

**COOPERATIVA ESPECIALIZADA
DE TRANSPORTADORES SIMÓN
BOLÍVAR LTDA.**



CONCORDE

**REGLAMENTO INTERNO DE
TRABAJO**

Fecha: 1 de enero de 2026

CAPÍTULO I OBJETO

ARTÍCULO 1. El presente es el Reglamento Interno de Trabajo prescrito por la Cooperativa Especializada de Transportadores Simón Bolívar Limitada, identificada con NIT 800.174.156-9, domiciliada en el municipio de Sogamoso - Boyacá y, a sus disposiciones quedan sometidos tanto la Cooperativa como todos sus trabajadores. Este Reglamento hace parte de los contratos individuales de trabajo, celebrados o que se celebren con todos los trabajadores, salvo estipulaciones en contrario.

CAPÍTULO II CONDICIONES DE PRESELECCIÓN

ARTÍCULO 2. Quien aspire a desempeñar un cargo en la Cooperativa debe hacer la solicitud para su registro como aspirante y acompañar los siguientes documentos:

1. PERSONAL OPERATIVO (Conductores)

GH-FO-24 REQUISITOS DE ADMISIÓN PARA CONDUCTORES:

A. DOCUMENTOS PERSONALES – HOJA DE VIDA

- Hoja de vida debidamente diligenciada
- Solicitud carta de Reintegro dirigida a Gerencia (Aplica si laboro anteriormente en la Empresa)
- Dos (02) Fotos fondo Blanco, tamaño 3x4 cm Traje formal
- Una (01) fotocopia de la Cédula de Ciudadanía.
- Fotocopia de la licencia de conducción.
- Fotocopia del certificado judicial - Expedido no mayor a 30 días
- Certificado de antecedentes disciplinarios Procuraduría- Expedido no mayor a 30 días
- Certificado de antecedentes disciplinarios Contraloría- Expedido no mayor a 30 días
- Certificado de antecedentes Contraloría Expedido no mayor a 30 días
- Certificado SIMIT (No poseer pagos pendientes por concepto de multas e infracciones o Tener acuerdo de Pago con en los Organismos de Tránsito)
- Certificado secretaría de Movilidad de Bogotá (No poseer pagos pendientes por concepto de multas e infracciones o Tener acuerdo de Pago con en los Organismos de Tránsito)
- Certificado licencia de conducción (Inscripción ante el RUNT)
- Carné de vacunación Fiebre amarilla
- Dos (02) Referencias personales
- Solicitud carta de reintegro (SI APLICA)
- Paz y Salvo Asociados Cootransbol Ltda. (SI APLICA)
- Certificación e historial de cotización de pensiones

- Certificación de afiliación Cesantías (Opcional)
- Certificación de afiliación EPS

B. DOCUMENTO EDUCACIÓN/FORMACIÓN

- Fotocopia de diploma o certificado que acredite formación académica. Ver perfil de cargo Básica Primaria mínimo.
- Certificación Manejo Defensivo y/o Seguridad Vial - Intensidad mínima de 4 Horas.
- Certificación Normatividad en tránsito y transporte -Intensidad mínima de 4 Horas
- Certificación curso Mecánica básica y/o alistamiento de vehículos - Intensidad mínima de 2 Horas.
- Certificación curso de Primeros Auxilios-Atención a víctimas Intensidad mínima de 2 Horas.
- Certificación curso protección de actores viales vulnerables Intensidad mínima de 2 Horas.
- Certificación curso de operación exitosa en transporte de pasajeros Intensidad mínima de 4 Horas
- Certificación curso Atención y/o Servicio al cliente -Intensidad mínima de 2 Horas

C. EXPERIENCIA TRANSPORTE ESPECIAL E INTERMUNICIPAL/ REFERENCIAS

1. AUTOMÓVIL- CAMIONETA:

Edad Mínima: 20 Años

Edad Máxima: 57 Años (De acuerdo a condiciones médicas).

● Requisitos Mínimo:

Experiencia certificada en Servicio público de transporte terrestre automotor intermunicipal de pasajeros en el tipo de vehículo automóvil, campero, camioneta, mínima de 1 año, certificada por empresa habilitada por el Ministerio de Transporte.

Experiencia certificada en el tipo de vehículo automóvil, campero, camioneta, mínima de 2 años, certificada Servicio público de transporte terrestre automotor especial por empresa habilitada por el Ministerio de Transporte.

Nota: El aspirante que no cumpla el requisito mínimo se evaluará una homologación de las siguientes experiencias certificadas y adicionalmente deberá realizar proceso interno de la escuela de formación de HSEQ:

Experiencia en Servicio Público de Transporte Terrestre Automotor Individual de Pasajeros en Vehículos Taxi, mínima de 2 años, certificada por empresa habilitada por el organismo de tránsito.

2. MICROBÚS Y BUSETA (10 - HASTA 28 PASAJEROS):

Edad Mínima: 22 Años

Edad Máxima: 57 Años (De acuerdo a condiciones médicas).

- **Requisitos Mínimos:**

Experiencia en Servicio Público de Transporte Terrestre Automotor de Pasajeros por Carretera intermunicipal Microbús mínima de 2 años, certificada por empresa habilitada por el organismo de tránsito;

Cambio de Modalidad: Automóvil – Camioneta a Microbús.

Experiencia en Servicio Público de Transporte Terrestre Automotor Individual de Pasajeros en Vehículos Taxi, mínima de 2 años, certificada por empresa habilitada por el organismo de tránsito; o

Experiencia certificada en Servicio público de transporte terrestre automotor especial en automóvil- Camioneta, mínima de 2 años, certificada por empresa habilitada por el Ministerio de Transporte.

Experiencia en Servicio Público de Transporte Terrestre Automotor de Pasajeros por Carretera en el tipo de vehículo de automóvil, campero, camioneta mínima de 1 año, certificada por empresa (Concorde) demostrando la continuidad en la prestación del servicio.

3. BUSETÓN:

Edad Mínima: 23 Años

Edad Máxima: 57 Años (De acuerdo a condiciones médicas).

- **Requisitos Mínimos:**

Experiencia en Servicio Público de Transporte Terrestre Automotor de Pasajeros por Carretera Busetón mínima de 3 años, certificada por empresa habilitada por el organismo de tránsito; o

Experiencia certificada en Servicio Público de Transporte Terrestre Automotor Colectivo Metropolitano, Distrital y Municipal, masivo de Pasajeros, mínima de 4 años, certificada por empresa habilitada por el organismo de tránsito; o

Experiencia Certificada por empresa de Servicio de Transporte Terrestre Automotor de Carga mínima de 4 años; o

Experiencia certificada en Servicio público de transporte terrestre automotor especial en Busetón, mínima de 3 años, certificada por empresa habilitada por el Ministerio de Transporte.

Cambio de Modalidad:

Busetón- Bus

Experiencia en Servicio Público de Transporte Terrestre Automotor de Pasajeros por Carretera Busetón mínima de 3 años, certificada por empresa habilitada por el organismo de tránsito; o

Experiencia en Servicio Público de Transporte Terrestre Automotor de Pasajeros, Servicio público de transporte terrestre automotor especial por Carretera en el tipo de vehículo de Busetón, mínima de 1 año certificada por empresa (Concorde) demostrando la continuidad en la prestación del servicio.

Nota: El aspirante debe contar con Certificado Teórico y/o Práctico en conocimiento de conducción u operación en vehículo bus Scania o Mercedes Benz no mayor a 1 año.

El personal que ingrese a la empresa bajo estos tipos de experiencia de Servicio Público de Transporte Terrestre Automotor de Pasajeros por Carretera y Servicio de Transporte Terrestre Automotor de Carga debe realizar proceso interno de la escuela de formación de HSEQ.

El aspirante debe realizar el proceso de evaluación teórica, práctica e inspección mecánica para bus.

4. BUS- PATÍN:

Edad Mínima: 26 Años

Edad Máxima: 57 Años (De acuerdo a condiciones médicas).

- **Requisitos Mínimos:**

Experiencia certificada en Servicio público de transporte terrestre automotor intermunicipal de pasajeros en el tipo de vehículo de Busetón- Bus, mínima de 2 años, certificada por empresa habilitada por el Ministerio de Transporte.

El aspirante debe contar con Certificado Teórico y/o Práctico en conocimiento de conducción u operación en vehículo bus Scania o Mercedes Benz no mayor a 3 años.

Nota: El aspirante que no cumpla el requisito mínimo se evaluará una homologación de las siguientes experiencias certificadas y adicionalmente deberá realizar proceso interno de la escuela de formación de HSEQ:

Experiencia certificada en Servicio Público de Transporte Terrestre Automotor masivo de Pasajeros en Bus (Padrón o biarticulado), mínima de 3 años, certificada por empresa habilitada por el organismo de tránsito; o

Experiencia Certificada por empresa de Servicio de Transporte Terrestre Automotor de Carga- Tracto camión mínima de 3 años; o

Experiencia certificada en Servicio público de transporte terrestre automotor especial Busetón, mínima de 2 años, certificada por empresa habilitada por el Ministerio de Transporte

Experiencia certificada en Servicio Público de Transporte Terrestre Automotor de Pasajeros, Servicio público de transporte terrestre automotor especial por Carretera en el tipo de vehículo de Busetón mínima de 6 años o Busetón mínima de 2 años, certificada por empresa habilitada por el Ministerio de Transporte.

2. PERSONAL OPERATIVO (Despachadores e inspectores)

- Hoja de vida debidamente diligenciada
- Dos (02) Fotos fondo Blanco, tamaño 3x4 cm Traje formal
- Una (01) fotocopia de la Cédula de Ciudadanía.
- Certificados laborales con quien haya trabajado en que conste el tiempo de servicio, la índole o cualidad de la labor ejecutada y el salario devengado.
- Certificado de antecedentes judiciales, Procuraduría, Contraloría - Expedido no mayor a 30 días
- Una (01) referencia personal.
- Fotocopia de diplomas o certificaciones que acrediten la formación académica.
- Certificación e historial de cotización de pensiones
- Certificación de afiliación Cesantías (Opcional)
- Certificación de afiliación EPS

3. PERSONAL ADMINISTRATIVO.

- Hoja de vida debidamente diligenciada
- Dos (02) Fotos fondo Blanco, tamaño 3x4 cm Traje formal
- Certificado de antecedentes judiciales, Procuraduría, Contraloría - Expedido no mayor a 30 días
- Fotocopia Certificado de Antecedentes Disciplinarios vigentes.
- Una (01) referencia personal.
- Una (1) referencia laboral en papel membretado que certifique experiencia laboral en cargos similares al aspirado o según lo establecido por el perfil ocupacional y misional vigente.
- Fotocopia de diplomas y certificados académicos que certifiquen la idoneidad académica para el cargo del aspirante.
- Certificación e historial de cotización de pensiones
- Certificación de afiliación Cesantías (Opcional)
- Certificación de afiliación EPS

PARÁGRAFO 1. El empleador podrá establecer en el reglamento además de los documentos mencionados, todos aquellos que considere necesarios para admitir o no admitir al aspirante, sin embargo, tales exigencias no deben incluir documentos, certificaciones o datos prohibidos expresamente para 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” (Artículo 1º 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 (Artículo 43, C.P. artículos 1 y 2, convenio N° 111 de la O.I.T., Resolución N° 003941 de 1994 del Ministerio de Trabajo, el examen de sida (Decreto Reglamentario N° 559 de 1.991 Art. 22), ni la libreta militar (Art. 111 Decreto 2150 de 1995).

PARÁGRAFO 2. Todo nuevo trabajador recibirá del departamento de Talento Humano y/o de la dependencia en la cual prestará servicios, orientación sobre la misión, visión, los

objetivos, organización y funcionamiento de la institución, de igual manera recibirá copia del Reglamento Interno de Trabajo, así como también del manual de funciones, con respecto de las labores que le corresponderá desarrollar en su puesto de trabajo.

PARÁGRAFO 3. Todo trabajador deberá tramitar un carné de identificación de la Cooperativa que lo acredita como tal, el cual se debe portar en lugar visible durante su permanencia en el centro de trabajo y deberá ser devuelto al dejar de prestar servicios en la Cooperativa.

PARÁGRAFO 4. El departamento de Talento Humano, organizará y mantendrá para cada trabajador un legajador personal actualizado que contendrá toda la información relativa al historial laboral del trabajador.

CAPÍTULO III

PROCESO DE SELECCIÓN

ARTÍCULO 3. Se dará lugar a este procedimiento siempre y cuando se cumpla con los requisitos exigidos en las condiciones de admisión y se tenga el perfil exigido para el cargo a proveer.

A. PERSONAL OPERATIVO CONDUCTORES

1. Recepción hoja de vida a Talento Humano antes del día miércoles a las 6:00 p.m.
2. Aceptación de Solicitud de Reintegro radicada en Gerencia o Talento Humano por el Aspirante (Aplica si laboró anteriormente en la Empresa)
3. Entrega y Validación de los Documentos (antecedentes, multas/comparendos, experiencia laboral, hojas de vida anteriores). En caso de que no se validen correctamente los datos, se tomará en cuenta la información de la siguiente semana.
4. Evaluación y Aprobación del examen Teórico para ingresos de Conductores
5. Encuestas y formatos HSE
6. Aprobación Examen y/o Entrevista con Psicología
7. Aprobación Comité de Ingreso

B. PERSONAL OPERATIVO (Despachadores e inspectores)

1. Entrevista.
2. Prueba Teórica – Práctica (Previa autorización del Departamento de Talento Humano).

C. PERSONAL ADMINISTRATIVO

1. Entrevista.
2. Evaluación de conocimientos relacionados con el cargo a desempeñar a cargo del Líder de Área respectivo.

CAPÍTULO IV

PROCESO DE VINCULACIÓN

ARTÍCULO 4. Una vez superadas las etapas de preselección y de selección, la persona aprobada tendrá que llevar a cabo los siguientes procedimientos para su ingreso y vinculación laboral, de conformidad a las políticas de la Cooperativa y lo consagrado en la ley:

A. PERSONAL OPERATIVO CONDUCTORES

1. Orden y Apto de Exámenes Médicos Ocupacionales (aplicando los profesigramas establecidos para cada cargo y en cumplimiento de la resolución 1565 de 2014 y el Decreto 1072 de 2015)
2. Soporte de confirmación capacitación e Inducción al Cargo
3. Diligenciamiento de Formatos de Autorizaciones y Compromisos Laborales de acuerdo al perfil del cargo
4. Postulación Firmada por Asociado de Cootransbol
5. Firma de Contrato
6. Otros documentos derivados de la relación laboral en orden cronológico

B. PERSONAL OPERATIVO

1. Orden y Apto de Exámenes Médicos Ocupacionales (aplicando los profesigramas establecidos para cada cargo y en cumplimiento de la resolución 1565 de 2014 y el Decreto 1072 de 2015)
2. Soporte de confirmación capacitación e Inducción al Cargo
3. Diligenciamiento de Formatos de Autorizaciones y de acuerdo al perfil del cargo
4. Firma de Contrato
5. Otros documentos derivados de la relación laboral en orden cronológico

C. PERSONAL ADMINISTRATIVO

1. Orden y Apto de Exámenes Médicos Ocupacionales (aplicando los profesigramas establecidos para cada cargo y en cumplimiento de la resolución 1565 de 2014 y el Decreto 1072 de 2015)
2. Soporte de confirmación capacitación e Inducción al Cargo
3. Diligenciamiento de Formatos de Autorizaciones y de acuerdo al perfil del cargo
4. Firma de Contrato
5. Otros documentos derivados de la relación laboral en orden cronológico

De igual manera para la vinculación laboral formal y definitiva, se llevarán a cabo los siguientes trámites en asocio con la Cooperativa; Elaboración y firma del contrato de trabajo, inscripción al Sistema Integral de Seguridad Social, inscripción a la Caja de Compensación Familiar, expedición del carné de trabajador de la Cooperativa y diligenciamiento ficha formato de datos para nómina, entrega de manuales, reglamentos, herramientas y dotación.

CAPÍTULO V

PERIODO DE PRUEBA

ARTÍCULO 5. La Cooperativa una vez admitido el aspirante estipulará con él, un período inicial de prueba que tendrá por objeto apreciar por parte de la Cooperativa, las aptitudes, capacidades, habilidades que tenga la persona para desarrollar el trabajo, las conveniencias de las condiciones de trabajo (artículo 76, C.S.T.).

ARTÍCULO 6. El período de prueba será estipulado por escrito y en caso contrario los servicios se entienden regulados por las normas generales del contrato de trabajo (artículo 77, numeral primero, C.S.T.).

ARTÍCULO 7. El período de prueba no excederá de dos (2) meses. En los contratos de trabajo a término fijo, cuya duración no sea inferior a un (1) año, el período de prueba no será superior a la quinta parte del término inicialmente pactado para el respectivo contrato, sin que pueda exceder de dos meses. Cuando entre un mismo empleador y trabajador se celebren contratos de trabajo sucesivos no es válida la estipulación del período de prueba, salvo para el primer contrato (artículo 77 C.S.T., modificado por el artículo 7 de la Ley 50 de 1990).

ARTÍCULO 8. Durante el período de prueba, cualquiera de las partes podrá dar por terminado el contrato de trabajo de manera unilateral, en cualquier momento y sin necesidad de previo aviso. No obstante, si una vez vencido dicho período el trabajador continúa prestando sus servicios al empleador, con su consentimiento expreso o tácito, por ese solo hecho la relación se entenderá regida plenamente por las normas del contrato de trabajo. En todo caso, el trabajador en período de prueba goza de todos los derechos y prestaciones legales reconocidos por la ley laboral. (artículo 80, C.S.T.).

CAPÍTULO VI

HORARIO DE TRABAJO

ARTÍCULO 9. Las jornadas de trabajo u Horario Laboral será el que a continuación se expresa:

A. PERSONAL ADMINISTRATIVO

La jornada de trabajo del personal administrativo se desarrollará bajo la modalidad de jornada flexible, de conformidad con lo previsto en el artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo y demás normas concordantes. La jornada ordinaria no excederá el límite máximo legal semanal, el cual corresponde actualmente a cuarenta y cuatro (44) horas, y que a partir del día 15 de julio del año 2026 será de cuarenta y dos (42) horas semanales, sin disminución del salario ni de las prestaciones sociales, y sin que en ningún caso se superen nueve (9) horas diarias.

Días laborables:

De lunes a viernes:

De lunes a Viernes:
Mañana 08:00 a.m. – 12:45 p.m.
Hora de Almuerzo 12:45 p.m. a 2:00 p.m.
Tarde 02:00 p.m. a 6:00 p.m.

Jornada laboral a partir del 15 de julio de 2026:

De lunes a Viernes:
Mañana 08:00 a.m. – 12:20 p.m.
Hora de Almuerzo 12:20 p.m. a 2:00 p.m.
Tarde 02:00 p.m. a 6:00 p.m.

B. PERSONAL OPERATIVO (Conductores, Inspectores y Despachadores).

Por turnos rotativos según el contrato de trabajo o determinación estudiada concertada y que conste por escrito por el departamento de Talento Humano de la Cooperativa en el respectivo contrato o en las novedades mensuales que pacten entre Cooperativa y trabajador.

PARÁGRAFO 1: Por cada domingo o festivo trabajado se reconocerá un día compensatorio remunerado a la semana siguiente, previo acuerdo entre el empleado y la Cooperativa.

PARÁGRAFO 2: La jornada máxima legal se cumplirá por los trabajadores en los turnos que el empleador señale de acuerdo a las necesidades de la Cooperativa.

PARÁGRAFO 3: JORNADA LABORAL FLEXIBLE. Artículo 161, modificado por el artículo 11 de la Ley 2466 de 2025: literal a) a) El empleador y el trabajador o la trabajadora podrán acordar que la jornada semanal de cuarenta y dos (42) horas se realice mediante jornadas diarias flexibles de trabajo, distribuidas en máximo seis días a la semana con un día de descanso obligatorio, que podrá coincidir con el día domingo. Así, el número de horas de trabajo diario podrá distribuirse de manera variable durante la respectiva semana, teniendo como mínimo cuatro (4) horas continuas y máximo hasta nueve (9) horas diarias sin lugar a ningún recargo por trabajo suplementario, cuando el número de horas de trabajo no exceda el promedio de cuarenta y dos (42) horas semanales dentro de la Jornada Ordinaria. De conformidad con el artículo 160 del Código Sustantivo del Trabajo.

PARÁGRAFO 4: Las partes podrán acordar la distribución de la jornada semanal de trabajo, ampliando la jornada ordinaria diaria hasta por dos (2) horas, con el fin exclusivo de permitir el descanso del trabajador durante la totalidad del día sábado. Dicha ampliación no constituye trabajo suplementario ni genera el pago de horas extras, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 164 del Código Sustantivo del Trabajo. Para la interpretación y aplicación de esta disposición, deberá tenerse en cuenta lo previsto en el artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo, en lo relativo al límite máximo legal de la jornada semanal, el cual corresponde actualmente a cuarenta y cuatro (44) horas y, a partir del mes de julio de 2026, será de cuarenta y dos (42) horas semanales, sin que en ningún caso se excedan nueve (9) horas diarias de trabajo.

PARÁGRAFO 5: La Cooperativa y el trabajador o la trabajadora pueden acordar, temporal o indefinidamente, la organización de turnos de trabajo sucesivos, que permitan operar a la empresa o secciones de esta, sin solución de continuidad durante todos los días de la semana, siempre y cuando el respectivo turno no exceda de seis (6) horas al día y treinta y seis (36) a la semana. En este caso no habrá lugar a recargo nocturno ni al previsto para el trabajo dominical o festivo, pero el trabajador devengará el salario correspondiente a la jornada ordinaria de trabajo, respetando siempre el mínimo legal o convencional y tendrá derecho a un día de descanso remunerado.

