificaciones o supresiones conducentes, señalando como plazo máximo, quince (15) días hábiles al cabo de los cuales, el empleador realizará los ajustes so pena de incurrir en multa equivalente a cinco (5) veces el salario mínimo legal mensual vigente. **(Art. 17° del Ley 1429 de 2010 que modifica el art. 119° del C.S.T.)**

ART. 107°-. Aplicación del Reglamento. En la misma fecha de la publicación del presente Reglamento, la **COOPERATIVA DE TRANSPORTE LA ERMITA LTDA** informará a los(as) trabajadores(as), mediante circular interna del contenido de dicho Reglamento, fecha desde la cual entrará en aplicación. **(Art. 17° de la Ley 1429 de 2010 que modifica el art. 119° del C.S.T.)**

ART. 108°-. Unificación del Reglamento. Desde la fecha de su aplicación, el presente Reglamento, se considerará como único vigente para la **COOPERATIVA DE TRANSPORTE LA ERMITA LTDA** y sus trabajadores y trabajadoras.

Parágrafo 1°. Limitación: La empresa no reconocerá ninguna prestación adicional a las legalmente obligatorias.

CAPÍTULO XXX. VIGENCIA

ART. 109°-. Vigencia. El presente Reglamento Interno de Trabajo entrará en vigencia una vez surtido el procedimiento de publicación y socialización previsto en el artículo 119 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por la normatividad laboral vigente, y transcurrido el término legal para la presentación de observaciones u objeciones por parte de los trabajadores.

En consecuencia, el Reglamento comenzará a regir oficialmente el día 17 de junio de 2026, fecha a partir de la cual sus disposiciones serán de obligatorio cumplimiento para todos los trabajadores, colaboradores y personal vinculado a la empresa.

El presente Reglamento se expide de conformidad con lo dispuesto en los artículos 104, 106, 107, 108 y concordantes del Código Sustantivo del Trabajo, así como las disposiciones introducidas por la Ley 2466 de 2025 y demás normas que regulen la materia en Colombia.

CAPÍTULO XXXI. DISPOSICIONES FINALES.

ART. 110°-. Entrada en vigor del Reglamento. Desde la fecha que entra en vigor este Reglamento, quedan sin efecto las disposiciones del Reglamento que antes de esta fecha, haya tenido la compañía **COOPERATIVA DE TRANSPORTE LA ERMITA LTDA**

ART. 111- CLÁUSULA SOBRE REPRESENTACIÓN DE LA EMPRESA.

Para todos los efectos legales, disciplinarios, administrativos y laborales derivados de la aplicación e interpretación del presente Reglamento Interno de Trabajo, se entenderá que la Gerencia de la empresa actúa en representación del empleador y ejercerá las funciones de dirección, subordinación, control, vigilancia y potestad disciplinaria frente a los trabajadores.

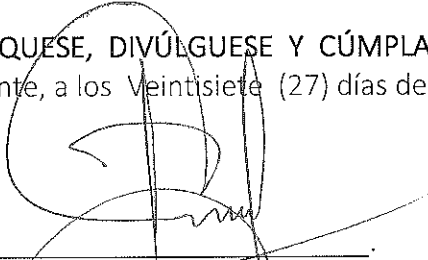
Así mismo, el Representante Legal Principal y el Representante Legal Suplente tendrán plena facultad para adelantar actuaciones administrativas y disciplinarias, efectuar llamados de atención, suscribir comunicaciones, imponer medidas disciplinarias, adelantar diligencias de descargos, tomar decisiones dentro de los procesos internos laborales y ejecutar todas las actuaciones relacionadas con la administración del personal y aplicación del presente reglamento.

Las actuaciones adelantadas por la Gerencia, el Representante Legal Principal o el Representante Legal Suplente se entenderán realizadas válidamente en nombre y representación de la empresa para todos los efectos legales correspondientes.

CAPÍTULO XXXII. CLÁUSULAS INEFICACES.

ART. 112º-. **Definición.** No producirán ningún efecto, las cláusulas del Reglamento que desmejoren las condiciones del(a) trabajador(a) 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(a) trabajador(a) (CST, art. 109).

PUBLÍQUESE, DIVÚLGUESE Y CÚMPLASE, para constancia de lo anterior se suscribe el presente, a los Veintisiete (27) días del mes de Mayo de 2026.



ANDRÉS FELIPE CORREA MEJIA
REPRESENTANTE LEGAL.
COOPERATIVA DE TRANSPORTE LA ERMITA LTDA
NIT. 890.303.525-5

Elaboro:
Dpto Jurídico: EIH/JWMA
Dpto Talento Humano: DCPS