PARÁGRAFO 6: No habrá limitación de jornada para los trabajadores que desempeñen cargos de dirección, de confianza y/o manejo, quienes deberán trabajar todo el tiempo necesario para cumplir con todos los deberes de su cargo y sin que haya lugar a tiempo extra ni sobre remuneración, pues la remuneración ordinaria de este personal incluye todo pago por trabajo adicional, eventual, que se efectúe en el desempeño de sus funciones.

CAPITULO VII

LAS HORAS EXTRAS Y TRABAJO NOCTURNO

ARTÍCULO 10. Trabajo ordinario y nocturno. Artículo 10 LEY 2466 DE 2025 que modificó el artículo 160 del Código Sustantivo de Trabajo quedará así:

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

ARTÍCULO 11. Trabajo suplementario o de horas extras es el que se excede de la jornada de trabajo u horario laboral y en todo caso el que excede la máxima legal (art. 159 C. S. T.).

ARTÍCULO 12. El trabajo suplementario u horas extras, con excepción de los casos previstos en el artículo 163 del Código Sustantivo del Trabajo, podrá efectuarse hasta por un máximo de dos (2) horas diarias, dentro de los límites legales vigentes. Su realización deberá ser excepcional, esporádica u ocasional, y requerirá acuerdo previo, expreso y por escrito entre

el empleador y el trabajador, el cual será gestionado y autorizado internamente por el Departamento de Talento Humano. La ejecución de trabajo suplementario u horas extras deberá ajustarse en todo caso a las disposiciones legales aplicables, a los límites de la jornada máxima semanal y diaria, y dará lugar al reconocimiento y pago de los recargos legales correspondientes.

ARTÍCULO 13. Tasas y liquidación de recargos. Artículo 168 del CST.

- 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, con excepción del caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales previstas en el artículo 161 literal d) del CST.
- El trabajo extra diurno se remunera con un recargo del veinticinco por ciento (25%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.
- El trabajo extra nocturno se remunera con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.
- Cada uno de los recargos antedichos se produce de manera exclusiva, es decir, sin acumularlo con alguno otro.
- Para efectos de la liquidación del recargo nocturno, se entenderá que la jornada nocturna inicia a partir de las siete de la noche (7:00 p. m.), de conformidad con lo resguardo en el art 160 del CST.

PARÁGRAFO 1: La Cooperativa podrá implantar turnos especiales de trabajo nocturno, de acuerdo con lo previsto por el Decreto 2352 de 1965.

PARÁGRAFO 2: Previo lo establecido en el artículo 10 del presente reglamento, se procederá a tener en cuenta en el pago de la mensualidad las horas extras y el trabajo nocturno por parte de la Dirección Administrativa o Departamento de Talento Humano.

ARTÍCULO 14. La Cooperativa no reconocerá trabajo suplementario o de horas extras sino cuando expresamente lo autorice a sus trabajadores de acuerdo con lo establecido para tal efecto en los artículos 12 y 13 de este Reglamento.

PARÁGRAFO 1: En ningún caso las horas extras de trabajo, diurnas o nocturnas, podrán exceder de dos (2) horas diarias o doce (12) semanales. Artículo. 167ª. modificado por el artículo 13 de la Ley 2466 de 2025.

CAPITULO VIII

DÍAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIOS

ARTÍCULO 15. El empleador debe remunerar el día de descanso con el salario ordinario de un día, a los trabajadores que, habiéndose obligado a prestar sus servicios en todos los días

laborales de la semana, no falten al trabajo, o que, si faltan, lo hayan hecho por justa causa o por culpa o por disposición del empleador.

Se entiende por justa causa el accidente, la enfermedad, la calamidad doméstica, la fuerza mayor y el caso fortuito.

No tiene derecho a la remuneración del día de descanso el trabajador que deba recibir por eso mismo día un auxilio o indemnización en dinero por enfermedad o accidente de trabajo.

Para los efectos de este artículo, los días de fiesta no interrumpen la continuidad y se computan como si en ellos se hubiera prestado el servicio por el trabajador.

PARÁGRAFO 1. Cuando la jornada de trabajo convenida por las partes, en días u horas no implique la prestación de servicios en todos los días laborables de la semana, el trabajador tendrá derecho a la remuneración del descanso dominical en proporción al tiempo laborado (artículo 173 del CST.).

PARÁGRAFO 2. TRABAJO EN DÍA DE DESCANSO OBLIGATORIO Y FESTIVO: artículo 179 del C.S.T.

1. El trabajo en día de descanso obligatorio, o días de fiesta se remunera con un recargo del ciento por ciento (100%) sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas, sin perjuicio del salario ordinario a que tenga derecho el trabajador por haber laborado la semana completa.
2. Si con el día de descanso obligatorio, coincide otro día de descanso remunerado, solo tendrá derecho el trabajador, si trabaja, al recargo establecido en el numeral anterior.

PARÁGRAFO 2.1. Se entiende que el trabajo en día de descanso obligatorio es ocasional cuando el trabajador o trabajadora labora hasta dos (2) días de descanso obligatorio, durante el mes calendario. Se entiende que el trabajo en día de descanso es habitual cuando el trabajador o trabajadora labore tres (3) o más de estos durante el mes calendario.

PARÁGRAFO 2.2. Para todos los efectos, cuando este Código haga referencia a "dominical", se entenderá que trata de "día de descanso obligatorio".

PARÁGRAFO 2.3. Las partes del contrato de trabajo podrán convenir por escrito que su día de descanso sea distinto al domingo. En caso de que las partes no lo hagan expreso en el contrato u otro sí, se presumirá como día de descanso obligatorio el domingo.

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

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

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

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

Lo anterior, sin perjuicio de que, a la entrada en vigencia de la presente Ley, el empleador se acoja al recargo del 100%.

PARÁGRAFO 3. AVISO SOBRE TRABAJO DOMINICAL. Cuando se tratare de trabajos habituales o permanentes en domingo, el empleador debe fijar en lugar público del establecimiento, con anticipación de doce (12) horas por lo menos, la relación del personal de trabajadores que por razones del servicio no pueden disponer el descanso dominical. En esta relación se incluirán también el día y las horas de descanso compensatorio (artículo 185, C.S.T.).

ARTÍCULO 16. Salvo la excepción consagrada en el artículo 161 del CST el empleador está obligado a dar descanso dominical* remunerado a todos sus trabajadores. Este descanso tiene duración mínima de veinticuatro (24) horas. Para todos los efectos, cuando este Código haga referencia a 'dominical', se entenderá que se trata de 'día de descanso obligatorio.

ARTÍCULO 17. Cuando por motivos de cualquier fiesta no determinada en el artículo anterior el empleador suspendiere el trabajo, está obligado a pagar el salario de ese día, como si se hubiere realizado. No está obligado a pagarlo cuando hubiere mediado convenio expreso para la suspensión del trabajo o su compensación en otro día hábil, o cuando la suspensión o compensación estuviere prevista en reglamento, pacto, convención colectiva o fallo arbitral. Este trabajo compensatorio se remunera sin que se entienda como trabajo suplementario o de horas extras. (Artículo 178 C.S.T.).

CAPITULO IX VACACIONES REMUNERADAS

ARTÍCULO 18. Los trabajadores que hubieren prestado sus servicios durante un (1) año, tienen derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas (artículo 186, numeral primero, C.S.T.).

ARTÍCULO 19. La época de las vacaciones será señalada por la Cooperativa a más tardar dentro del año subsiguiente y ellas deben ser concedidas oficiosamente o a petición del trabajador, sin perjudicar el servicio y la efectividad del descanso. El empleador tiene que dar a conocer al trabajador con quince (15) días de anticipación la fecha en que le concederán las vacaciones (artículo 187, C.S.T.).

ARTÍCULO 20. Si se presenta interrupción justificada en el disfrute de las vacaciones, el trabajador no pierde el derecho a reanudarlas (artículo 188, C.S.T.).

ARTÍCULO 21. El empleador y trabajador, podrán acordar por escrito, previa solicitud del trabajador, que se pague en dinero hasta la mitad de las vacaciones. En todo caso para la compensación de vacaciones, se tendrá como base el último salario devengado por el trabajador (artículo 189, C.S.T.).

ARTÍCULO 22. En todo caso el trabajador gozará anualmente, por lo menos de seis (6) días hábiles continuos de vacaciones, los que no son acumulables.

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

La acumulación puede ser hasta por cuatro (4) años, cuando se trate de trabajadores técnicos, especializados, de confianza

Si el trabajador goza únicamente de seis (6) días de vacaciones en un año, se presume que acumula los días restantes de vacaciones a las posteriores, en términos del presente artículo. (artículo 190, C.S.T.).

ARTÍCULO 23. Durante el período de vacaciones el trabajador recibirá el salario ordinario que esté devengando el día que comience a disfrutar de ellas. En consecuencia, sólo se excluirán para la liquidación de las vacaciones el valor del trabajo en días de descanso obligatorio y el valor del trabajo suplementario o de horas extras. Cuando el salario sea variable las vacaciones se liquidarán con el promedio de lo devengado por el trabajador en el año inmediatamente anterior a la fecha en que se concedan.

ARTÍCULO 24. Todo empleador debe llevar un registro especial de vacaciones, en el que anotará la fecha en que ha ingresado al establecimiento cada trabajador, la fecha en que toma sus vacaciones anuales y en que las termina y la remuneración recibida por las mismas (Decreto 1072 de 2015, artículo 2.2.1.2.2.1).

PARÁGRAFO 1. En los contratos a término fijo y de obra o labor determinada, el trabajador y la trabajadora tendrán derecho al pago de vacaciones y prestaciones sociales en proporción al tiempo laborado cualquiera que este sea. (Parágrafo 1 del artículo 46 del C.S.T.).

CAPITULO X

PERMISOS

ARTÍCULO 25. La Cooperativa concederá a sus trabajadores las licencias remuneradas necesarias para los siguientes casos:

- Para el ejercicio del sufragio, sin perjuicio de lo estipulado en el artículo 3o de la Ley 403 de 1997.
- Para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzoso aceptación;
- En caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada, entendiéndose como todo suceso personal, familiar, hasta el tercer grado de consanguinidad,

segundo de afinidad o primero civil, caso fortuito o fuerza mayor cuya gravedad afecte el normal desarrollo de las actividades del trabajador; caso para el cual se otorgará por parte de la Cooperativa hasta tres (3) días calendario.

- Para desempeñar comisiones sindicales inherentes a la organización, en todo caso el número de los que se ausenten no sea tal, que perjudiquen el funcionamiento del establecimiento;
- Para asistir al entierro de sus compañeros, siempre que el aviso se realice hasta con un día de anticipación y el permiso se concederá hasta el 10% de los trabajadores.
- 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.
- Para asistir a las obligaciones escolares como acudiente, en los que resulte obligatoria la asistencia del trabajador por requerimiento del centro educativo.
- Para atender citaciones judiciales, administrativas y legales.
- Los empleados de empresas privadas y trabajadores regidos por el Código Sustantivo del Trabajo, podrán acordar con el empleador, un (1) día de descanso remunerado por cada seis (6) meses de trabajo, en el cual certifiquen el uso de bicicletas como medio de transporte para la llegada y salida del sitio de trabajo.
- La Cooperativa reconocerá la licencia de paternidad en los términos, condiciones y duración establecidos en la Ley 2114 de 2021 y las normas que la modifiquen o sustituyan.
- Conceder al trabajador en caso de fallecimiento de su cónyuge, compañero o compañera permanente o de un familiar hasta el grado segundo de consanguinidad, primero de afinidad y primero civil, una licencia remunerada por luto de cinco (5) días hábiles, cualquiera sea su modalidad de contratación o de vinculación laboral. La grave calamidad doméstica no incluye la Licencia por Luto que trata este numeral. También gozarán de la licencia remunerada por luto el hijo, padre o madre de crianza. Este hecho deberá demostrarse mediante documento expedido por la autoridad competente, dentro de los treinta (30) días siguientes a su ocurrencia.

CAPITULO XI

SALARIO MÍNIMO, CONVENCIONAL, LUGAR, DÍAS, HORAS DE PAGOS Y PERIODOS QUE LO REGULAN.

ARTÍCULO 26. Formas y libertad de estipulación:

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

salario ordinario superior a diez (10) salarios mínimos legales mensuales, valdrá la estipulación escrita de un salario que además de retribuir el trabajo ordinario, compense de antemano el valor de prestaciones, recargos y beneficios, tales como: el correspondiente al trabajo nocturno, extraordinario o al dominical y festivo, el de primas legales, extra legales, las cesantías y sus intereses, subsidios y suministros en especie; y en general, las que se incluyan en dicha estipulación, excepto las vacaciones.

3. En ningún caso el salario integral podrá ser inferior al monto de diez (10) salarios mínimos legales mensuales, más el factor prestacional correspondiente a la Cooperativa 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.
4. Este salario no estará exento de las cotizaciones a la seguridad social, ni de los aportes al SENA, ICBF y Cajas de Compensación Familiar, pero la base para efectuar los aportes parafiscales es el setenta por ciento (70%).
5. El trabajador que desee acogerse a esta estipulación, recibirá la liquidación definitiva de su auxilio de cesantía y demás prestaciones sociales causadas hasta esa fecha, sin que por ello se entienda terminado su contrato de trabajo (artículo 132 C.S.T.).

PARÁGRAFO 1. FACTORES NO SALARIALES: No constituyen salario las sumas que ocasionalmente y por mera liberalidad recibe el trabajador del empleador, como primas, bonificaciones o gratificaciones ocasionales, participación de utilidades, excedentes de las empresas de economía solidaria y lo que recibe en dinero o en especie no para su beneficio, ni para enriquecer su patrimonio, sino para desempeñar a cabalidad sus funciones, como gastos de representación, medios de transporte, elementos de trabajo y otros semejantes. Tampoco las prestaciones sociales de que tratan los títulos VIII y IX, ni los beneficios o auxilios habituales u ocasionales acordados convencional o contractualmente u otorgados en forma extralegal por el empleador, cuando las partes hayan dispuesto expresamente que no constituyen salario en dinero o en especie, tales como la alimentación, habitación o vestuario, las primas extralegales, de vacaciones, de servicios o de navidad. (artículo 128 C.S.T.)

PARÁGRAFO 2. SALARIO EN ESPECIE: Constituye salario en especie toda aquella parte de la remuneración ordinaria y permanente que reciba el trabajador como contraprestación directa del servicio, tales como alimentación, habitación o vestuario que el empleador suministra al trabajador o a su familia, salvo la estipulación prevista en el artículo 128 del C.S.T. El salario en especie debe valorarse expresamente en todo contrato de trabajo. A falta de estipulación o de acuerdo sobre su valor real se estimará pericialmente, sin que pueda llegar a constituir y conformar más del cincuenta por ciento (50%) de la totalidad del salario. No obstante, cuando un trabajador devengue el salario mínimo legal, el valor por el concepto de salario en especie no podrá exceder del treinta por ciento (30%).

ARTÍCULO 27. Se denomina jornal el salario estipulado por días, y sueldo el estipulado por períodos mayores (artículo 133, C.S.T.).

ARTÍCULO 28. Salvo convenio por escrito, el pago de los salarios se efectuará en el lugar en donde el trabajador presta sus servicios, durante el trabajo o inmediatamente después que éste cese o en su defecto en el domicilio principal del empleador.

PARÁGRAFO 1. PERIODOS DE PAGO: COOTRANSBOL LTDA. pagará los sueldos por mensualidades vencidas.

ARTÍCULO 29. El salario se pagará al trabajador directamente o a la persona que él autorice por escrito así:

1. El salario en dinero debe pagarse por períodos iguales y vencidos. El período de pago para los jornales no puede ser mayor de una semana y para sueldos no mayor de un mes
2. El pago del trabajo suplementario o de horas extras y el recargo por trabajo nocturno debe efectuarse junto con el salario ordinario del período en que se han causado o a más tardar con el salario del período siguiente (artículo 134, C.S.T.).

CAPITULO XII

SERVICIO MEDICO, MEDIDAS DE SEGURIDAD, RIESGOS LABORALES, PRIMEROS AUXILIOS EN CASO DE ACCIDENTES DE TRABAJO, NORMAS SOBRE LABORES EN ORDEN A LA MAYOR HIGIENE, REGULARIDAD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

ARTÍCULO 30. Es obligación del empleador velar por la salud, seguridad e higiene de los trabajadores a su cargo. Igualmente, es su obligación garantizar los recursos necesarios para implementar y ejecutar actividades permanentes en riesgos laborales y la ejecución del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo (SG-SST) y con el objeto de velar por la protección integral del trabajador.

ARTÍCULO 31. Los servicios médicos que requieran los trabajadores se prestarán por las E.P.S, A.R.L, a través de la I.P.S, a la cual estén asignados. En caso de no afiliación estará a cargo del empleador, sin perjuicio de las acciones legales pertinentes.

ARTÍCULO 32. Todo trabajador, desde el mismo día en que se sienta enfermo, deberá comunicarlo al empleador, su representante o a quien haga sus veces, el cual remitirá a la entidad que corresponda de acuerdo al origen de la enfermedad (laboral - general) para que sea evaluado por el médico correspondiente, a fin de que certifique si puede continuar o no en el desarrollo de sus actividades y si es el caso determine la incapacidad y/o tratamiento al que el trabajador debe someterse para su recuperación e incorporación laboral.

Si éste no diere aviso dentro del término indicado, o no se sometiere a la valoración médica junto con el tratamiento médico ordenado, su inasistencia al trabajo se tendrá como injustificada para los efectos a que haya lugar, a menos que demuestre que estuvo en

absoluta imposibilidad para dar el aviso y/o someterse a la valoración médica oportuna señalada por el médico tratante.

ARTÍCULO 33. Los trabajadores deben someterse a las instrucciones y tratamientos, así como a exámenes o tratamientos preventivos que sean identificados en la valoración médica ocupacional conocidos por el trabajador a través de la entrega de recomendaciones médicas ocupacionales entregados por la Cooperativa en determinado caso por sus representados. El trabajador que sin justa causa se negare a someterse a las evaluaciones médicas ocupacionales, instrucciones o tratamientos antes indicados, perderá el derecho a la prestación en dinero de la incapacidad que sobrevenga a consecuencia de esa negativa.

ARTÍCULO 34. Los trabajadores deberán someterse a todas las medidas de higiene y del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo (SG-SST) que indique la legislación colombiana y a su vez todas aquellas nuevas que se emitan en las que la cooperativa deba cumplir parcial y/o totalmente con las directrices que impongan las autoridades del ramo en general y en particular a las que ordene la Cooperativa para prevención de las enfermedades y de los riesgos en el manejo de los vehículos, y demás elementos de trabajo especialmente para evitar los accidentes de trabajo.

PARÁGRAFO 1: El grave incumplimiento por parte del trabajador de las instrucciones, reglamentos y determinaciones de prevención de riesgos, adoptados en forma general o específica y que se encuentren dentro del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo (SG-SST) de la respectiva Cooperativa, que le hayan comunicado por escrito, facultan al empleador para la terminación del vínculo o relación laboral por justa causa, tanto para los trabajadores privados como los servidores públicos, previa autorización del Ministerio de Trabajo, respetando el derecho de defensa (Artículo 91 Decreto 1295 de 1994).

ARTÍCULO 35. Todos los empleadores públicos y privados, los contratantes de personal bajo cualquier modalidad de contrato civil, comercial o administrativo, organizaciones de economía solidaria y del sector cooperativo, así como las empresas de servicios temporales, deberán sustituir el Programa de Salud Ocupacional por el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), a partir del 1 de junio de 2017 y en dicha fecha, se debe dar inicio a la ejecución de manera progresiva, paulatina y sistemática de las fases de implementación, de conformidad con lo estipulado en el Decreto 1072 de 2015, Artículo 2.2.4.6.37.

ARTÍCULO 36. En caso de accidente de vial y/o siniestro vial, el trabajador informará de manera inmediata, si su condición de salud lo permite reportar a las áreas de rodamiento y/o monitoreo y control, sobre lo sucedido en las vías nacionales y tomará todas las medidas que se consideren necesarias para prestar primeros auxilios a los usuarios (Reporte a organismos hospitalarios para el traslado de heridos, Unidades de ambulancias suficientes para salvaguardar la vida de los usuarios, Policía de carreteras para controlar el tráfico vial durante la atención de la emergencia, de acuerdo al numeral atención a víctimas de la Res 040595/2022 Plan estratégico de seguridad vial.

ARTÍCULO 37. En caso de accidente laboral en el desarrollo de las actividades para las cuales fue contratado, el trabajador informará de manera inmediata al área de HSEQ, su condición de salud y relatará la versión propia del suceso de manera escrita por medios magnéticos y/o físicos de acuerdo a su estado de salud, el área encargada remitirá al trabajador a valoración médica según sea el caso (De acuerdo al origen del suceso laboral y/o común) y tomará todas las medidas que se consideren necesarias y suficientes para reducir al mínimo, las consecuencias del accidente, siempre y cuando el trabajador reporte dentro de los dos (2) días siguientes de la novedad ocurrida con su estado de salud (términos establecidos en el Decreto 1295 de 1994), ante la E.P.S. y la A.R.L.

Si el accidente laboral es catalogado como un accidente grave de acuerdo a lo establecido en artículo 3° de la Resolución 1401 de 2007, el mismo deberá también ser reportado al ministerio de trabajo y poner en conocimiento del mismo el reporte a las entidades ARL Y ESP, a las cuales se encuentre afiliado el trabajador.

PARÁGRAFO. El incumplimiento injustificado por parte del trabajador del deber de informar oportunamente el accidente o de colaborar con el proceso de reporte e investigación podrá dar lugar a las medidas disciplinarias previstas en el presente Reglamento.

ARTÍCULO 38. Los empleadores reportarán los accidentes mortales, así como las enfermedades laborales diagnosticadas, directamente a la dirección territorial u oficinas especiales correspondientes o en representación del ministerio de trabajo, dentro de los dos (2) días hábiles siguientes al evento o recibo del diagnóstico de la enfermedad, independientemente del reporte que debe realizar a las Administradoras de Riesgos Laborales y Cooperativas Promotoras de Salud (Decreto 1072 de 2015, Artículo 2.2.4.1.7).

ARTÍCULO 39. En caso de accidente no mortal, aún el más leve o de apariencia insignificante catalogado como incidente laboral el trabajador informará de manera inmediata al área de HSEQ, su condición de salud y relatará la versión propia del suceso de manera escrita por medios magnéticos y/o físicos de acuerdo a su estado de salud, el área encargada remitirá al trabajador a valoración médica según sea el caso (De acuerdo al origen del suceso laboral y/o común) para que de igual manera se preste la asistencia médica y tratamiento oportuno según las disposiciones legales vigentes, hasta que cese la incapacidad y tratamiento para el cierre del caso..

ARTÍCULO 40. El contratante debe incluir dentro de sus estadísticas, los accidentes de trabajo y las enfermedades laborales que sufran las personas a las que se les aplica la presente sección en ejercicio de la actividad contratada, las cuales deben ser tenidas en cuenta para determinar el índice de lesión incapacitante y de siniestralidad (Decreto 1072 de 2015, Artículo 2.2.4.2.2.20), lo cual igualmente debe hacerse extensivo conocimiento a las E. P. S. y/o A. R. L., respectiva.

ARTÍCULO 41. En todo lo relacionado con la prevención, atención y control de los riesgos laborales, tanto la Cooperativa como los trabajadores se sujetarán a lo dispuesto en el Sistema General de Riesgos Laborales y al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), de conformidad con el Código Sustantivo del Trabajo, la Ley 1562 de 2012,

el Decreto Ley 1295 de 1994, la Ley 776 de 2002, el Decreto Único Reglamentario 1072 de 2015, la Resolución 0312 de 2019, y las demás normas que los modifiquen, adicionen o sustituyan.

Las partes se obligan a cumplir y aplicar las disposiciones legales vigentes orientadas a la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades laborales, así como a la adopción de medidas de promoción, prevención, intervención y control de los riesgos derivados del desarrollo de las actividades propias de la Cooperativa.

CAPITULO XIII

PRESCRIPCIONES DE ORDEN

ARTÍCULO 42. Los trabajadores tienen como deberes los siguientes:

- A. Respeto y subordinación a los superiores y a las directivas de la Cooperativa.
- B. Respeto a sus compañeros de trabajo.
- C. Procurar completa armonía con sus superiores y compañeros de trabajo en las relaciones personales y en la ejecución de labores.
- D. Guardar buena conducta en todo sentido y obrar con espíritu de leal colaboración en el orden moral y disciplina general de la Cooperativa.
- E. Ejecutar los trabajos que le confíen con honradez, buena voluntad y de la mejor manera posible.
- F. Hacer las observaciones, reclamos y solicitudes a que haya lugar por conducto del respectivo superior y de manera fundada, comedida y respetuosa.
- G. Recibir y aceptar las órdenes, instrucciones y correcciones relacionadas con el trabajo, con su verdadera intención que es en todo caso la de encaminar y perfeccionar los esfuerzos en provecho propio y de la Cooperativa en general.
- H. Observar rigurosamente las medidas y precauciones que le indique su respectivo jefe para el manejo de las máquinas o instrumentos de trabajo.
- I. Permanecer durante la jornada de trabajo en el sitio o lugar en donde debe desempeñar sus labores, siendo prohibido, salvo orden superior, pasar al puesto de trabajo de otros compañeros.
- J. Cumplir de manera expresa y formal con el horario establecido en el presente reglamento, ó con el que determine la Cooperativa, según el caso.
- K. Asistir y concurrir a los eventos y programas que realice la Cooperativa, siempre y cuando tengan relación con el normal curso de sus obligaciones y funciones.
- L. Cumplir de manera fiel y constante con los reglamentos y manuales de la Cooperativa, así como lo consagrado en el contrato respectivo.
- M. Guardar privacidad y reserva de todos los asuntos e informaciones que tenga en su conocimiento, concernientes a la actividad de la Cooperativa.
- N. Conservar y restituir en buen estado, salvo el deterioro natural, los instrumentos y útiles que le hayan sido facilitados para el desarrollo de sus funciones.
- O. Mantener una excelente imagen corporativa de la Cooperativa.
- P. Buscar siempre el logro de los objetivos y metas planteados por la Cooperativa.
- Q. Prestar la colaboración posible en caso de siniestro o de riesgo inminente que

afecten o amenacen las personas o las cosas de la Cooperativa o instalaciones, así como prestar ayuda a sus compañeros de trabajo cuando se presente una urgencia manifiesta.

- R. En caso de retiro de la Cooperativa realizar el empalme y la entrega de su cargo o puesto de trabajo a satisfacción del empleador (Verbigracia; Documentos e Información propia del cargo) de la manera más cordial, leal y coherente.
- S. Cumplir las disposiciones de las normas de trabajo que le sean aplicables.
- T. Observar las medidas preventivas e higiénicas que acuerden las autoridades competentes y las que indique la Cooperativa para seguridad y protección personal de los trabajadores.
- U. Desempeñar el servicio bajo la dirección del jefe inmediato, a cuya autoridad estarán subordinados en todo lo concerniente al trabajo.
- V. Ejecutar el trabajo con la intensidad, cuidado y esmeros apropiados y en la forma, tiempo y lugar convenidos.
- W. Dar aviso al Departamento de Talento Humano, salvo caso fortuito o fuerza mayor, de las causas justificadas que le impidan concurrir a su trabajo.
- X. Someterse a los reconocimientos médicos previstos en este Reglamento y demás normas vigentes en la Cooperativa o establecimiento, para comprobar que no padezcan alguna incapacidad o enfermedad de trabajo, contagiosa o incurable.
- Y. Poner en conocimiento del Departamento de Personal o Dirección Administrativa, las enfermedades contagiosas que padezcan, tan pronto como tengan conocimiento de las mismas.
- Z. Comunicar al jefe inmediato las deficiencias que adviertan, a fin de evitar daños o perjuicios a los intereses y vidas de sus compañeros de trabajo, y del empleador.
- AA. Poner al corriente los asuntos de su competencia cuando por cualquier circunstancia se hayan retrasado ocasionando rezago.
- BB. Utilizar los materiales que le sean proporcionados para el trabajo de manera que se logre mejorar el objeto a que están destinados, y el uso racional de los mismos.
- CC. Responder por los daños que causen a los bienes del empleador, cuando dichos daños les sean imputables por haberlos cometido intencionalmente o por obrar con extrema imprudencia; también responderá por los daños causados a los bienes, aún cuando haya sido por simple imprudencia, si el daño no se causó dentro o con motivo del trabajo.

ARTÍCULO 43. Son Prohibiciones del Personal las siguientes:

- A. Ejecutar cualquier acto que pueda poner en peligro su propia seguridad, la de sus compañeros de trabajo o la de terceras personas, así como la de los establecimientos o lugares en que el trabajo se desempeñe.
- B. Faltar al trabajo sin causa justificada o sin permiso de la Departamento de Talento Humano o de la Gerencia de la Cooperativa, excepto en los casos de huelga, en los cuales deben abandonar el lugar de trabajo.
- C. Sustraer de la Cooperativa o establecimiento, útiles de trabajo o de materia prima o elaborada, sin permiso de la misma.

- D. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez.
- E. Presentarse al trabajo bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, salvo que exista prescripción médica. Antes de iniciar su servicio, el trabajador deberá poner el hecho en conocimiento de la Departamento de Talento Humano y presentarle la prescripción suscrita por el médico tratante.
- F. Portar armas de cualquier clase durante las horas de trabajo, salvo que la naturaleza de éste lo exija. Se exceptúa de esta disposición las punzantes y punzo cortantes que formen parte de las herramientas o útiles propios del trabajo.
- G. Abandonar o suspender las labores sin autorización del empleador.
- H. Hacer colectas, rifas o suscripciones o cualquier otra clase de propaganda o afín a juegos de azar en los lugares de trabajo.
- I. Usar los útiles y herramientas suministrados por la Cooperativa para objeto distinto a aquél a que están destinados dentro del trabajo contratado (artículo 60, C.S.T.).
- J. Desatender su trabajo en las horas de labores, realizar actividades ajenas al mismo o hacer uso indebido del patrimonio de COOTRANSBOL LTDA.
- K. Disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución del trabajo, suspender labores, promover suspensiones intempestivas del trabajo e incitar a su declaración o mantenimiento, sea que se participe o no en ellas.
- L. Proporcionar a los particulares sin la debida autorización, documentos, datos o información de los asuntos que se tramiten en la Cooperativa, salvo que ello sea parte de sus servicios o previa autorización del superior respectivo.
- M. Distraer de sus labores a sus compañeros y demás personas que presten sus servicios a la Cooperativa.
- N. Introducir o ingerir bebidas embriagantes o productos enervantes en el establecimiento de la Cooperativa.
- O. Incurrir en faltas de probidad, en actos de violencia, amagos, injurias o los maltratamientos en contra del personal de la Cooperativa y/o sus asociados ó contra sus familiares.
- P. Ejecutar actos inmorales o escandalosos dentro de las instalaciones en donde desarrolla su trabajo, ó en ejerció de sus funciones.
- Q. Celebrar reuniones, mítines o cualquier otro acto semejante en contra del empleador.
- R. Coartar la libertad para trabajar o no trabajar o para afiliarse o no a un sindicato o permanecer en él o retirarse.
- S. Hacer anotaciones inexactas, con dolo o alteraciones de documentos, así como destruirlos, sustraerlos o traspapelarlos.
- T. Utilizar los teléfonos de la Cooperativa para asuntos personales. Se exceptúan casos de urgencias personales en cuyo caso debe pedir permiso a su jefe inmediato.
- U. Emplear el equipo de comunicación que se le hubiera encomendado en usos que no sean del servicio de la COOPERATIVA u objeto distinto de aquel a que están destinados.
- V. Ingresar al establecimiento sin la dotación y en excelente estado de presentación personal.

CAPITULO XIV

ORDEN JERÁRQUICO

ARTÍCULO 44. El orden Jerárquico de acuerdo con los cargos existentes en la Cooperativa, es el siguiente:

- CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN
- GERENTE Y REPRESENTANTE LEGAL
- LÍDER DE TALENTO HUMANO
- LÍDER DE ÁREA

PARÁGRAFO 1. De los cargos mencionados, tienen facultades para imponer sanciones disciplinarias a los trabajadores de la Cooperativa; el Gerente y el Líder de Talento Humano.

CAPITULO XV

OBLIGACIONES ESPECIALES PARA LA COOPERATIVA Y LOS TRABAJADORES

ARTÍCULO 45. Son obligaciones especiales del empleador:

- A. Poner a disposición de los trabajadores, salvo estipulación en contrario, los instrumentos adecuados y las materias primas necesarias para la realización de las labores.
- B. Procurar a los trabajadores locales apropiados y elementos adecuados de protección contra accidentes y enfermedades profesionales en forma que se garantice razonablemente la seguridad y la salud.
- C. Prestar de inmediato los primeros auxilios en caso de accidentes o enfermedades. Para este efecto, el establecimiento mantendrá lo necesario según reglamentación de las autoridades sanitarias.
- D. Pagar la remuneración pactada en las condiciones, períodos y lugares convenidos.
- E. Guardar absoluto respeto a la dignidad personal del trabajador, a sus creencias y sentimientos.
- F. Conceder al trabajador las licencias necesarias para los fines y en los términos indicados en el artículo 25 de este Reglamento.
- G. Dar al trabajador que lo solicite, a la expiración del contrato, una certificación en que conste el tiempo de servicio, índole de la labor y salario devengado, e igualmente si el trabajador lo solicita, hacerle practicar examen sanitario y darle certificación sobre el particular, si al ingreso o durante la permanencia en trabajo hubiere sido sometido a examen médico. Se considerará que el trabajador por su culpa elude, dificulta o dilata el examen, cuando transcurrido cinco (5) días a partir de su retiro no se presenta donde el médico respectivo para las prácticas del examen, a pesar de haber recibido la orden correspondiente.
- H. Pagar al trabajador los gastos razonables de venida y regreso, si para prestar su servicio lo hizo cambiar de residencia, salvo si la terminación del contrato se origina por culpa o voluntad del trabajador. Si el trabajador prefiere radicarse en otro lugar, el empleador le debe costear su traslado hasta concurrencia de los gastos que demandaría su regreso al lugar donde residía anteriormente. En los gastos de

traslado del trabajador, se entienden comprendidos los de familiares que con él convivieren.

- I. Abrir y llevar al día los registros de horas extras.
- J. Conceder a las trabajadoras que estén en período de lactancia los descansos ordenados por el artículo 238 del Código Sustantivo del Trabajo.
- K. Conservar el puesto a los trabajadores que estén disfrutando de los descansos remunerados, a que se refiere el numeral anterior, o de licencia de enfermedad motivada por el embarazo o parto. No producirá efecto alguno el despido que el empleador comunique a la trabajadora en tales períodos o que, si acude a un preaviso, éste expire durante los descansos o licencias mencionadas.
- L. Llevar un registro de inscripción de todas las personas menores de edad que emplee, con indicación de la fecha de nacimiento de las mismas.
- M. Cumplir este reglamento y mantener el orden, la moralidad y el respeto a las leyes.
- N. Además de las obligaciones especiales a cargo del empleador, este garantizará el acceso del trabajador menor de edad a la capacitación laboral y concederá licencia no remunerada cuando la actividad escolar así lo requiera. Será también obligación de su parte, afiliarlo al Sistema de Seguridad Social Integral a todos los trabajadores menores de edad que laboren a su servicio, suministrarles cada cuatro meses en forma gratuita un par de zapatos y un vestido de labor, teniendo en cuenta que la remuneración mensual sea hasta dos veces el salario mínimo vigente en la Cooperativa (artículo 57 del C.S.T.).
- O. Conceder en forma oportuna a la trabajadora en estado de embarazo, la licencia remunerada consagrada en el numeral 1 del artículo 236, de forma tal que empiece a disfrutarla de manera obligatoria una (1) semana antes o dos (2) semanas antes de la fecha probable del parto, según decisión de la futura madre conforme al certificado médico a que se refiere el numeral 3 del citado artículo 236.
- P. Conceder la licencia de 10 días hábiles para el cuidado de la niñez, al padre, madre o quien detente la custodia y cuidado personal de los menores de edad que padezcan una enfermedad terminal o cuadro clínico severo derivado de un accidente grave y requieran un cuidado permanente; o requiera cuidados paliativos para el control del dolor y otros síntomas.
- Q. Implementar ajustes razonables para garantizar el goce y ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones con las demás, para la remoción de barreras actitudinales, comunicativas y físicas de conformidad con lo previsto en el numeral 5 del artículo 2o de la Ley 1618 de 2013 y las demás normas que la modifiquen o complementen. El empleador realizará los ajustes razonables que se requieran por cada trabajador en el lugar de trabajo, con el fin de que las personas con discapacidad puedan acceder, desarrollar y mantener su trabajo.
- R. Implementar acciones guiadas por la Unidad del Servicio Público de Empleo, en un término de doce (12) meses, para eliminar cualquier tipo de barrera de acceso o permanencia, y propiciar la colocación sin ningún tipo de discriminación, especialmente de mujeres, jóvenes, migrantes, víctimas del conflicto, y procedentes de municipios con Programas de Desarrollo con Enfoque Territorial (PDET) y Zonas Más Afectadas por el Conflicto Armado (ZOMAC), o los que los modifiquen o

complementen, personas en condición de vulnerabilidad.

- S. 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.
- T. 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.

ARTÍCULO 46. Son obligaciones especiales del trabajador:

- A. Realizar personalmente la labor en los términos estipulados; observar los preceptos de este reglamento, acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de manera particular le imparta la Cooperativa o sus representantes según el orden jerárquico establecido.
- B. No comunicar a terceros, salvo autorización expresa, las informaciones que sean de naturaleza reservada y cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios a la Cooperativa, lo que no obsta para denunciar delitos comunes o violaciones del contrato o de las normas legales de trabajo ante las autoridades competentes.
- C. Guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores, compañeros y demás personas con las cuales interactúa en la prestación del servicio.
- D. Comunicar oportunamente a la Cooperativa las observaciones que estime conducentes para evitarle daños y perjuicios.
- E. Prestar la colaboración posible en caso de siniestro o riesgo inminente que afecten o amenacen las personas o las cosas de la Cooperativa.
- F. Observar las medidas preventivas higiénicas prescritas por el ente pertinente y observar con suma diligencia y cuidado las instrucciones y órdenes preventivas de accidentes o de enfermedades laborales...
- G. Registrar en las oficinas de la Cooperativa su domicilio y dirección y dar aviso oportuno de cualquier cambio que ocurra (artículo 58, C.S.T.).
- H. Utilizar los elementos de Protección Personal suministrados por el Empleador durante toda la jornada de trabajo o durante el tiempo de exposición al riesgo.

ARTÍCULO 47. Se prohíbe a la Cooperativa:

- 1. Deducir, retener o compensar suma alguna del monto de los salarios y prestaciones en dinero que corresponda a los trabajadores sin autorización previa escrita de éstos, para cada caso o sin mandamiento judicial, con excepción de los siguientes:
 - A. Respecto de salarios pueden hacerse deducciones, retenciones o compensaciones en los casos autorizados por los artículos 113, 150, 151, 152, y 400 del Código Sustantivo de Trabajo.
 - B. Las cooperativas pueden ordenar retenciones hasta de 50% cincuenta por ciento de salarios y prestaciones, para cubrir sus créditos en la forma y en los casos en que la ley los autorice. Artículo 59 del Código Sustantivo del Trabajo

2. Obligar en cualquier forma a los trabajadores a comprar mercancías o víveres en almacenes que establezca la Cooperativa.
3. Exigir o aceptar dinero del trabajador como gratificación para que se admita en el trabajo o por otro motivo cualquiera que se refiera a las condiciones de éste.
4. Limitar o presionar en cualquier forma a los trabajadores en el ejercicio de su derecho de asociación.
5. Imponer a los trabajadores obligaciones de carácter religioso o político o dificultarles o impedirles el ejercicio del derecho al sufragio.
6. Hacer o autorizar propaganda política en los sitios de trabajo.
7. Hacer o permitir todo género de rifas, colectas o suscripciones en los mismos sitios.
8. Emplear en las certificaciones de que trata el ordinal 7º del artículo 57 del Código Sustantivo de Trabajo signos convencionales que tienden a perjudicar a los interesados o adoptar el sistema de "lista negra", cualquiera que sea la modalidad que se utilice para que no se ocupe en otras Cooperativas a los trabajadores que se separen o sean separados del servicio.
9. Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los trabajadores o que ofenda su dignidad.
10. Discriminar a las mujeres y las personas con identidades de género diversas con acciones directas u omisiones, que impidan la garantía de sus derechos en los ambientes laborales, con ocasión de sus nombres identitarios, orientación sexual o cualquier otro aspecto de su vida personal que no esté relacionado o influya en su ejercicio laboral. Se prohíbe así mismo el racismo y la xenofobia, también cualquier forma de discriminación en razón de la ideología política, étnica, credo religioso, en el ámbito del trabajo. Se prohíbe también generar, inducir o promover prácticas discriminatorias hacia las personas trabajadoras que se identifiquen con otros géneros no binarios y diversas sexualidades, o cualquier otro aspecto de su vida personal que no esté relacionado o influya en su ejercicio laboral.
11. Exigir a la persona en embarazo ejecutar tareas que requieran esfuerzos físicos que puedan producir el aborto o impedir el desarrollo normal del feto, conforme a las recomendaciones y/o restricciones médicas. La negativa de la trabajadora a llevar a cabo estas labores no puede ser razón para disminuir su salario, ni desmejorar sus condiciones de trabajo, por lo tanto, es obligación de los empleadores garantizar la permanencia y la reubicación en un puesto de trabajo acorde con su estado.
12. Discriminar a personas trabajadoras víctimas de violencias basadas en género por causas asociadas a estas circunstancias.
13. Despedir o presionar la renuncia de las personas trabajadoras por razones de carácter religioso, político, racial y/o étnico.
14. Limitar o presionar en cualquier forma a las personas trabajadoras para dejar el ejercicio de su libertad religiosa o política, cuando esta no interfiera con las actividades propias del cargo.
15. Despedir o presionar la renuncia de las personas trabajadoras por razones de carácter de enfermedad o afectaciones a la salud mental.
16. Cerrar intempestivamente la Cooperativa. Si lo hiciera además de incurrir en

sanciones legales deberá pagar a los trabajadores los salarios, prestaciones e indemnizaciones por el lapso que dure cerrada la Cooperativa. Así mismo cuando se compruebe que el empleador en forma ilegal ha retenido o disminuido colectivamente los salarios a los trabajadores, la cesación de actividades de éstos, será imputable a aquel y les dará derecho a reclamar los salarios correspondientes al tiempo de suspensión de labores.

17. Despedir sin justa causa comprobada a los trabajadores que les hubieren presentado pliego de peticiones desde la fecha de presentación del pliego y durante los términos legales de las etapas establecidas para el arreglo del conflicto.
18. En atención al principio de primacía de la realidad, se prohíbe al empleador el uso fraudulento de las prerrogativas diferenciadas otorgadas a determinados sectores productivos o a las microempresas y pequeñas empresas, con el propósito de desconocer o menoscabar los derechos laborales reconocidos al trabajador en la presente ley. Sin perjuicio de las sanciones legales que correspondan ante la configuración de la conducta descrita en el presente artículo, el trabajador tendrá derecho a una indemnización equivalente al valor de un (1) día de salario por cada día de ejecución de la conducta, contado desde el inicio de la misma hasta la fecha de pago de la indemnización, sin que en ningún caso exceda el término de veinticuatro (24) meses. (Artículo 59A del C.S.T.).

CAPÍTULO XVI

ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS

ARTÍCULO 48. La Cooperativa no puede imponer a sus trabajadores sanciones no previstas en este reglamento, en pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales o en contrato de trabajo (artículo 114, C.S.T).

ARTÍCULO 49. Se establecen las siguientes clases de faltas leves y sus sanciones disciplinarias PARA LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS, así:

TIPO	NOVEDAD	TIPO DE SANCIÓN	PRIMERA VEZ	TIEMPO	SEGUNDA VEZ	TIEMPO	GRADO DE FALTA
A1	No llevar correctamente el uniforme o quitárselo, no portar en un lugar visible la escarapela de identificación y el carné de la empresa, igualmente utilizarlo dañado, sucio, con modificaciones o alteraciones, en pocas condiciones higiénicas, desordenado o en condiciones que perjudique la imagen de la empresa	Disciplinaria	Llamado de Atención		Disciplinaria (Suspensión del Cargo)	Hasta 15 Días	Leve
A2	No mantener en perfecto estado de higiene, orden y aseo su puesto de trabajo	Disciplinaria	Llamado de Atención		Disciplinaria (Suspensión del Cargo)	Hasta 15 Días	Leve
A3	Autorizar el desvío de la ruta autorizada por la empresa a los vehículos despachados en la agencia generando complicaciones para el normal curso de la prestación del servicio y de otra índole para la Cooperativa sin justa causa.	Disciplinaria	Llamado de Atención Disciplinaria (Suspensión del Cargo)	Hasta 8 Días	Disciplinaria (Suspensión del Cargo)	Hasta 15 Días	Leve
A4	Discutir, crear controversias y polémicas con los pasajeros o usuarios por inconvenientes generados en el ejercicio de sus funciones y por la actividad propia del transporte, de igual manera agredir verbal o físicamente compañeros de trabajo, o con el personal de otras empresas o con usuarios los demás actores viales generando mala imagen a la Cooperativa.	Disciplinaria	Llamado de Atención Disciplinaria (Suspensión del Cargo)	Hasta 8 Días	Disciplinaria (Suspensión del Cargo)	Hasta 20 Días	Leve
A5	Retardo injustificado a la hora de entrada al trabajo de hasta 15 minutos y cuando no cause perjuicio a la empresa o no se produzcan quejas de los usuarios.	Disciplinaria	Llamado de Atención Disciplinaria (Suspensión del Cargo)	Hasta 8 Días	Disciplinaria (Suspensión del Cargo)	Hasta 10 Días	Leve
A6	No informar, dar aviso o actualizar los datos de contacto del trabajador (tales como: dirección, teléfono, correo electrónico, etc.) cuando ocurran cambios en el mismo, así como suministrar datos falsos	Disciplinaria	Llamado de Atención Disciplinaria (Suspensión del Cargo)	Hasta 8 días	Disciplinaria (Suspensión del Cargo)	Hasta 10 Días	leve
A7	Dejar vencer los términos de recursos, citaciones emitidas por los diferentes departamentos de COOTRANSBO LTDA, declaraciones, asuntos de autoridad judicial o administrativa	Disciplinaria	Llamado de Atención Disciplinaria (Suspensión del Cargo)	Hasta de 5 días	Disciplinaria (Suspensión del Cargo)	Hasta 10 Días	leve
A8	No entregar las constancias respectivas cuando acuda a citas médicas y demás diligencias personales que justifique la inasistencia; así mismo hacer uso inadecuado de dichos permisos.	Disciplinaria	Llamado de Atención Disciplinaria (Suspensión del Cargo)	Hasta de 5 días	Disciplinaria (Suspensión del Cargo)	Hasta 10 Días	leve

TIPO	NOVEDAD	TIPO DE SANCIÓN	PRIMERA VEZ	TIEMPO	SEGUNDA VEZ	TIEMPO	GRADO DE FALTA
A9	Cambiar de turno con los compañeros de trabajo sin autorización de los jefes o supervisores.	Disciplinaria	Llamado de Atención Disciplinaria (Suspensión del Cargo)	Hasta de 5 días	Disciplinaria (Suspensión del Cargo)	Hasta 10 Días	Leve
A10	El incumplimiento en la puntualidad al momento de iniciar la jornada laboral, sin excusa suficiente y debidamente justificada.	Disciplinaria	Llamado de Atención Disciplinaria (Suspensión del Cargo)	Hasta de 5 días	Disciplinaria (Suspensión del Cargo)	Hasta 10 Días	Leve
B1	Todo acto físico/verbal con connotación sexual como: Acosar, instigar, ejercer actos morbosos, obscenos, a los clientes o en frente de ellos o con los compañeros de la empresa, utilizar calificativos que demuestran exceso de confianza con el cliente, los usuarios o los compañeros de la empresa, como amor, cielo, mami, papi, monita, etc. En general no referirse con respeto, con los usuarios. También se entiende por acoso, excesivos halagos, “piropos”, excederse en el contacto físico, o sobrepasar los límites de confianza con el cliente, actos que degradan a la mujer. En general cualquier conducta que desafíe las disposiciones establecidas en la ley 1257 de 2008 Por la cual se dictan normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres.	Disciplinaria	Disciplinaria (Suspensión del Cargo)	Hasta 8 Días	Disciplinaria (Suspensión del Cargo)	Hasta 60 Días	Moderada
B2	No reportar accidentes laborales al departamento de HSEQ o Talento Humano.	Disciplinaria	Disciplinaria (Suspensión del Cargo)	Hasta 5 Días	Disciplinaria (Suspensión del Cargo)	Hasta 20 Días	Moderada
B3	Generar conflictos y controversias en el incumplimiento del manual operativo de cada terminal.	Disciplinaria	Disciplinaria (Suspensión del Cargo) Monetario de acuerdo a los perjuicios causados	Hasta 8 días	Disciplinaria (Suspensión del Cargo) Monetario de acuerdo a los perjuicios causados	Hasta 30 Días	Moderada
B4	La falta total al trabajo durante el día sin excusa suficiente y justificada.	Disciplinaria	Disciplinaria (Suspensión del Cargo) **Proporcional	Hasta 8 Días	Disciplinaria (Suspensión del Cargo)	Hasta 15 Días	Moderada
B5	Generar o participar en comentarios, desinformaciones, conflictos que desencadenen en faltas de respeto verbal o	Llamado de Atención y/o	Llamado de Atención y/o Disciplinaria	Hasta 8 Días	Disciplinaria (Suspensión del	Hasta 60 Días	Moderada

TIPO	NOVEDAD	TIPO DE SANCIÓN	PRIMERA VEZ	TIEMPO	SEGUNDA VEZ	TIEMPO	GRADO DE FALTA
	físicos entre compañeros de trabajo y/o con sus superiores.	Disciplinaria	(Suspensión del Cargo)		Cargo)		
B6	Exigir un valor monetario no autorizado por la empresa (Transporte de Mascotas, Menores de Edad, Remesas/Encomiendas, paladas).	Disciplinaria	Disciplinaria (Suspensión del Cargo)	Hasta 8 Días	Disciplinaria (Suspensión del Cargo)	Hasta 30 Días	Moderada
B7	Generar venta de tiquetes (menores de edad) / mascotas sin cumplir con las políticas de viaje establecidas, sin justa causa.	Pedagógica y/o Disciplinaria	Pedagógica	Hasta 2 Días	Disciplinaria (Suspensión del Cargo)	Hasta 60 Días	Moderada
B8	Aconsejar, influir y proponer a los pasajeros o a los usuarios para que declaren un destino diferente o un pago inferior al legalmente establecido por la Cooperativa.	Disciplinaria	Disciplinaria (Suspensión del Cargo)	Hasta 8 Días			
B9	Negociar y/o Sobornar en dinero o en especie a funcionarios, conductores o inspección.	Disciplinaria	Disciplinaria (Suspensión del Cargo)	Hasta 8 Días	Disciplinaria (Suspensión del Cargo)	Hasta 60 Días	Moderada
B10	Mantener como auxiliar a personas que no respondan a las necesidades y exigencias de la Cooperativa, y del cual se reciban quejas por mal trato al pasajero, pérdida de equipajes, descuido del vehículo, cobro indebido de tiquetes, y otros comportamientos contrarios a la ley y las buenas costumbres, etc.	Disciplinaria	Disciplinaria (Suspensión del Cargo)	Hasta 8 Días	Disciplinaria (Suspensión del Cargo)	Hasta 60 Días	Moderada
B11	Utilizar los puestos de trabajo para fines diferentes a los autorizados.	Disciplinaria	Disciplinaria (Suspensión del Cargo)	Hasta 8 Días	Disciplinaria (Suspensión del Cargo)	Hasta 60 Días	Moderada
B12	Usar y emplear los útiles, herramientas y suministrados por la Cooperativa, con fines o beneficios de carácter personal o distinto a la destinación de los mismos.	Disciplinaria	Disciplinaria (Suspensión del Cargo)	Hasta 8 Días	Disciplinaria (Suspensión del Cargo)	Hasta 30 Días	Moderada
B13	Irrespetar o agredir, verbal o físicamente a los agentes de tránsito, autoridades de carácter policivo, directivas, personal administrativo, personal operativo, agentes comerciales y demás vinculados con la Cooperativa.	Disciplinaria	Disciplinaria (Suspensión del Cargo)	Hasta 8 Días	Disciplinaria (Suspensión del Cargo)	Hasta 60 Días	Moderada
B14	Participar en hechos que causen daños o perjuicios en los bienes puestos bajo su custodia y que impliquen desembolso de dinero de la Cooperativa.	Disciplinaria Monetaria	Disciplinaria (Suspensión del Cargo) Monetaria	Hasta 8 Días	Disciplinaria (Suspensión del Cargo) Monetaria	Hasta 60 Días	Moderada
B15	No permitir u obstaculizar los procesos de chequeo o de auditorías o verificación de cumplimiento de las funciones, al personal autorizado por la Cooperativa, agrediendo	Disciplinaria	Disciplinaria (Suspensión del Cargo)	Hasta 8 Días	Disciplinaria (Suspensión del Cargo)	Hasta 60 Días	Moderada

TIPO	NOVEDAD	TIPO DE SANCIÓN	PRIMERA VEZ	TIEMPO	SEGUNDA VEZ	TIEMPO	GRADO DE FALTA
	verbal o físicamente al personal encargado de tal función (En chequeos, pre operacional, Operativo, entre otras actividades programadas por la gerencia).						
B16	No acatar las órdenes que sus superiores jerárquicos dicten en el desempeño de su oficio y en cumplimiento de sus funciones.	Disciplinaria	Disciplinaria (Suspensión del Cargo)	Hasta 8 Días	Disciplinaria (Suspensión del Cargo)	Hasta 45 Días	Moderada
B17	No entregar oportunamente el dinero, cuentas, recursos, herramientas de la empresa recibido por cualquier concepto. Retener dineros por concepto de ventas u otros servicios de la Empresa.	Disciplinaria	Disciplinaria (Suspensión del Cargo)	Hasta 8 Días	Disciplinaria (Suspensión del Cargo)	Hasta 30 Días	Moderada
B18	Hacer trabajos distintos a su oficio dentro de la empresa, dentro de los recorridos asignados y en general dentro de la jornada laboral sin la debida autorización.	Disciplinaria	Disciplinaria (Suspensión del Cargo)	Hasta 8 Días	Disciplinaria (Suspensión del Cargo)	Hasta 30 Días	Moderada
B19	Omitir trabajar de acuerdo con los métodos, procedimientos, instructivos y políticas implementadas por la Empresa y Negarse a prestar el servicio cuando la Empresa lo requiera.	Disciplinaria	Disciplinaria (Suspensión del Cargo)	Hasta 8 Días	Disciplinaria (Suspensión del Cargo)	Hasta 30 Días	Moderada
B20	No comunicar oportunamente al empleador las observaciones que estime conducentes a evitarle daños y perjuicios, y toda grave negligencia del trabajador que cause a la empresa un daño material o un perjuicio económico apreciable en sus instalaciones, máquinas, equipos y materiales de trabajo, en la prestación del servicio o en sus relaciones comerciales cometidas contra la empresa por algún trabajador. No respetar o seguir el conducto regular para comunicar quejas o información.	Disciplinaria	Disciplinaria (Suspensión del Cargo)	Hasta 8 Días	Disciplinaria (Suspensión del Cargo)	Hasta 30 Días	Moderada
B21	Tener relaciones sexuales dentro de las instalaciones o los vehículos, así como sostener relaciones amorosas entre compañeros y que afecten la labor, o que realicen manifestaciones de afecto dentro de la jornada de trabajo y en las instalaciones de la empresa	Disciplinaria	Disciplinaria (Suspensión del Cargo)	Hasta 8 Días	Disciplinaria (Suspensión del Cargo)	Hasta 60 Días	Moderada
B22	Prestar dinero dentro de las instalaciones a los compañeros de trabajo, o intermediar prestamos con gota a gota, paga diarios, natilleras, etc.	Disciplinaria	Disciplinaria (Suspensión del Cargo)	Hasta 8 Días	Disciplinaria (Suspensión del Cargo)	Hasta 30 Días	Moderada
B23	Prestar a otros los uniformes, distintivos y demás elementos de dotación que le hayan sido entregados para la prestación del servicio a personal ajeno a la empresa.	Disciplinaria	Disciplinaria (Suspensión del Cargo)	Hasta 8 Días	Disciplinaria (Suspensión del Cargo)	Hasta 30 Días	Moderada

TIPO	NOVEDAD	TIPO DE SANCIÓN	PRIMERA VEZ	TIEMPO	SEGUNDA VEZ	TIEMPO	GRADO DE FALTA
B24	No asistir a las capacitaciones o ausentarse sin justa causa	Disciplinaria	Disciplinaria (Suspensión del Cargo)	Hasta 8 Días	Disciplinaria (Suspensión del Cargo)	Hasta 30 Días	Moderada
B25	No presentar las incapacidades para trabajar así sea de un (1) día, una vez sean expedidas por el médico de la E.P.S. o A.R.L, la cual debe ser notificada al jefe inmediato	Disciplinaria	Disciplinaria (Suspensión del Cargo)	Hasta 8 Días	Disciplinaria (Suspensión del Cargo)	Hasta 20 Días	Moderada
B26	Reportar un accidente de origen común como accidente laboral	Disciplinaria	Disciplinaria (Suspensión del Cargo)	Hasta 8 Días	Disciplinaria (Suspensión del Cargo)	Hasta 30 Días	Moderada
B27	Presentarse a trabajar estando incapacitado	Disciplinaria	Disciplinaria (Suspensión del Cargo)	Hasta 8 Días	Disciplinaria (Suspensión del Cargo)	Hasta 30 Días	Moderada
B28	No informar de las desmejoras en su estado de salud, teniendo en cuenta la importancia del autocuidado en el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, no dar aviso de posibles enfermedades contagiosas que puedan poner en riesgo la salud de los compañeros de trabajo o usuarios	Disciplinaria	Disciplinaria (Suspensión del Cargo)	Hasta 8 Días	Disciplinaria (Suspensión del Cargo)	Hasta 30 Días	Moderada
B29	No manifestar el uso de medicamentos que causen somnolencia o que alteren la motricidad o reflejos, así como enfermedades o condiciones que puedan causar las mismas consecuencias, como micro sueños, etc.	Disciplinaria	Disciplinaria (Suspensión del Cargo)	Hasta 8 Días	Disciplinaria (Suspensión del Cargo)	Hasta 30 Días	Moderada
B30	Rayar, pintar, escribir, modificar, usar poner calcomanías, en el área de trabajo atentando contra el manual de imagen establecido para el parque automotor de la empresa	Disciplinaria	Disciplinaria (Suspensión del Cargo)	Hasta 8 Días	Disciplinaria (Suspensión del Cargo)	Hasta 30 Días	Moderada
B31	Abandonar el puesto de trabajo sin que haya sido reemplazado por el compañero de turno siguiente al terminar la jornada y sin dar el aviso oportuno al superior, así como retirarse de su trabajo las horas de servicio o jornada laboral, aún por breve tiempo o distancia, sin autorización de su jefe inmediato.	Disciplinaria	Disciplinaria (Suspensión del Cargo)	Hasta 8 Días	Disciplinaria (Suspensión del Cargo)	Hasta 45 Días	Moderada
B32	Hacer trabajos y labores fuera de la empresa durante el tiempo de la incapacidad	Disciplinaria	Disciplinaria (Suspensión del Cargo)	Hasta 8 Días	Disciplinaria (Suspensión del Cargo)	Hasta 30 Días	Moderada
B33	Hacer colectas, rifas, o suscripciones, jugar dinero o hacer cualquier clase de propaganda dentro del sitio de trabajo;	Disciplinaria	Disciplinaria (Suspensión del Cargo)	Hasta 8 Días	Disciplinaria (Suspensión del	Hasta 30 Días	Moderada

TIPO	NOVEDAD	TIPO DE SANCIÓN	PRIMERA VEZ	TIEMPO	SEGUNDA VEZ	TIEMPO	GRADO DE FALTA
	salvo autorización del empleador.				Cargo)		
B34	Consumir alimentos durante la jornada de trabajo, en áreas diferentes a las establecidas para la alimentación, durante la jornada de trabajo.	Disciplinaria	Disciplinaria (Suspensión del Cargo)	Hasta 8 Días	Disciplinaria (Suspensión del Cargo)	Hasta 30 Días	Moderada
B35	Abrir los lockers de los demás compañeros sin autorización.	Disciplinaria	Disciplinaria (Suspensión del Cargo)	Hasta 8 Días	Disciplinaria (Suspensión del Cargo)	Hasta 30 Días	Moderada
B36	Perder el tiempo, ocuparse de cosas distintas, obstaculizar el trabajo a otros o retirarse del lugar de trabajo sin permiso, Recibir visitas en su puesto de trabajo, etc.	Disciplinaria	Disciplinaria (Suspensión del Cargo)	Hasta 8 Días	Disciplinaria (Suspensión del Cargo)	Hasta 30 Días	Moderada
B37	Solicitar, ofrecer, recibir, dineros, prebendas, beneficios o favores a cambio de acciones u omisiones que en virtud del cargo deba realizar, como, por ejemplo, solicitar dinero a cambio de asignar vehículos a contratos, asignar rutas, asignar requerimientos o a cambio de no elevar novedades disciplinarias, etc.	Disciplinaria	Disciplinaria (Suspensión del Cargo)	Hasta 8 Días	Disciplinaria (Suspensión del Cargo)	Hasta 30 Días	Moderada
B38	Elaborar incorrectamente u omitir datos de los clientes en la generación de tiquetes o remesas documentos que deba realizar en el desempeño de su oficio y que de dicho error se puedan desprender consecuencias para la empresa, como sanciones, investigaciones administrativas (así no se concrete el perjuicio), que el documento quede contrario a la ley o no cumpla con los procedimientos establecidos por las normas nacionales y de la empresa.	Disciplinaria	Disciplinaria (Suspensión del Cargo)	Hasta 8 Días	Disciplinaria (Suspensión del Cargo)	Hasta 30 Días	Moderada
B39	Negarse a prestar personalmente el servicio donde se le indique, así como alterar o modificar los turnos y la programación que mensualmente le asigne la empresa, también realizar relevos de los turnos en horarios diferentes a los ordenados por la empresa.	Disciplinaria	Disciplinaria (Suspensión del Cargo)	Hasta 8 Días	Disciplinaria (Suspensión del Cargo)	Hasta 30 Días	Moderada
B40	Utilizar el nombre de la empresa, el cargo o autoridad que ejerce en ella para ganarse la confianza de trabajadores o terceros con el fin de obtener un beneficio, sea lícito o ilícito, propio o para terceros	Disciplinaria	Disciplinaria (Suspensión del Cargo)	Hasta 8 Días	Disciplinaria (Suspensión del Cargo)	Hasta 30 Días	Moderada
B41	No garantizar condiciones de atención en el trato digno y equitativo a los usuarios y compañeros de trabajo y no abstenerse de desplegar conductas que coloquen a los usuarios en situaciones vergonzantes, vejatorias o	Disciplinaria	Disciplinaria (Suspensión del Cargo)	Hasta 8 Días	Disciplinaria (Suspensión del Cargo)	Hasta 30 Días	Moderada

TIPO	NOVEDAD	TIPO DE SANCIÓN	PRIMERA VEZ	TIEMPO	SEGUNDA VEZ	TIEMPO	GRADO DE FALTA
	intimidatorias						
B42	Generar una mala prestación del servicio y que de dicho error se puedan desprender consecuencias para la empresa, como sanciones, investigaciones administrativas (así no se concrete el perjuicio), que el ofrecimiento de servicio quede contrario a la ley o no cumpla con los procedimientos establecidos por las normas nacionales y de la empresa.	Disciplinaria	Disciplinaria (Suspensión del Cargo)	Hasta 8 Días	Disciplinaria (Suspensión del Cargo)	Hasta 30 Días	Moderada
B43	Violar las normas de higiene, seguridad industrial (seguridad y salud en el trabajo), protocolos de bioseguridad, plan de emergencias y las políticas de bienestar laboral, y demás políticas vigentes en la empresa.	Disciplinaria	Disciplinaria (Suspensión del Cargo)	Hasta 8 Días	Disciplinaria (Suspensión del Cargo)	Hasta 30 Días	Moderada
B44	Hacer uso del chat, Facebook, twitter, Messenger, WhatsApp, correo personal, páginas o aplicaciones sociales, etc. durante la jornada de trabajo, desde el celular o computador personal o de la empresa para tratar asuntos personales, en horas de trabajo, también utilizar o permitir el uso en cualquier forma y por cualquier tiempo, de programas de computadores distintos a los autorizados y utilizados por la empresa	Disciplinaria	Disciplinaria (Suspensión del Cargo)	Hasta 8 Días	Disciplinaria (Suspensión del Cargo)	Hasta 30 Días	Moderada
B45	Coordinar expresos no autorizados por la Cooperativa o por el personal delegado para autorizar dicho procedimiento y/o recorrido.	Disciplinaria	Disciplinaria (Suspensión del Cargo)	Hasta 8 Días	Disciplinaria (Suspensión del Cargo)	Hasta 30 Días	Moderada
B46	Elaborar incorrectamente los documentos que deba realizar en el desempeño de su oficio y que de dicho error se puedan desprender consecuencias para la empresa, como sanciones, investigaciones administrativas (así no se concrete el perjuicio), que el documento quede contrario a la ley o no cumpla con los procedimientos establecidos por las normas nacionales y de la empresa.	Disciplinaria	Disciplinaria (Suspensión del Cargo)	Hasta 8 Días	Disciplinaria (Suspensión del Cargo)	Hasta 30 Días	moderada
B47	Perder la herramienta que este a su cargo por descuido o negligencia, por ejemplo, parte del vehículo, las llaves, parte del uniforme, etc	Disciplinaria	Disciplinaria (Suspensión del Cargo)	Hasta 8 Días	Disciplinaria (Suspensión del Cargo)	Hasta 30 Días	Moderada
B48	Fumar o permitir que personal fume dentro de las instalaciones de la Empresa o la agencia.	Pedagógica y/o Disciplinaria	Pedagógica y/o Disciplinaria (Suspensión del Cargo)	Hasta 8 Días	Disciplinaria (Suspensión del Cargo)	Hasta 30 Días	Moderada

TIPO	NOVEDAD	TIPO DE SANCIÓN	PRIMERA VEZ	TIEMPO	SEGUNDA VEZ	TIEMPO	GRADO DE FALTA
B49	Perturbar el ambiente de trabajo o a los clientes realizando escándalos y actos bochornosos.	Disciplinaria	Disciplinaria (Suspensión del Cargo)	Hasta 8 Días	Disciplinaria (Suspensión del Cargo)	Hasta 30 Días	Moderada
B50	Quedarse dormido durante el turno de trabajo o permitir que el personal bajo su control duerma en el turno.	Disciplinaria	Disciplinaria (Suspensión del Cargo)	Hasta 8 Días	Disciplinaria (Suspensión del Cargo)	Hasta 30 Días	Moderada
B51	Permitir a personal no autorizado el usuario y contraseña asignados por la empresa para el desarrollo de su labor, recordando que estos son de uso personal e intransferible y son responsabilidad y Cualquier daño o alteración de la información es responsabilidad el usuario que la asignaron.	Disciplinaria	Disciplinaria (Suspensión del Cargo)	Hasta 8 Días	Disciplinaria (Suspensión del Cargo)	Hasta 30 Días	Moderada
C1	Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcóticos o drogas enervantes, reportando prueba de alcoholimetría con presencia de alcohol debidamente soportada.	Terminación del contrato	Teniendo en cuenta la política de alcohol, drogas, establecida por la empresa dará lugar a la terminación inmediata del contrato por justa causa	Mínimo 1 Año			Grave
C2	El Trabajador que se niegue a realizar prueba de alcoholimetría y/o embriaguez en terminales habilitadas y/o las instalaciones donde se programe su trabajo. Sentencia SL8002-2014, Ante la negativa infundada del trabajador de realizarse la prueba, el empleador pueda acudir a otro tipo de elementos indicativos de tal estado, como, el comportamiento distorsionado, la falta de motricidad, la falta de coordinación y el alto aliento alcohólico, que pueden ser apercibidos fácilmente, sin necesidad de prueba técnica alguna.	Terminación del contrato	Teniendo en cuenta la política de alcohol, drogas, establecida por la empresa dará lugar a la terminación inmediata del contrato por justa causa	Mínimo 1 Año			Grave
C3	Alterar o falsificar una parte o todo un documento con la intención de que parezca autentico, generando delitos contra la fe pública y que induzcan en error o atenten contra la Cooperativa o una entidad pública o privada.	Terminación Inmediata del contrato	Dara lugar a la terminación inmediata del contrato por justa causa	Vetado			Grave
C4	El deficiente rendimiento en el trabajo en relación con la capacidad del trabajador y con el rendimiento promedio	Terminación Inmediata del	Dara lugar a la terminación inmediata	Mínimo 3 Meses			Grave

TIPO	NOVEDAD	TIPO DE SANCIÓN	PRIMERA VEZ	TIEMPO	SEGUNDA VEZ	TIEMPO	GRADO DE FALTA
	en labores análogas, promover suspensiones intempestivas del trabajo, incitar a declaraciones que interfieran con el normal desarrollo de las actividades de la Cooperativa; cuando no se corrija en un plazo razonable a pesar del requerimiento del {empleador}.	contrato	del contrato por justa causa				
C5	Reproducir material audiovisual que atenten contra la moral, las buenas costumbres, la integridad y el pudor de los usuarios o incomodar a estos por su contenido, de igual manera no cumplir con la reproducción del material audiovisual autorizado por la Cooperativa.	Terminación Inmediata del contrato	Dará lugar a la terminación inmediata del contrato por justa causa	Mínimo 1 Mes			Grave
C6	La violación por parte del trabajador de las obligaciones contractuales, legales o reglamentarias.	Terminación Inmediata del contrato	Dará lugar a la terminación inmediata del contrato por justa causa	Mínimo 1 Mes			Grave
C7	Todo acto de violencia, injuria, malos tratamientos o grave indisciplina en que incurra el trabajador en sus labores, contra el {empleador}, los miembros de su familia, representantes, socios, personal directivo o los compañeros de trabajo (Grupos de Interés).	Terminación Inmediata del contrato	Dará lugar a la terminación inmediata del contrato por justa causa	Mínimo 6 Meses			Grave
C8	Todo daño material causado intencionalmente a los edificios, obras, maquinarias y materias primas, instrumentos y demás objetos relacionados con el trabajo, y toda grave negligencia que ponga en peligro la seguridad de las personas o de las cosas.	Terminación Inmediata del contrato	Dará lugar a la terminación inmediata del contrato por justa causa	Mínimo 1 Año			Grave
C9	Todo acto inmoral o delictuoso que el trabajador cometa en el taller, establecimiento o lugar de trabajo o en el desempeño de sus labores.	Terminación Inmediata del contrato	Dará lugar a la terminación inmediata del contrato por justa causa	Mínimo 1 Año			Grave
C10	Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador de acuerdo con los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta graven calificada como fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos.	Terminación Inmediata del contrato	Dará lugar a la terminación inmediata del contrato por justa causa	-----			Grave
C11	La detención preventiva del trabajador por más de treinta (30) días, a menos que posteriormente sea absuelto; o el arresto correccional que exceda de ocho (8) días, o aun por tiempo menor, cuando la causa de la sanción sea	Terminación del contrato	Dará lugar a la terminación del contrato por justa causa	N/A			Grave

TIPO	NOVEDAD	TIPO DE SANCIÓN	PRIMERA VEZ	TIEMPO	SEGUNDA VEZ	TIEMPO	GRADO DE FALTA
	suficiente por sí misma para justificar la extinción del contrato.						
C12	Que el trabajador revele los secretos técnicos o comerciales o dé a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la empresa.	Terminación del contrato	Dará lugar a la terminación del contrato por justa causa	Vetado			Grave
C13	La renuencia sistemática del trabajador a aceptar las medidas preventivas, profilácticas o curativas, prescritas por el médico del empleador} o por las autoridades para evitar enfermedades o accidentes.	Terminación del contrato	Dará lugar a la terminación del contrato por justa causa	Mínimo 5 meses			Grave
C14	Transportar, portar, comercializar con armas de fuego, armas traumáticas, armas corto punzantes en los vehículos que presten servicios para la cooperativa.	Terminación del contrato	Dará lugar a la terminación del contrato por justa causa	Mínimo 1 Año			Grave
C15	Presentar certificados y/o documentos falsos para ser admitido en la empresa o con el fin de obtener un provecho indebido, como hacer mal uso o engañar a la Empresa para obtener préstamos de cualquier índole.	Terminación del contrato	Dará lugar a la terminación del contrato por justa causa	Mínimo 1 año			Grave
C16	Hacer afirmaciones falsas o maliciosas sobre la empresa, sus trabajadores, sus productos o servicios.	Terminación del contrato	Dará lugar a la terminación del contrato por justa causa	Mínimo 1 año			Grave
C17	Alterar recibos o facturas necesarias para consolidar gastos.	Terminación del contrato	Dará lugar a la terminación del contrato por justa causa	Mínimo 1 año			Grave
C18	Ejercer conductas que constituyan acoso laboral o discriminación en virtud de creencias religiosas, políticas, sexo, etnia, color de piel, etc	Terminación del contrato	Dará lugar a la terminación del contrato por justa causa	Mínimo 1 año			Grave
C19	Ejecutar cualquier acto que ponga en peligro su seguridad, la de sus compañeros, la de sus superiores, clientes o la de los terceros, o que amenacen o perjudiquen las máquinas, los elementos, los edificios, o el propio lugar donde labora; tales como ejecutar la labor sin tener en cuenta las medidas de seguridad impartidas, contribuir a hacer peligroso el lugar de trabajo. (Ej.: velones, material inflamable, desechos, herramientas, etc.), etc.	Terminación del contrato	Dará lugar a la terminación del contrato por justa causa	Mínimo 1 año			Grave
C20	Eludir, dificultar o dilatar los exámenes médicos ocupacionales periódicos, sean programados o por cambio de ocupación.	Terminación del contrato	Dará lugar a la terminación del contrato por justa causa	Mínimo 1 año			Grave
C21	Rehusarse a firmar sin justificación alguna los documentos	Terminación del	Dará lugar a la	Mínimo 1 año			Grave

TIPO	NOVEDAD	TIPO DE SANCIÓN	PRIMERA VEZ	TIEMPO	SEGUNDA VEZ	TIEMPO	GRADO DE FALTA
	relacionados con la empresa.	contrato	terminación del contrato por justa causa				
C22	Realice conductas de Desconexión, Manipulación, ocultamiento y bloqueo de Cámaras, que hubiesen sido asignadas por la empresa en el área de trabajo o áreas comunes Sin justificación y/o Autorización.	Terminación del contrato	Dará lugar a la terminación del contrato por justa causa	-----			Grave
C23	Recibir dineros, regalos, comisiones, propinas, favores o cualquier otra forma de dádiva a título personal de parte de clientes, contratantes, proveedores, agentes del estado, jefes o compañeros de trabajo o cualquier otra persona interna o externa que tenga intereses económicos.	Terminación del contrato	Dará lugar a la terminación del contrato por justa causa	-----			Grave
C24	Bloquear y manipular el sistema de huellas y tarjetas, controles de asistencia, así como timbrar las tarjetas o firmar los registros de control de asistencia al trabajo o a capacitaciones a otro compañero o dejar de timbrar o firmar la suya propia.	Terminación del contrato	Dará lugar a la terminación del contrato por justa causa	-----			Grave
C25	Rendir información, declaración o dictámenes falsos que afecten los intereses de la empresa o le causen trastornos en sus actividades.	Terminación del contrato	Dará lugar a la terminación del contrato por justa causa	-----			Grave
C26	Dar información a terceros sobre volúmenes de ventas, recaudos de dineros, forma y días de pago de las nóminas, sitios de bodegas, habitación, rutas, horarios de movimientos, clase de vehículos, direcciones, teléfonos etc., de los dueños o compañeros de trabajo o cualquier otra información que pueda poner en peligro la seguridad de estos.	Terminación del contrato	Dará lugar a la terminación del contrato por justa causa	-----			Grave
C27	Retener la información necesaria para el normal funcionamiento de la compañía, de igual manera no poner a disposición de la empresa en forma inmediata, la información relacionada con claves o códigos de acceso a computador, cuando haya sido autorizado para ello.	Terminación del contrato	Dará lugar a la terminación del contrato por justa causa	-----			Grave
C28	Violación a la política de manejo de datos personales, así como cualquier indebido manejo de los datos personales, indebido tratamiento o permitir por dolo, culpa o negligencia la filtración, fuga, hurto de los datos objeto de protección de la política y de la ley 1581 de 2012	Terminación del contrato	Dará lugar a la terminación del contrato por justa causa	-----			Grave

TIPO	NOVEDAD	TIPO DE SANCIÓN	PRIMERA VEZ	TIEMPO	SEGUNDA VEZ	TIEMPO	GRADO DE FALTA
C29	La adulteración, destrucción o sustracción de cualquier clase de documento de la empresa, de igual manera alterar con dolo o culpa cualquier documento que es entregado por la empresa para la ejecución de las labores encomendadas, o reproducir documentos de forma fraudulenta	Terminación del contrato	Dará lugar a la terminación del contrato por justa causa	-----			Grave

PARÁGRAFO: Sin perjuicio de las sanciones previstas en el presente artículo y atendiendo a la naturaleza, gravedad y circunstancias de cada falta, EL EMPLEADOR podrá imponer, de manera concurrente o autónoma, una sanción pedagógica como medida correctiva y formativa, adicional o complementaria a la sanción disciplinaria que corresponda, previo agotamiento del debido proceso disciplinario, siempre que dicha medida resulte proporcional, razonable y orientada a prevenir la reiteración de la conducta.

ARTÍCULO 50. Se establecen las siguientes clases de faltas leves y sus sanciones disciplinarias PARA LOS TRABAJADORES del área OPERATIVA (CONDUCTORES – DESPACHADORES – AGENCISTAS – INSPECTORES), así:

A. CONDUCTORES

TIPO	NOVEDAD	TIPO DE SANCIÓN	PRIMERA VEZ	TIEMPO	SEGUNDA VEZ	TIEMPO	GRADO DE FALTA
A1	El incumplimiento en la puntualidad al momento de iniciar la jornada laboral, sin excusa suficiente y debidamente justificada.	Pedagógica y/o Disciplinaria	Llamado de Atención Pedagógica y/o Disciplinaria (Suspensión del Cargo)	Hasta 8 Días	Disciplinaria (Suspensión del Cargo)	Hasta 10 Días	Leve
A2	Permitir el descenso y ascenso de pasajeros en sitios no autorizados arriesgando y exponiendo la integridad de los usuarios.	Pedagógica y/o Disciplinaria	Llamado de Atención Pedagógica y/o Disciplinaria (Suspensión del Cargo)	Hasta 8 Días	Disciplinaria (Suspensión del Cargo)	Hasta 15 Días	Leve
A3	No reportar los accidentes de tránsito durante las ocho (08) horas siguientes a la ocurrencia, así mismo; no allegar las pruebas requeridas por la Cooperativa; no presentarse a rendir los descargos del mismo en el Departamento Jurídico talento humano y HSEQ para la investigación del accidente de tránsito.	Pedagógica y/o Disciplinaria	Llamado de Atención Pedagógica y/o Disciplinaria (Suspensión del Cargo)	Hasta 8 Días	Disciplinaria (Suspensión del Cargo)	Hasta 15 Días	Leve
A4	No cumplir con la ruta asignada ORIGEN - DESTINO establecidos en el cuadro de rodamiento para la prestación del servicio de transporte en las rutas autorizadas a la Cooperativa o en el desarrollo de los contratos de prestación de servicios de transporte que la Cooperativa sea contratista.	Pedagógica y/o Disciplinaria	Llamado de Atención Pedagógica y/o Disciplinaria (Suspensión del Cargo)	Hasta 8 Días	Disciplinaria (Suspensión del Cargo)	Hasta 15 Días	Leve
A5	No llevar correctamente el uniforme o quitárselo en el camino, no portar en un lugar visible la escarapela de identificación y el carné de la empresa, igualmente utilizarlo dañado, sucio, con modificaciones o alteraciones, en pocas condiciones higiénicas, desordenado o en condiciones que perjudique la imagen de la empresa	Disciplinaria	Llamado de Atención Disciplinaria (Suspensión del Cargo)	Hasta 8 días	Disciplinaria (Suspensión del Cargo)	Hasta 15 Días	Leve
A6	No acatar los tiempos establecidos por las agencias en bahía para la prestación del servicio y/o extenderlos sin autorización.	Disciplinaria	Llamado de Atención		Disciplinaria (Suspensión del Cargo)	Hasta 8 Días	Leve
A7	No mantener en perfecto estado de higiene, orden y aseo al interior y exterior del vehículo a su cargo	Disciplinaria	Llamado de Atención Disciplinaria	Hasta 8 días	Disciplinaria (Suspensión del	Hasta 15 Días	Leve

TIPO	NOVEDAD	TIPO DE SANCIÓN	PRIMERA VEZ	TIEMPO	SEGUNDA VEZ	TIEMPO	GRADO DE FALTA
			(Suspensión del Cargo)		Cargo)		
A8	Transportar remesas/encomiendas sin guía emitida por la agencia.	Disciplinaria El Conductor debe responder por el valor declarado por el usuario o tercero en caso de pérdida o daño	Disciplinario (Suspensión del Cargo)	Hasta 5 Días	Disciplinario (Suspensión del Cargo)	Hasta 15 Días	Leve
A9	Desviación de la ruta autorizada por la empresa generando complicaciones para el normal curso de la prestación del servicio y de otra índole para la Cooperativa sin justa causa.	Pedagógica y/o Disciplinaria	Llamado de Atención Pedagógica y/o Disciplinaria (Suspensión del Cargo)	Hasta 8 Días	Disciplinaria (Suspensión del Cargo)	Hasta 15 Días	Leve
A10	Discutir, crear controversias y polémicas con los pasajeros o usuarios por inconvenientes generados en el ejercicio de sus funciones y por la actividad propia del transporte, de igual manera agredir verbal o físicamente compañeros de trabajo, o con el personal de otras empresas o con usuarios los demás actores viales generando mala imagen a la Cooperativa.	Disciplinaria	Disciplinaria (Suspensión del Cargo)	Hasta 8 días	Disciplinaria (Suspensión del Cargo)	Hasta 20 Días	Leve
A11	Exigir un valor monetario excesivo por el sobre equipaje que supere los 20kg.	Disciplinaria	Disciplinaria (Suspensión del Cargo)	Hasta 8 días	Disciplinaria (Suspensión del Cargo)	Hasta 10 Días	Leve
A12	No ingresar o permanecer en bahía de cargue, fuera de los tiempos programados sin autorización.	Pedagógica y/o Disciplinaria	Llamado de Atención Pedagógica y/o Disciplinaria (Suspensión del Cargo)	Hasta 8 Días	Disciplinaria (Suspensión del Cargo)	Hasta 20 Días	Leve
A13	Distraerse conversando con pasajeros o terceras personas durante el recorrido mientras conduces.	Pedagógica y/o Disciplinaria	Llamado de Atención Pedagógica y/o Disciplinaria (Suspensión del Cargo)	Hasta 8 Días	Disciplinaria (Suspensión del Cargo)	Hasta 15 Días	Leve
A14	No reportar dentro de las doce (12) horas siguientes los comparendos de violación a las normas de transporte, recibidos durante la realización del recorrido con el vehículo a su cargo, incurrirá en falta, así mismo; no allegar las pruebas requeridas por la Cooperativa, no rendir los descargos del mismo en el Departamento Jurídico para la	Pedagógica y/o Disciplinaria	Llamado de Atención Pedagógica y/o Disciplinaria (Suspensión del Cargo)	Hasta 8 Días	Disciplinaria (Suspensión del Cargo) Monetario de acuerdo a los perjuicios causados	Hasta 15 Días	Leve

TIPO	NOVEDAD	TIPO DE SANCIÓN	PRIMERA VEZ	TIEMPO	SEGUNDA VEZ	TIEMPO	GRADO DE FALTA
	contestación o contradicción del comparendo ante las autoridades competentes.						
A15	Incumplir con los tiempos contemplados y programados para los recorridos entre puntos consecutivos, sin justa causa, perjudicando el desarrollo de los despachos posteriores o de los recorridos de los demás vehículos.	Pedagógica y/o Disciplinaria	Llamado de Atención Pedagógica y/o Disciplinaria (Suspensión del Cargo)	Hasta 8 Días	Disciplinaria (Suspensión del Cargo)	Hasta 10 Días	Leve
A16	No informar, dar aviso o actualizar los datos de contacto del trabajador (tales como: dirección, teléfono, correo electrónico, etc.) cuando ocurran cambios en el mismo, así como suministrar datos falsos	Disciplinaria	Llamado de Atención		Disciplinaria (Suspensión del Cargo)	Hasta 10 Días	leve
A17	Dejar vencer los términos de recursos, citaciones emitidas por los diferentes departamentos de COOTRANSBO LTDA, declaraciones, asuntos de autoridad judicial o administrativa	Disciplinaria	Llamado de Atención Disciplinaria (Suspensión del Cargo)	Hasta 8 días	Disciplinaria (Suspensión del Cargo)	Hasta 10 Días	leve
A18	No entregar las constancias respectivas cuando acuda a citas médicas y demás diligencias personales que justifique la inasistencia; así mismo hacer uso inadecuado de dichos permisos.	Disciplinaria	Llamado de Atención Disciplinaria (Suspensión del Cargo)	Hasta 8 días	Disciplinaria (Suspensión del Cargo)	Hasta 10 Días	leve
B1	Realizar u omitir conductas que desencadenen en pérdidas de equipaje y / o daños de equipaje.	Disciplinaria Monetario	Llamado de Atención Disciplinaria (Suspensión del Cargo) Monetario de acuerdo a los perjuicios causados	Hasta 8 días	Disciplinaria (Suspensión del Cargo) Monetario de acuerdo a los perjuicios causados	Hasta 20 Días	Moderada
B2	Realizar conductas que desencadenen en accidentes de Tránsito/Siniestros Viales.	Pedagógica y/o Disciplinaria Monetario	Llamado de Atención Pedagógica y/o Disciplinaria (Suspensión del Cargo) Monetario de acuerdo a los perjuicios causados	Hasta 15 Días	Disciplinaria (Suspensión del Cargo) Monetario de acuerdo a los perjuicios causados	Hasta 30 Días	Moderada
B3	No hacer detención en los puntos de inspección.	Disciplinaria Monetario	Llamado de Atención Disciplinaria (Suspensión del Cargo) Monetario de acuerdo a los perjuicios causados	Hasta 8 días	Disciplinaria (Suspensión del Cargo) Monetario de acuerdo a los perjuicios causados	Hasta 60 Días	Moderada
B4	Todo acto físico/verbal con connotación sexual como: Acosar, instigar, ejercer actos morbosos, obscenos, a los	Disciplinaria	Disciplinaria (Suspensión del Cargo)	Hasta 8 días	Disciplinaria (Suspensión del	Hasta 60 Días	Moderada

TIPO	NOVEDAD	TIPO DE SANCIÓN	PRIMERA VEZ	TIEMPO	SEGUNDA VEZ	TIEMPO	GRADO DE FALTA
	clientes o en frente de ellos o con los compañeros de la empresa, utilizar calificativos que demuestran exceso de confianza con el cliente, los usuarios o los compañeros de la empresa, como amor, cielo, mami, papi, monita, etc. En general no referirse con respeto, con los usuarios. También se entiende por acoso, excesivos halagos, “piropos”, excederse en el contacto físico, o sobrepasar los límites de confianza con el cliente, actos que degradan a la mujer. En general cualquier conducta que desafíe las disposiciones establecidas en la ley 1257 de 2008 Por la cual se dictan normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres.				Cargo)		
B5	Transitar con el vehículo sin la documentación autorizada para ruta (planilla de viaje, Tasas de uso, planilla de viaje ocasional) o con los documentos caducados para la movilización del mismo.	Pedagógica y/o Disciplinaria	Llamado de Atención Pedagógica y/o Disciplinaria (Suspensión del Cargo)	Hasta 8 Días	Disciplinaria (Suspensión del Cargo)	Hasta 30 Días	Moderada
B6	No reportar accidentes laborales al departamento de HSEQ o Talento Humano.	Disciplinaria	Disciplinaria (Suspensión del Cargo)	Hasta 8 Días	Disciplinaria (Suspensión del Cargo)	Hasta 20 Días	Moderada
B7	Desconexión y/o Manipulación de GPS Sin justificación y/o Autorización.	Pedagógica y/o Disciplinaria	Llamado de Atención Pedagógica y/o Disciplinaria (Suspensión del Cargo)	Hasta 30 Días	Terminación Contrato		Moderada
B8	No Informar a las áreas de Rodamiento y/o Monitoreo novedades en la vía (Varadas, Transbordos, Percances viales) dentro de los 20 minutos siguientes a la ocurrencia del evento. tomando decisiones sin autorización de las áreas ya mencionadas.	Pedagógica y/o Disciplinaria	Llamado de Atención Pedagógica y/o Disciplinaria (Suspensión del Cargo)	Hasta 8 Días	Disciplinaria (Suspensión del Cargo)	Hasta 20 Días	Moderada
B9	Obstaculizar, entorpecer y/o no realizar la o las inspecciones pre operacionales obligatorias de los vehículos.	Pedagógica y/o Disciplinaria	Llamado de Atención Pedagógica y/o Disciplinaria (Suspensión del Cargo)	Hasta 8 Días	Disciplinaria (Suspensión del Cargo)	Hasta 30 Días	Moderada
B10	Realizar conductas que falten a las políticas internas de seguridad vial como: Excesos de Velocidad, el no uso Cinturón de Seguridad, Uso de equipos bidireccionales; y otros	Pedagógica y/o Disciplinaria	Llamado de Atención Pedagógica y/o Disciplinaria (Suspensión del Cargo)	Hasta 8 Días	Capacitación y/o Disciplinaria (Suspensión del Cargo)	Hasta 30 Días	Moderada

TIPO	NOVEDAD	TIPO DE SANCIÓN	PRIMERA VEZ	TIEMPO	SEGUNDA VEZ	TIEMPO	GRADO DE FALTA
	Comportamiento viales que atenten contra la integridad de los demás actores viales reflejando una conducción de forma peligrosa y comprometedora, violando las normas de tránsito y transporte, generando situaciones que afecten la seguridad a los pasajeros y a los demás usuarios de la vía y/o que comprometa a la Cooperativa.						
B11	Transportar a personal ajeno a las labores de la prestación del servicio.	Pedagógica y/o Disciplinaria	Llamado de Atención Pedagógica y/o Disciplinaria (Suspensión del Cargo)	Hasta 8 Días	Disciplinaria (Suspensión del Cargo)	Hasta 20 Días	Moderada
B12	Transportar usuarios sin tiquetes.	Pedagógica y/o Disciplinaria	Llamado de Atención Pedagógica y/o Disciplinaria (Suspensión del Cargo)	Hasta 8 Días	Disciplinaria (Suspensión del Cargo) Monetario de acuerdo a los perjuicios causados	Hasta 30 Días	Moderada
B13	No cumplimiento de rodamiento establecido para el vehículo para la prestación del servicio de transporte en las rutas autorizadas a la Cooperativa o en el desarrollo de los contratos de prestación de servicios de transporte que la Cooperativa sea contratista.	Disciplinaria Monetario	Disciplinaria (Suspensión del Cargo)	Hasta 8 días Monetario de acuerdo a los perjuicios causados	Disciplinaria (Suspensión del Cargo) Monetario de acuerdo a los perjuicios causados	Hasta 20 Días	Moderada
B14	No ingresar a las terminales habilitadas y/o agencias, generando controversias en el incumplimiento del manual operativo de cada terminal.	Pedagógica y/o Disciplinaria	Llamado de Atención Pedagógica y/o Disciplinaria (Suspensión del Cargo)	Hasta 8 Días	Disciplinaria (Suspensión del Cargo) Monetario de acuerdo a los perjuicios causados	Hasta 30 Días	Moderada
B15	La falta total al trabajo durante el día sin excusa suficiente y justificada.	Disciplinaria	Disciplinaria (Suspensión del Cargo) **Proporcional	Hasta 8 Días	Disciplinaria (Suspensión del Cargo)	Hasta 15 Días	Moderada
B16	Negarse a transportar remesas/ encomiendas asignadas por la empresa.	Pedagógica y/o Disciplinaria	Llamado de Atención Pedagógica y/o Disciplinaria (Suspensión del Cargo)	Hasta 8 Días	Disciplinaria (Suspensión del Cargo) Monetario de acuerdo a los perjuicios causados	Hasta 45 Días	Moderada

TIPO	NOVEDAD	TIPO DE SANCIÓN	PRIMERA VEZ	TIEMPO	SEGUNDA VEZ	TIEMPO	GRADO DE FALTA
B17	Generar o participar en comentarios, desinformaciones, conflictos que desencadenen en faltas de respeto verbal o físicos entre compañeros de trabajo y/o con sus superiores.	Disciplinaria	Llamado de Atención Disciplinaria (Suspensión del Cargo)	Hasta 8 Días	Disciplinaria (Suspensión del Cargo)	Hasta 60 Días	Moderada
B18	No responsabilizarse de la entrega efectiva de remesas/encomiendas declaradas en el lugar de destino sin justa causa Generando con ello pérdida, extravió y/o demora en la entrega de la misma.	Pedagógica y/o Disciplinaria	Llamado de Atención Pedagógica y/o Disciplinaria (Suspensión del Cargo)	Hasta 8 Días	Disciplinaria (Suspensión del Cargo)	Hasta 30 Días	Moderada
B19	Exigir un valor monetario no autorizado por la empresa (Transporte de Mascotas, Menores de Edad, Remesas/Encomiendas).	Pedagógica y/o Disciplinaria	Llamado de Atención Pedagógica y/o Disciplinaria (Suspensión del Cargo)	Hasta 8 Días	Disciplinaria (Suspensión del Cargo)	Hasta 30 Días	Moderada
B20	No acatar las órdenes del administrador del vehículo a su cargo Sin justa causa y/o Autorización del mismo.	Pedagógica y/o Disciplinaria	Llamado de Atención Pedagógica y/o Disciplinaria (Suspensión del Cargo)	Hasta 8 Días	Disciplinaria (Suspensión del Cargo) Monetario de acuerdo a los perjuicios causados	Hasta 30 Días	Moderada
B21	Llevar pasajeros en los asientos auxiliares y en la cabina de sobrecupo, violando las normas de transporte, y sin tiquete, tendrá que asumir una sanción económica a la que haya lugar por el transporte del mismo.	Disciplinaria Monetaria	Disciplinaria (Suspensión del Cargo) Monetario de acuerdo a los perjuicios causados	Hasta 8 días	Disciplinaria (Suspensión del Cargo) Monetario de acuerdo a los perjuicios causados	Hasta 30 Días	Moderada
B22	Negarse a transportar pasajeros (menores de edad) / mascotas que cumplan con las políticas de viaje establecidas, sin justa causa.	Pedagógica y/o Disciplinaria	Llamado de Atención Pedagógica y/o Disciplinaria (Suspensión del Cargo)	Hasta 8 Días	Disciplinaria (Suspensión del Cargo)	Hasta 60 Días	Moderada
B23	Aconsejar, influir y proponer a los pasajeros o a los usuarios para que declaren un destino diferente o un pago inferior al legalmente establecido por la Cooperativa.	Pedagógica y/o Disciplinaria	Disciplinaria (Suspensión del Cargo)	Hasta 8 Días	Disciplinaria (Suspensión del Cargo)	Hasta 60 Días	Moderada
B24	Negociar y/o Sobornar en dinero o en especie a funcionarios, personal de taquilla o inspección el valor de los tiquetes por debajo de las tarifas establecidas por la Cooperativa.	Disciplinaria	Disciplinaria (Suspensión del Cargo)	Hasta 8 Días	Disciplinaria (Suspensión del Cargo)	Hasta 60 Días	Moderada
B25	Mantener como auxiliar a personas que no respondan a las necesidades y exigencias de la Cooperativa, y del cual se	Disciplinaria	Disciplinaria (Suspensión del Cargo)	Hasta 8 Días	Disciplinaria (Suspensión del	Hasta 60 Días	Moderada

TIPO	NOVEDAD	TIPO DE SANCIÓN	PRIMERA VEZ	TIEMPO	SEGUNDA VEZ	TIEMPO	GRADO DE FALTA
	reciban quejas por mal trato al pasajero, pérdida de equipajes, descuido del vehículo, cobro indebido de tiquetes, y otros comportamientos contrarios a la ley y las buenas costumbres, etc.				Cargo)		
B26	Utilizar vehículos suministrados por la Cooperativa para fines diferentes a los autorizados.	Disciplinaria	Disciplinaria (Suspensión del Cargo)	Hasta 8 Días	Disciplinaria (Suspensión del Cargo)	Hasta 60 Días	Moderada
B27	Abandonar o dejar pasajeros en la carretera o puntos no autorizados por la Cooperativa, incumpliendo normas de tránsito.	Pedagógica y/o Disciplinaria	Llamado de Atención Pedagógica y/o Disciplinaria (Suspensión del Cargo)	Hasta 8 Días	Disciplinaria (Suspensión del Cargo)	Hasta 30 Días	Moderada
B28	Llevar el vehículo a lugares distintos de los autorizados por la Cooperativa, para la realización de: Mantenimientos preventivos, correctivos y predictivos	Pedagógica y/o Disciplinaria	Llamado de Atención Pedagógica y/o Disciplinaria (Suspensión del Cargo)	Hasta 8 Días	Disciplinaria (Suspensión del Cargo)	Hasta 45 Días	Moderada
B29	Usar y emplear los útiles, herramientas y vehículos suministrados por la Cooperativa, con fines o beneficios de carácter personal o distinto a la destinación de los mismos.	Pedagógica y/o Disciplinaria	Llamado de Atención Pedagógica y/o Disciplinaria (Suspensión del Cargo)	Hasta 8 Días	Disciplinaria (Suspensión del Cargo)	Hasta 30 Días	Moderada
B30	Irrespetar o agredir, verbal o físicamente a los agentes de tránsito, autoridades de carácter policivo, directivas, personal administrativo, personal operativo, agentes comerciales y demás vinculados con la Cooperativa.	Pedagógica y/o Disciplinaria	Llamado de Atención Pedagógica y/o Disciplinaria (Suspensión del Cargo)	Hasta 8 Días	Disciplinaria (Suspensión del Cargo)	Hasta 60 Días	Moderada
B31	Participar en hechos que causen daños o perjuicios en los bienes puestos bajo su custodia y que impliquen desembolso de dinero de la Cooperativa.	Pedagógica y/o Disciplinaria	Llamado de Atención Pedagógica y/o Disciplinaria (Suspensión del Cargo)	Hasta 8 Días	Disciplinaria (Suspensión del Cargo) Monetaria	Hasta 60 Días	Moderada
B32	Realizar recorridos sin el acompañamiento de un relevador, sin autorización del área de talento humano.	Pedagógica y/o Disciplinaria	Llamado de Atención Pedagógica y/o Disciplinaria (Suspensión del Cargo)	Hasta 8 Días	Disciplinaria (Suspensión del Cargo)	Hasta 45 Días	Moderada
B33	No permitir u obstaculizar los procesos de chequeo o de auditorías o verificación de cumplimiento de las funciones, al personal autorizado por la Cooperativa, agrediendo verbal o físicamente al personal encargado de tal función (En chequeos, pre operacional, Operativo, entre otras actividades programadas por la gerencia).	Pedagógica y/o Disciplinaria	Llamado de Atención Pedagógica y/o Disciplinaria (Suspensión del Cargo)	Hasta 8 Días	Disciplinaria (Suspensión del Cargo)	Hasta 60 Días	Moderada

TIPO	NOVEDAD	TIPO DE SANCIÓN	PRIMERA VEZ	TIEMPO	SEGUNDA VEZ	TIEMPO	GRADO DE FALTA
B34	Transportar personal ajeno a las labores de la prestación del servicio en la cabina y/o pasarla como familiares en los puntos de chequeo sin identificación adecuada o sin tiquetes de cumplimiento, tendrá que asumir la sanción económica a la que hay lugar, e implica una sanción administrativa.	Pedagógica y/o Disciplinaria Monetaria	Llamado de Atención Pedagógica y/o Disciplinaria (Suspensión del Cargo) Monetaria	Hasta 8 Días	Disciplinaria (Suspensión del Cargo) Monetaria	Hasta 10 Días	Moderada
B35	Negarse a transportar pasajeros con tiquetes de cortesía o personas con autorizaciones expresas de las Directivas de la Cooperativa, o pasajeros con tiquetes online.	Pedagógica y/o Disciplinaria	Llamado de Atención Pedagógica y/o Disciplinaria (Suspensión del Cargo)	Hasta 8 Días	Disciplinaria (Suspensión del Cargo)	Hasta 45 Días	Moderada
B36	No acatar las órdenes que sus superiores jerárquicos dicten en el desempeño de su oficio y en cumplimiento de sus funciones.	Pedagógica y/o Disciplinaria	Llamado de Atención Pedagógica y/o Disciplinaria (Suspensión del Cargo)	Hasta 8 Días	Disciplinaria (Suspensión del Cargo)	Hasta 45 Días	Moderada
B37	No entregar oportunamente el dinero, cuentas, recursos, herramientas de la empresa recibido por cualquier concepto. Retener dineros por concepto de liquidaciones, adicionales u otros servicios de la Empresa.	Pedagógica y/o Disciplinaria	Llamado de Atención Pedagógica y/o Disciplinaria (Suspensión del Cargo)	Hasta 8 Días	Disciplinaria (Suspensión del Cargo)	Hasta 30 Días	Moderada
B38	Hacer trabajos distintos a su oficio dentro de la empresa, dentro de los recorridos asignados y en general dentro de la jornada laboral sin la debida autorización.	Pedagógica y/o Disciplinaria	Llamado de Atención Pedagógica y/o Disciplinaria (Suspensión del Cargo)	Hasta 8 Días	Disciplinaria (Suspensión del Cargo)	Hasta 30 Días	Moderada
B39	Omitir trabajar de acuerdo con los métodos, procedimientos, instructivos y políticas implementadas por la Empresa y Negarse a prestar el servicio cuando la Empresa lo requiera.	Pedagógica y/o Disciplinaria	Llamado de Atención Pedagógica y/o Disciplinaria (Suspensión del Cargo)	Hasta 8 Días	Disciplinaria (Suspensión del Cargo)	Hasta 30 Días	Moderada
B40	No comunicar oportunamente al empleador las observaciones que estime conducentes a evitarle daños y perjuicios, y toda grave negligencia del trabajador que cause a la empresa un daño material o un perjuicio económico apreciable en sus instalaciones, máquinas, equipos y materiales de trabajo, en la prestación del servicio o en sus relaciones comerciales cometidas contra la empresa por algún trabajador. No respetar o seguir el conducto regular para comunicar quejas o información.	Pedagógica y/o Disciplinaria	Llamado de Atención Pedagógica y/o Disciplinaria (Suspensión del Cargo)	Hasta 8 Días	Disciplinaria (Suspensión del Cargo)	Hasta 30 Días	Moderada
B41	Tener relaciones sexuales dentro de las instalaciones o los vehículos, así como sostener relaciones amorosas entre	Pedagógica y/o Disciplinaria	Llamado de Atención Pedagógica y/o	Hasta 8 Días	Disciplinaria (Suspensión del	Hasta 30 Días	Moderada

TIPO	NOVEDAD	TIPO DE SANCIÓN	PRIMERA VEZ	TIEMPO	SEGUNDA VEZ	TIEMPO	GRADO DE FALTA
	compañeros y que afecten la labor, o que realicen manifestaciones de afecto dentro de la jornada de trabajo y en las instalaciones de la empresa		Disciplinaria (Suspensión del Cargo)		Cargo)		
B42	Prestar dinero dentro de las instalaciones a los compañeros de trabajo, o intermediar prestamos con gota a gota, paga diarios, natilleras, etc.	Disciplinaria	Disciplinaria (Suspensión del Cargo)	Hasta 8 Días	Disciplinaria (Suspensión del Cargo)	Hasta 30 Días	Moderada
B43	Prestar a otros los uniformes, distintivos y demás elementos de dotación que le hayan sido entregados para la prestación del servicio a personal ajeno a la empresa.	Pedagógica y/o Disciplinaria	Llamado de Atención Pedagógica y/o Disciplinaria (Suspensión del Cargo)	Hasta 8 Días	Disciplinaria (Suspensión del Cargo)	Hasta 30 Días	Moderada
B44	No asistir a las capacitaciones o ausentarse sin justa causa	Pedagógica y/o Disciplinaria	Llamado de Atención Pedagógica y/o Disciplinaria (Suspensión del Cargo)	Hasta 8 Días	Disciplinaria (Suspensión del Cargo)	Hasta 30 Días	Moderada
B45	No presentar las incapacidades para trabajar así sea de un (1) día, una vez sean expedidas por el médico de la E.P.S. o A.R.L, la cual debe ser notificada al jefe inmediato	Pedagógica y/o Disciplinaria	Llamado de Atención Pedagógica y/o Disciplinaria (Suspensión del Cargo)	Hasta 8 Días	Disciplinaria (Suspensión del Cargo)	Hasta 20 Días	Moderada
B46	Reportar un accidente de origen común como accidente laboral	Pedagógica y/o Disciplinaria	Llamado de Atención Pedagógica y/o Disciplinaria (Suspensión del Cargo)	Hasta 8 Días	Disciplinaria (Suspensión del Cargo)	Hasta 30 Días	Moderada
B47	Presentarse a trabajar estando incapacitado	Disciplinaria	Llamado de atención Disciplinaria (Suspensión del Cargo)	Hasta 8 Días	Disciplinaria (Suspensión del Cargo)	Hasta 30 Días	Moderada
B48	No informar de las desmejoras en su estado de salud, teniendo en cuenta la importancia del autocuidado en el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, no dar aviso de posibles enfermedades contagiosas que puedan poner en riesgo la salud de los compañeros de trabajo o usuarios	Pedagógica y/o Disciplinaria	Pedagógica Disciplinaria (Suspensión del Cargo)	Hasta 8 Días	Disciplinaria (Suspensión del Cargo)	Hasta 30 Días	Moderada
B49	No manifestar el uso de medicamentos que causen somnolencia o que alteren la motricidad o reflejos, así como enfermedades o condiciones que puedan causar las mismas consecuencias, como micro sueños, etc.	Pedagógica y/o Disciplinaria	Llamado de Atención Pedagógica y/o Disciplinaria (Suspensión del Cargo)	Hasta 8 Días	Disciplinaria (Suspensión del Cargo)	Hasta 30 Días	Moderada
B50	Rayar, pintar, escribir, modificar, usar poner calcomanías, al vehículo a su cargo que atente contra el manual de imagen	Pedagógica y/o Disciplinaria	Llamado de Atención Pedagógica y/o	Hasta 8 Días	Disciplinaria (Suspensión del	Hasta 30 Días	Moderada

TIPO	NOVEDAD	TIPO DE SANCIÓN	PRIMERA VEZ	TIEMPO	SEGUNDA VEZ	TIEMPO	GRADO DE FALTA
	establecido para el parque automotor de la empresa		Disciplinaria (Suspensión del Cargo)		Cargo)		
B51	Abandonar el puesto de trabajo sin que haya sido reemplazado por el compañero de turno siguiente al terminar la jornada y sin dar el aviso oportuno al superior, así como retirarse de su trabajo las horas de servicio o jornada laboral, aún por breve tiempo o distancia, sin autorización de su jefe inmediato.	Pedagógica y/o Disciplinaria	Llamado de Atención Pedagógica y/o Disciplinaria (Suspensión del Cargo)	Hasta 8 Días	Disciplinaria (Suspensión del Cargo)	Hasta 45 Días	Moderada
B52	Hacer trabajos y labores fuera de la empresa durante el tiempo de la incapacidad	Pedagógica y/o Disciplinaria	Llamado de Atención Pedagógica y/o Disciplinaria (Suspensión del Cargo)	Hasta 8 Días	Disciplinaria (Suspensión del Cargo)	Hasta 30 Días	Moderada
C1	Permitir la conducción de vehículo a su cargo por personal no autorizado o ajeno no vinculado a la empresa personas.	Terminación Inmediata del contrato	Dara lugar a la terminación inmediata del contrato por justa causa	Mínimo 3 Meses			Grave
C2	Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcóticos o drogas enervantes, reportando prueba de alcoholimetría con presencia de alcohol debidamente soportada.	Terminación Inmediata del contrato	Teniendo en cuenta la política de alcohol, drogas, establecida por la empresa dará lugar a la terminación inmediata del contrato por justa causa	Mínimo 1 Año			Grave
C3	Violar las normas de higiene, seguridad industrial (seguridad y salud en el trabajo), protocolos de bioseguridad, plan de emergencias y las políticas de bienestar laboral, y demás políticas vigentes en la empresa.	Terminación Inmediata del contrato	Teniendo en cuenta la política de alcohol, drogas, establecida por la empresa dará lugar a la terminación inmediata del contrato por justa causa	Mínimo 6 meses			
C4	El Trabajador que se niegue a realizar prueba de alcoholimetría y/o embriaguez en terminales habilitadas y/o las instalaciones donde se programe su trabajo. Sentencia SL8002-2014, Ante la negativa infundada del trabajador de realizarse la prueba, el empleador pueda acudir a otro tipo de elementos indicativos de tal estado, como, el comportamiento distorsionado, la falta de motricidad, la falta de coordinación y el alto aliento alcohólico, que pueden ser percibidos	Terminación Inmediata del contrato	Teniendo en cuenta la política de alcohol, drogas, establecida por la empresa dará lugar a la terminación inmediata del contrato por justa causa	Mínimo 1 Año			Grave

TIPO	NOVEDAD	TIPO DE SANCIÓN	PRIMERA VEZ	TIEMPO	SEGUNDA VEZ	TIEMPO	GRADO DE FALTA
	fácilmente, sin necesidad de prueba técnica alguna.						
C5	Alterar o falsificar una parte o todo un documento con la intención de que parezca auténtico, generando delitos contra la fe pública y que induzcan en error o atenten contra la Cooperativa o una entidad pública o privada.	Terminación Inmediata del contrato	Dará lugar a la terminación inmediata del contrato por justa causa	Vetado			Grave
C6	El deficiente rendimiento en el trabajo en relación con la capacidad del trabajador y con el rendimiento promedio en labores análogas, promover suspensiones intempestivas del trabajo, incitar a declaraciones que interfieran con el normal desarrollo de las actividades de la Cooperativa; cuando no se corrija en un plazo razonable a pesar del requerimiento del {empleador}.	Terminación Inmediata del contrato	Dará lugar a la terminación inmediata del contrato por justa causa	Mínimo 3 Meses			Grave
C7	Reproducir material audiovisual que atenten contra la moral, las buenas costumbres, la integridad y el pudor de los usuarios o incomodar a estos por su contenido, de igual manera no cumplir con la reproducción del material audiovisual autorizado por la Cooperativa.	Terminación Inmediata del contrato	Dará lugar a la terminación inmediata del contrato por justa causa	Mínimo 1 Mes			Grave
C8	La violación por parte del trabajador de las obligaciones contractuales, legales o reglamentarias.	Terminación Inmediata del contrato	Dará lugar a la terminación inmediata del contrato por justa causa	Mínimo 1 Mes			Grave
C9	Todo acto de violencia, injuria, malos tratamientos o grave indisciplina en que incurra el trabajador en sus labores, contra el {empleador}, los miembros de su familia, representantes, socios, personal directivo o los compañeros de trabajo (Grupos de Interés).	Terminación Inmediata del contrato	Dará lugar a la terminación inmediata del contrato por justa causa	Mínimo 6 Meses			Grave
C10	Todo daño material causado intencionalmente a los edificios, obras, maquinarias y materias primas, instrumentos y demás objetos relacionados con el trabajo, y toda grave negligencia que ponga en peligro la seguridad de las personas o de las cosas.	Terminación Inmediata del contrato	Dará lugar a la terminación inmediata del contrato por justa causa	Mínimo 1 Año			Grave
C11	Todo acto inmoral o delictuoso que el trabajador cometa en el taller, establecimiento o lugar de trabajo o en el desempeño de sus labores.	Terminación Inmediata del contrato	Dará lugar a la terminación inmediata del contrato por justa causa	Mínimo 1 Año			Grave
C12	Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador de acuerdo con los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta graven calificada como fallos	Terminación Inmediata del contrato	Dará lugar a la terminación inmediata del contrato por justa causa	-----			Grave

TIPO	NOVEDAD	TIPO DE SANCIÓN	PRIMERA VEZ	TIEMPO	SEGUNDA VEZ	TIEMPO	GRADO DE FALTA
	arbitrales, contratos individuales o reglamentos.						
C13	La detención preventiva del trabajador por más de treinta (30) días, a menos que posteriormente sea absuelto; o el arresto correccional que exceda de ocho (8) días, o aun por tiempo menor, cuando la causa de la sanción sea suficiente por sí misma para justificar la extinción del contrato.	Terminación del contrato	Dará lugar a la terminación del contrato por justa causa	N/A			Grave
C14	Que el trabajador revele los secretos técnicos o comerciales o dé a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la empresa.	Terminación del contrato	Dará lugar a la terminación del contrato por justa causa	Vetado			Grave
C15	La renuencia sistemática del trabajador a aceptar las medidas preventivas, profilácticas o curativas, prescritas por el médico del {empleador} o por las autoridades para evitar enfermedades o accidentes.	Terminación del contrato	Dará lugar a la terminación del contrato por justa causa	Mínimo 5 meses			Grave
C16	Transportar líquidos inflamables, material bélico, explosivos, químicos, tóxicos, radioactivos, sustancias alucinógenas, elementos venenosos o mercancía de contrabando, siempre y cuando se evidencie la existencia de dolo o culpa.	Terminación del contrato	Teniendo en cuenta que el Servicio Público de Transporte de Pasajeros no es apto para transportar este tipo de Mercancías, y pone en peligro NTC2801, Dará lugar a la terminación del contrato por justa causa	Mínimo 1 Año			Grave
C17	Transportar, portar, comercializar con armas de fuego, armas traumáticas, armas corto punzantes en los vehículos que presten servicios para la cooperativa.	Terminación del contrato	Dará lugar a la terminación del contrato por justa causa	Mínimo 1 Año			Grave
C18	Realizar expresos no autorizados por la Cooperativa o por el personal delegado para autorizar dicho procedimiento y/o recorrido.	Terminación del contrato	Dará lugar a la terminación del contrato por justa causa	Mínimo 6 meses			Grave
C19	Presentar certificados y/o documentos falsos para ser admitido en la empresa o con el fin de obtener un provecho indebido, como hacer mal uso o engañar a la Empresa para obtener préstamos de cualquier índole.	Terminación del contrato	Dará lugar a la terminación del contrato por justa causa	Mínimo 1 año			Grave
C20	Hacer afirmaciones falsas o maliciosas sobre la empresa, sus trabajadores, sus productos o servicios.	Terminación del contrato	Dará lugar a la terminación del contrato por justa causa	Mínimo 1 año			Grave
C21	Alterar recibos o facturas necesarias para consolidar gastos.	Terminación del contrato	Dará lugar a la terminación del contrato por justa	Mínimo 1 año			Grave

TIPO	NOVEDAD	TIPO DE SANCIÓN	PRIMERA VEZ	TIEMPO	SEGUNDA VEZ	TIEMPO	GRADO DE FALTA
			causa				
C22	Ejercer conductas que constituyan acoso laboral o discriminación en virtud de creencias religiosas, políticas, sexo, etnia, color de piel, etc	Terminación del contrato	Dará lugar a la terminación del contrato por justa causa	Mínimo 1 año			Grave
C23	Ejecutar cualquier acto que ponga en peligro su seguridad, la de sus compañeros, la de sus superiores, clientes o la de los terceros, o que amenacen o perjudiquen las máquinas, los elementos, los edificios, o el propio lugar donde labora; tales como ejecutar la labor sin tener en cuenta las medidas de seguridad impartidas, contribuir a hacer peligroso el lugar de trabajo. (Ej.: velones, material inflamable, desechos, herramientas, etc.), etc	Terminación del contrato	Dará lugar a la terminación del contrato por justa causa	Mínimo 1 año			Grave
C24	Eludir, dificultar o dilatar los exámenes médicos ocupacionales periódicos, sean programados o por cambio de ocupación	Terminación del contrato	Dará lugar a la terminación del contrato por justa causa	Mínimo 1 año			Grave
C25	Rehusarse a firmar sin justificación alguna los documentos relacionados con la empresa	Terminación del contrato	Dará lugar a la terminación del contrato por justa causa	Mínimo 1 año			Grave
C26	Causar daños a los vehículos de manera intencional o culposa. O Incurrir en errores debido a descuidos que no ocasionen daños o afecten la seguridad material del equipo, pero que ocasionen gastos o perjuicios	Terminación del contrato	Dará lugar a la terminación del contrato por justa causa	Mínimo 1 año			Grave
C27	Realice conductas de Desconexión, Manipulación, ocultamiento y bloqueo de Cámaras instaladas al vehículo a su cargo, que hubiesen sido asignadas por la empresa o el propietario del automotor Sin justificación y/o Autorización.	Terminación del contrato	Dará lugar a la terminación del contrato por justa causa	Terminación			Grave

B. AGENCISTA – DESPACHADORES – INSPECTORES.

TIPO	NOVEDAD	TIPO DE SANCIÓN	PRIMERA VEZ	TIEMPO	SEGUNDA VEZ	TIEMPO	GRADO DE FALTA
A1	Permitir el descenso y ascenso de pasajeros en sitios no autorizados arriesgando y exponiendo la integridad de los usuarios.	Disciplinaria	Llamado de Atención	Hasta 8 Horas	Disciplinaria (Suspensión del Cargo)	Hasta 15 Días	Leve
A2	No llevar correctamente el uniforme o quitárselo, no portar en un lugar visible la escarapela de identificación y el carné de la empresa, igualmente utilizarlo dañado, sucio, con modificaciones o alteraciones, en pocas condiciones higiénicas, desordenado o en condiciones que perjudique la imagen de la empresa	Pedagógica y/o Disciplinaria	Llamado de Atención Pedagógica y/o Disciplinaria (Suspensión del Cargo)	Hasta 8 Días	Disciplinaria (Suspensión del Cargo)	Hasta 15 Días	Leve
A3	No acatar los tiempos establecidos para el abordaje de pasajeros en las bahías para la prestación del servicio y/o extenderlos sin autorización.	Pedagógica y/o Disciplinaria	Llamado de Atención Pedagógica y/o Disciplinaria (Suspensión del Cargo)	Hasta 8 Días	Disciplinaria (Suspensión del Cargo)	Hasta 8 Días	Leve
A4	No mantener en perfecto estado de higiene, orden y aseo su puesto de trabajo	Pedagógica y/o Disciplinaria	Llamado de Atención Pedagógica y/o Disciplinaria (Suspensión del Cargo)	Hasta 8 Días	Disciplinaria (Suspensión del Cargo)	Hasta 15 Días	Leve
A5	Enviar remesas/encomiendas sin el documento correspondiente (guía)	Pedagógica y/o Disciplinaria	Llamado de Atención Pedagógica y/o Disciplinaria (Suspensión del Cargo)	Hasta 8 Días	Disciplinario (Suspensión del Cargo)	Hasta 15 Días	Leve
A6	Autorizar el desvío de la ruta autorizada por la empresa a los vehículos despachados en la agencia generando complicaciones para el normal curso de la prestación del servicio y de otra índole para la Cooperativa sin justa causa.	Pedagógica y/o Disciplinaria	Llamado de Atención Pedagógica y/o Disciplinaria (Suspensión del Cargo)	Hasta 8 Días	Disciplinaria (Suspensión del Cargo)	Hasta 15 Días	Leve
A7	Discutir, crear controversias y polémicas con los pasajeros o usuarios por inconvenientes generados en el ejercicio de sus funciones y por la actividad propia del transporte, de igual manera agredir verbal o físicamente compañeros de trabajo, o con el	Pedagógica y/o Disciplinaria	Llamado de Atención Pedagógica y/o Disciplinaria (Suspensión del Cargo)	Hasta 8 Días	Disciplinaria (Suspensión del Cargo)	Hasta 20 Días	Leve

TIPO	NOVEDAD	TIPO DE SANCIÓN	PRIMERA VEZ	TIEMPO	SEGUNDA VEZ	TIEMPO	GRADO DE FALTA
	personal de otras empresas o con usuarios los demás actores viales generando mala imagen a la Cooperativa.						
A8	Exigir un valor monetario excesivo por el sobre equipaje que supere los 20kg.	Pedagógica y/o Disciplinaria	Llamado de Atención Pedagógica y/o Disciplinaria (Suspensión del Cargo)	Hasta 8 Días	Disciplinaria (Suspensión del Cargo)	Hasta 15 Días	Leve
A9	Retardo injustificado a la hora de entrada al trabajo de hasta 15 minutos y cuando no cause perjuicio a la empresa o no se produzcan quejas de los usuarios.	Pedagógica y/o Disciplinaria	Llamado de Atención Pedagógica y/o Disciplinaria (Suspensión del Cargo)	Hasta 8 Días	Disciplinaria (Suspensión del Cargo)	Hasta 10 Días	Leve
A10	No informar, dar aviso o actualizar los datos de contacto del trabajador (tales como: dirección, teléfono, correo electrónico, etc.) cuando ocurran cambios en el mismo, así como suministrar datos falsos	Pedagógica y/o Disciplinaria	Llamado de Atención Pedagógica y/o Disciplinaria (Suspensión del Cargo)	Hasta 8 Días	Disciplinaria (Suspensión del Cargo)	Hasta 10 Días	leve
A11	Dejar vencer los términos de recursos, citaciones emitidas por los diferentes departamentos de COOTRANSBO LTDA, declaraciones, asuntos de autoridad judicial o administrativa	Pedagógica y/o Disciplinaria	Llamado de Atención Pedagógica y/o Disciplinaria (Suspensión del Cargo)	Hasta 8 Días	Disciplinaria (Suspensión del Cargo)	Hasta 10 Días	leve
A12	No entregar las constancias respectivas cuando acuda a citas médicas y demás diligencias personales que justifique la inasistencia; así mismo hacer uso inadecuado de dichos permisos.	Pedagógica y/o Disciplinaria	Llamado de Atención Pedagógica y/o Disciplinaria (Suspensión del Cargo)	Hasta 8 Días	Disciplinaria (Suspensión del Cargo)	Hasta 10 Días	leve
A13	Cambiar de turno con los compañeros de trabajo sin autorización de los jefes o supervisores.	Pedagógica y/o Disciplinaria	Llamado de Atención Pedagógica y/o Disciplinaria (Suspensión del Cargo)	Hasta 8 Días	Disciplinaria (Suspensión del Cargo)	Hasta 10 Días	Leve
A14	El incumplimiento en la puntualidad al momento de iniciar la jornada laboral, sin excusa suficiente y debidamente justificada.	Pedagógica y/o Disciplinaria	Llamado de Atención Pedagógica y/o Disciplinaria (Suspensión del Cargo)	Hasta 8 Días	Disciplinaria (Suspensión del Cargo)	Hasta 10 Días	Leve
B1	Realizar u omitir conductas que desencadenen en pérdidas o daños de remesas y equipaje.	Pedagógica y/o Disciplinaria Monetaria	Llamado de Atención Pedagógica y/o Disciplinaria (Suspensión del Cargo)	Hasta 8 Días	Disciplinaria (Suspensión del Cargo)	Hasta 20 Días	Moderada

TIPO	NOVEDAD	TIPO DE SANCIÓN	PRIMERA VEZ	TIEMPO	SEGUNDA VEZ	TIEMPO	GRADO DE FALTA
			Monetario de acuerdo a los perjuicios causados		Monetario de acuerdo a los perjuicios causados		
B2	<p>Todo acto físico/verbal con connotación sexual como: Acosar, instigar, ejercer actos morbosos, obscenos, a los clientes o en frente de ellos o con los compañeros de la empresa, utilizar calificativos que demuestran exceso de confianza con el cliente, los usuarios o los compañeros de la empresa, como amor, cielo, mami, papi, monita, etc.</p> <p>En general no referirse con respeto, con los usuarios. También se entiende por acoso, excesivos halagos, “piropos”, excederse en el contacto físico, o sobrepasar los límites de confianza con el cliente, actos que degradan a la mujer. En general cualquier conducta que desafíe las disposiciones establecidas en la ley 1257 de 2008 Por la cual se dictan normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres.</p>	Pedagógica y/o Disciplinaria	Llamado de Atención Pedagógica y/o Disciplinaria (Suspensión del Cargo)	Hasta 8 Días	Disciplinaria (Suspensión del Cargo)	Hasta 60 Días	Moderada
B3	No generar o imprimir planilla de viaje a los vehículos.	Pedagógica y/o Disciplinaria	Llamado de Atención Pedagógica y/o Disciplinaria (Suspensión del Cargo)	Hasta 8 Días	Disciplinaria (Suspensión del Cargo)	Hasta 30 Días	Moderada
B4	No reportar accidentes laborales al departamento de HSEQ o Talento Humano.	Pedagógica y/o Disciplinaria	Llamado de Atención Pedagógica y/o Disciplinaria (Suspensión del Cargo)	Hasta 8 Días	Disciplinaria (Suspensión del Cargo)	Hasta 20 Días	Moderada
B5	Generar conflictos y controversias en el incumplimiento del manual operativo de cada terminal.	Pedagógica y/o Disciplinaria Monetaria	Llamado de Atención Pedagógica y/o Disciplinaria (Suspensión del Cargo) Monetario de acuerdo a los perjuicios causados	Hasta 8 Días	Disciplinaria (Suspensión del Cargo) Monetario de acuerdo a los perjuicios causados	Hasta 30 Días	Moderada

TIPO	NOVEDAD	TIPO DE SANCIÓN	PRIMERA VEZ	TIEMPO	SEGUNDA VEZ	TIEMPO	GRADO DE FALTA
B6	La falta total al trabajo durante el día sin excusa suficiente y justificada.	Pedagógica y/o Disciplinaria	Llamado de Atención Pedagógica y/o Disciplinaria (Suspensión del Cargo)	Hasta 8 Días	Disciplinaria (Suspensión del Cargo)	Hasta 15 Días	Moderada
B7	Generar o participar en comentarios, desinformaciones, conflictos que desencadenen en faltas de respeto verbal o físicos entre compañeros de trabajo y/o con sus superiores.	Pedagógica y/o Disciplinaria	Llamado de Atención Pedagógica y/o Disciplinaria (Suspensión del Cargo)	Hasta 8 Días	Disciplinaria (Suspensión del Cargo)	Hasta 60 Días	Moderada
B8	No responsabilizarse de la entrega efectiva de remesas/encomiendas declaradas en el lugar de destino sin justa causa Generando con ello perdida, extravió y/o demora en la entrega de la misma.	Pedagógica y/o Disciplinaria	Llamado de Atención Pedagógica y/o Disciplinaria (Suspensión del Cargo)	Hasta 8 Días	Disciplinaria (Suspensión del Cargo)	Hasta 30 Días	Moderada
B9	Exigir un valor monetario no autorizado por la empresa (Transporte de Mascotas, Menores de Edad, Remesas/Encomiendas, paladas).	Pedagógica y/o Disciplinaria	Llamado de Atención Pedagógica y/o Disciplinaria (Suspensión del Cargo)	Hasta 8 Días	Disciplinaria (Suspensión del Cargo)	Hasta 30 Días	Moderada
B10	No acatar las órdenes del administrador de la agencia o taquilla.	Pedagógica y/o Disciplinaria Monetaria	Llamado de Atención Pedagógica y/o Disciplinaria (Suspensión del Cargo) Monetario de acuerdo a los perjuicios causados	Hasta 8 Días	Disciplinaria (Suspensión del Cargo) Monetario de acuerdo a los perjuicios causados	Hasta 30 Días	Moderada
B11	Generar venta de tiquetes (menores de edad) / mascotas sin cumplir con las políticas de viaje establecidas, sin justa causa.	Pedagógica y/o Disciplinaria	Llamado de Atención Pedagógica y/o Disciplinaria (Suspensión del Cargo)	Hasta 8 Días	Disciplinaria (Suspensión del Cargo)	Hasta 60 Días	Moderada
B12	Aconsejar, influir y proponer a los pasajeros o a los usuarios para que declaren un destino diferente o un pago inferior al legalmente establecido por la Cooperativa.	Pedagógica y/o Disciplinaria	Llamado de Atención Pedagógica y/o Disciplinaria (Suspensión del Cargo)	Hasta 8 Días	Disciplinaria (Suspensión del Cargo)	Hasta 60 Días	Moderada
B13	Negociar y/o Sobornar en dinero o en especie a funcionarios, conductores o inspección.	Pedagógica y/o Disciplinaria	Llamado de Atención Pedagógica y/o Disciplinaria	Hasta 8 Días	Disciplinaria (Suspensión del	Hasta 60 Días	Moderada

TIPO	NOVEDAD	TIPO DE SANCIÓN	PRIMERA VEZ	TIEMPO	SEGUNDA VEZ	TIEMPO	GRADO DE FALTA
			(Suspensión del Cargo)		Cargo)		
B14	Mantener como auxiliar a personas que no respondan a las necesidades y exigencias de la Cooperativa, y del cual se reciban quejas por mal trato al pasajero, pérdida de equipajes, descuido del vehículo, cobro indebido de tiquetes, y otros comportamientos contrarios a la ley y las buenas costumbres, etc.	Pedagógica y/o Disciplinaria	Llamado de Atención Pedagógica y/o Disciplinaria (Suspensión del Cargo)	Hasta 8 Días	Disciplinaria (Suspensión del Cargo)	Hasta 60 Días	Moderada
B15	Utilizar las taquillas para fines diferentes a los autorizados.	Pedagógica y/o Disciplinaria	Llamado de Atención Pedagógica y/o Disciplinaria (Suspensión del Cargo)	Hasta 8 Días	Disciplinaria (Suspensión del Cargo)	Hasta 60 Días	Moderada
B16	Usar y emplear los útiles, herramientas y suministrados por la Cooperativa, con fines o beneficios de carácter personal o distinto a la destinación de los mismos.	Pedagógica y/o Disciplinaria	Llamado de Atención Pedagógica y/o Disciplinaria (Suspensión del Cargo)	Hasta 8 Días	Disciplinaria (Suspensión del Cargo)	Hasta 30 Días	Moderada
B17	Irrespetar o agredir, verbal o físicamente a los agentes de tránsito, autoridades de carácter policivo, directivas, personal administrativo, personal operativo, agentes comerciales y demás vinculados con la Cooperativa.	Pedagógica y/o Disciplinaria	Llamado de Atención Pedagógica y/o Disciplinaria (Suspensión del Cargo)	Hasta 8 Días	Disciplinaria (Suspensión del Cargo)	Hasta 60 Días	Moderada
B18	Participar en hechos que causen daños o perjuicios en los bienes puestos bajo su custodia y que impliquen desembolso de dinero de la Cooperativa.	Pedagógica y/o Disciplinaria Monetaria	Llamado de Atención Pedagógica y/o Disciplinaria (Suspensión del Cargo)	Hasta 8 Días	Disciplinaria (Suspensión del Cargo) Monetaria	Hasta 60 Días	Moderada
B19	No permitir u obstaculizar los procesos de chequeo o de auditorías o verificación de cumplimiento de las funciones, al personal autorizado por la Cooperativa, agrediendo verbal o físicamente al personal encargado de tal función (En chequeos, pre operacional, Operativo, entre otras actividades programadas por la gerencia).	Pedagógica y/o Disciplinaria	Llamado de Atención Pedagógica y/o Disciplinaria (Suspensión del Cargo)	Hasta 8 Días	Disciplinaria (Suspensión del Cargo)	Hasta 60 Días	Moderada
B20	Negarse a transportar pasajeros con tiquetes de cortesía o personas con autorizaciones expresas de	Pedagógica y/o Disciplinaria	Llamado de Atención Pedagógica y/o	Hasta 8 Días	Disciplinaria (Suspensión del	Hasta 45 Días	Moderada

TIPO	NOVEDAD	TIPO DE SANCIÓN	PRIMERA VEZ	TIEMPO	SEGUNDA VEZ	TIEMPO	GRADO DE FALTA
	las Directivas de la Cooperativa, o pasajeros con tiquetes online.		Disciplinaria (Suspensión del Cargo)		Cargo)		
B21	No acatar las órdenes que sus superiores jerárquicos dicten en el desempeño de su oficio y en cumplimiento de sus funciones.	Pedagógica y/o Disciplinaria	Llamado de Atención Pedagógica y/o Disciplinaria (Suspensión del Cargo)	Hasta 8 Días	Disciplinaria (Suspensión del Cargo)	Hasta 45 Días	Moderada
B22	No entregar oportunamente el dinero, cuentas, recursos, herramientas de la empresa recibido por cualquier concepto. Retener dineros por concepto de ventas u otros servicios de la Empresa.	Pedagógica y/o Disciplinaria	Llamado de Atención Pedagógica y/o Disciplinaria (Suspensión del Cargo)	Hasta 8 Días	Disciplinaria (Suspensión del Cargo)	Hasta 30 Días	Moderada
B23	Hacer trabajos distintos a su oficio dentro de la empresa, dentro de los recorridos asignados y en general dentro de la jornada laboral sin la debida autorización.	Pedagógica y/o Disciplinaria	Llamado de Atención Pedagógica y/o Disciplinaria (Suspensión del Cargo)	Hasta 8 Días	Disciplinaria (Suspensión del Cargo)	Hasta 30 Días	Moderada
B24	Omitir trabajar de acuerdo con los métodos, procedimientos, instructivos y políticas implementadas por la Empresa y Negarse a prestar el servicio cuando la Empresa lo requiera.	Pedagógica y/o Disciplinaria	Llamado de Atención Pedagógica y/o Disciplinaria (Suspensión del Cargo)	Hasta 8 Días	Disciplinaria (Suspensión del Cargo)	Hasta 30 Días	Moderada
B25	No comunicar oportunamente al empleador las observaciones que estime conducentes a evitarle daños y perjuicios, y toda grave negligencia del trabajador que cause a la empresa un daño material o un perjuicio económico apreciable en sus instalaciones, máquinas, equipos y materiales de trabajo, en la prestación del servicio o en sus relaciones comerciales cometidas contra la empresa por algún trabajador. No respetar o seguir el conducto regular para comunicar quejas o información.	Pedagógica y/o Disciplinaria	Llamado de Atención Pedagógica y/o Disciplinaria (Suspensión del Cargo)	Hasta 8 Días	Disciplinaria (Suspensión del Cargo)	Hasta 30 Días	Moderada
B26	Tener relaciones sexuales dentro de las instalaciones o los vehículos, así como sostener relaciones amorosas entre compañeros y que afecten la labor, o que realicen manifestaciones de afecto dentro de la jornada de trabajo y en las instalaciones de la	Pedagógica y/o Disciplinaria	Llamado de Atención Pedagógica y/o Disciplinaria (Suspensión del Cargo)	Hasta 8 Días	Disciplinaria (Suspensión del Cargo)	Hasta 60 Días	Moderada

TIPO	NOVEDAD	TIPO DE SANCIÓN	PRIMERA VEZ	TIEMPO	SEGUNDA VEZ	TIEMPO	GRADO DE FALTA
	empresa						
B27	Prestar dinero dentro de las instalaciones a los compañeros de trabajo, o intermediar prestamos con gota a gota, paga diarios, natilleras, etc.	Pedagógica y/o Disciplinaria	Llamado de Atención Pedagógica y/o Disciplinaria (Suspensión del Cargo)	Hasta 8 Días	Disciplinaria (Suspensión del Cargo)	Hasta 30 Días	Moderada
B28	Prestar a otros los uniformes, distintivos y demás elementos de dotación que le hayan sido entregados para la prestación del servicio a personal ajeno a la empresa.	Pedagógica y/o Disciplinaria	Llamado de Atención Pedagógica y/o Disciplinaria (Suspensión del Cargo)	Hasta 8 Días	Disciplinaria (Suspensión del Cargo)	Hasta 30 Días	Moderada
B29	No asistir a las capacitaciones o ausentarse sin justa causa	Pedagógica y/o Disciplinaria	Llamado de Atención Pedagógica y/o Disciplinaria (Suspensión del Cargo)	Hasta 8 Días	Disciplinaria (Suspensión del Cargo)	Hasta 30 Días	Moderada
B30	No presentar las incapacidades para trabajar así sea de un (1) día, una vez sean expedidas por el médico de la E.P.S. o A.R.L, la cual debe ser notificada al jefe inmediato	Pedagógica y/o Disciplinaria	Llamado de Atención Pedagógica y/o Disciplinaria (Suspensión del Cargo)	Hasta 8 Días	Disciplinaria (Suspensión del Cargo)	Hasta 20 Días	Moderada
B31	Reportar un accidente de origen común como accidente laboral	Pedagógica y/o Disciplinaria	Llamado de Atención Pedagógica y/o Disciplinaria (Suspensión del Cargo)	Hasta 8 Días	Disciplinaria (Suspensión del Cargo)	Hasta 30 Días	Moderada
B32	Presentarse a trabajar estando incapacitado	Pedagógica y/o Disciplinaria	Llamado de Atención Pedagógica y/o Disciplinaria (Suspensión del Cargo)	Hasta 8 Días	Disciplinaria (Suspensión del Cargo)	Hasta 30 Días	Moderada
B33	No informar de las desmejoras en su estado de salud, teniendo en cuenta la importancia del autocuidado en el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, no dar aviso de posibles enfermedades contagiosas que puedan poner en riesgo la salud de los compañeros de trabajo o usuarios	Pedagógica y/o Disciplinaria	Llamado de Atención Pedagógica y/o Disciplinaria (Suspensión del Cargo)	Hasta 8 Días	Disciplinaria (Suspensión del Cargo)	Hasta 30 Días	Moderada
B34	No manifestar el uso de medicamentos que causen somnolencia o que alteren la motricidad o reflejos, así como enfermedades o condiciones que puedan causar las mismas consecuencias, como micro	Pedagógica y/o Disciplinaria	Llamado de Atención Pedagógica y/o Disciplinaria (Suspensión del Cargo)	Hasta 8 Días	Disciplinaria (Suspensión del Cargo)	Hasta 30 Días	Moderada

TIPO	NOVEDAD	TIPO DE SANCIÓN	PRIMERA VEZ	TIEMPO	SEGUNDA VEZ	TIEMPO	GRADO DE FALTA
	sueños, etc.						
B35	Rayar, pintar, escribir, modificar, usar poner calcomanías, en el área de trabajo atentando contra el manual de imagen establecido para el parque automotor de la empresa	Pedagógica y/o Disciplinaria	Llamado de Atención Pedagógica y/o Disciplinaria (Suspensión del Cargo)	Hasta 8 Días	Disciplinaria (Suspensión del Cargo)	Hasta 30 Días	Moderada
B36	Abandonar el puesto de trabajo sin que haya sido reemplazado por el compañero de turno siguiente al terminar la jornada y sin dar el aviso oportuno al superior, así como retirarse de su trabajo las horas de servicio o jornada laboral, aún por breve tiempo o distancia, sin autorización de su jefe inmediato.	Pedagógica y/o Disciplinaria	Llamado de Atención Pedagógica y/o Disciplinaria (Suspensión del Cargo)	Hasta 8 Días	Disciplinaria (Suspensión del Cargo)	Hasta 45 Días	Moderada
B37	Hacer trabajos y labores fuera de la empresa durante el tiempo de la incapacidad	Pedagógica y/o Disciplinaria	Llamado de Atención Pedagógica y/o Disciplinaria (Suspensión del Cargo)	Hasta 8 Días	Disciplinaria (Suspensión del Cargo)	Hasta 30 Días	Moderada
B38	Hacer colectas, rifas, o suscripciones, jugar dinero o hacer cualquier clase de propaganda dentro del sitio de trabajo; salvo autorización del empleador.	Pedagógica y/o Disciplinaria	Llamado de Atención Pedagógica y/o Disciplinaria (Suspensión del Cargo)	Hasta 8 Días	Disciplinaria (Suspensión del Cargo)	Hasta 30 Días	Moderada
B39	Consumir alimentos durante la jornada de trabajo, en áreas diferentes a las establecidas para la alimentación, durante la jornada de trabajo.	Pedagógica y/o Disciplinaria	Llamado de Atención Pedagógica y/o Disciplinaria (Suspensión del Cargo)	Hasta 8 Días	Disciplinaria (Suspensión del Cargo)	Hasta 30 Días	Moderada
B40	Abrir los lockers de los demás compañeros sin autorización.	Pedagógica y/o Disciplinaria	Llamado de Atención Pedagógica y/o Disciplinaria (Suspensión del Cargo)	Hasta 8 Días	Disciplinaria (Suspensión del Cargo)	Hasta 30 Días	Moderada
B41	Perder el tiempo, ocuparse de cosas distintas, obstaculizar el trabajo a otros o retirarse del lugar de trabajo sin permiso, Recibir visitas en su puesto de trabajo, etc.	Pedagógica y/o Disciplinaria	Llamado de Atención Pedagógica y/o Disciplinaria (Suspensión del Cargo)	Hasta 8 Días	Disciplinaria (Suspensión del Cargo)	Hasta 30 Días	Moderada
B42	Solicitar, ofrecer, recibir, dineros, prebendas, beneficios o favores a cambio de acciones u omisiones que en virtud del cargo deba realizar, como, por ejemplo, solicitar dinero a cambio de	Pedagógica y/o Disciplinaria	Llamado de Atención Pedagógica y/o Disciplinaria (Suspensión del Cargo)	Hasta 8 Días	Disciplinaria (Suspensión del Cargo)	Hasta 30 Días	Moderada

TIPO	NOVEDAD	TIPO DE SANCIÓN	PRIMERA VEZ	TIEMPO	SEGUNDA VEZ	TIEMPO	GRADO DE FALTA
	asignar vehículos a contratos, asignar rutas, asignar requerimientos o a cambio de no elevar novedades disciplinarias, etc.						
B43	Elaborar incorrectamente u omitir datos de los clientes en la generación de tiquetes o remesas documentos que deba realizar en el desempeño de su oficio y que de dicho error se puedan desprender consecuencias para la empresa, como sanciones, investigaciones administrativas (así no se concrete el perjuicio), que el documento quede contrario a la ley o no cumpla con los procedimientos establecidos por las normas nacionales y de la empresa.	Pedagógica y/o Disciplinaria	Llamado de Atención Pedagógica y/o Disciplinaria (Suspensión del Cargo)	Hasta 8 Días	Disciplinaria (Suspensión del Cargo)	Hasta 30 Días	Moderada
B44	Negarse a prestar personalmente el servicio donde se le indique, así como alterar o modificar los turnos y la programación que mensualmente le asigne la empresa, también realizar relevos de los turnos en horarios diferentes a los ordenados por la empresa.	Pedagógica y/o Disciplinaria	Llamado de Atención Pedagógica y/o Disciplinaria (Suspensión del Cargo)	Hasta 8 Días	Disciplinaria (Suspensión del Cargo)	Hasta 30 Días	Moderada
B45	Utilizar el nombre de la empresa, el cargo o autoridad que ejerce en ella para ganarse la confianza de trabajadores o terceros con el fin de obtener un beneficio, sea lícito o ilícito, propio o para terceros	Pedagógica y/o Disciplinaria	Llamado de Atención Pedagógica y/o Disciplinaria (Suspensión del Cargo)	Hasta 8 Días	Disciplinaria (Suspensión del Cargo)	Hasta 30 Días	Moderada
B46	Omitir información, restricciones, limitaciones, excepciones y condiciones del servicio erróneas a los clientes (tiempos de espera de abordaje, tipo de vehículo ofertado, ruta asignada, valor del tiquete/remesa, etc.) con el fin de generar ventas, y que de dicho error se puedan desprender consecuencias para la empresa, como sanciones, investigaciones administrativas (así no se concrete el perjuicio), que el ofrecimiento de servicio quede contrario a la ley o no cumpla con los procedimientos establecidos por las normas nacionales y de la empresa.	Pedagógica y/o Disciplinaria	Llamado de Atención Pedagógica y/o Disciplinaria (Suspensión del Cargo)	Hasta 8 Días	Disciplinaria (Suspensión del Cargo)	Hasta 30 Días	Moderada

TIPO	NOVEDAD	TIPO DE SANCIÓN	PRIMERA VEZ	TIEMPO	SEGUNDA VEZ	TIEMPO	GRADO DE FALTA
B47	No garantizar condiciones de atención en el trato digno y equitativo a los usuarios y compañeros de trabajo y no abstenerse de desplegar conductas que coloquen a los usuarios en situaciones vergonzantes, vejatorias o intimidatorias	Pedagógica y/o Disciplinaria	Llamado de Atención Pedagógica y/o Disciplinaria (Suspensión del Cargo)	Hasta 8 Días	Disciplinaria (Suspensión del Cargo)	Hasta 30 Días	Moderada
B48	Generar una mala prestación del servicio y que de dicho error se puedan desprender consecuencias para la empresa, como sanciones, investigaciones administrativas (así no se concrete el perjuicio), que el ofrecimiento de servicio quede contrario a la ley o no cumpla con los procedimientos establecidos por las normas nacionales y de la empresa.	Pedagógica y/o Disciplinaria	Llamado de Atención Pedagógica y/o Disciplinaria (Suspensión del Cargo)	Hasta 8 Días	Disciplinaria (Suspensión del Cargo)	Hasta 30 Días	Moderada
B49	Violar las normas de higiene, seguridad industrial (seguridad y salud en el trabajo), protocolos de bioseguridad, plan de emergencias y las políticas de bienestar laboral, y demás políticas vigentes en la empresa.	Pedagógica y/o Disciplinaria	Llamado de Atención Pedagógica y/o Disciplinaria (Suspensión del Cargo)	Hasta 8 Días	Disciplinaria (Suspensión del Cargo)	Hasta 30 Días	Moderada
B50	Hacer uso del chat, Facebook, twitter, Messenger, WhatsApp, correo personal, páginas o aplicaciones sociales, etc. durante la jornada de trabajo, desde el celular o computador personal o de la empresa para tratar asuntos personales, en horas de trabajo, también utilizar o permitir el uso en cualquier forma y por cualquier tiempo, de programas de computadores distintos a los autorizados y utilizados por la empresa	Pedagógica y/o Disciplinaria	Llamado de Atención Pedagógica y/o Disciplinaria (Suspensión del Cargo)	Hasta 8 Días	Disciplinaria (Suspensión del Cargo)	Hasta 30 Días	Moderada
B51	Hacer uso del chat, Facebook, twitter, Messenger, WhatsApp, correo personal, páginas o aplicaciones sociales, etc. durante la jornada de trabajo, desde el celular o computador personal o de la empresa para tratar asuntos personales, en horas de trabajo, también utilizar o permitir el uso en cualquier forma y por cualquier tiempo, de programas de computadores distintos a los autorizados y utilizados	Pedagógica y/o Disciplinaria	Llamado de Atención Pedagógica y/o Disciplinaria (Suspensión del Cargo)	Hasta 8 Días	Disciplinaria (Suspensión del Cargo)	Hasta 30 Días	Moderada

TIPO	NOVEDAD	TIPO DE SANCIÓN	PRIMERA VEZ	TIEMPO	SEGUNDA VEZ	TIEMPO	GRADO DE FALTA
	por la empresa						
B52	Coordinar expresos no autorizados por la Cooperativa o por el personal delegado para autorizar dicho procedimiento y/o recorrido.	Pedagógica y/o Disciplinaria	Llamado de Atención Pedagógica y/o Disciplinaria (Suspensión del Cargo)	Hasta 8 Días	Disciplinaria (Suspensión del Cargo)	Hasta 30 Días	Moderada
B53	Elaborar incorrectamente los documentos que deba realizar en el desempeño de su oficio y que de dicho error se puedan desprender consecuencias para la empresa, como sanciones, investigaciones administrativas (así no se concrete el perjuicio), que el documento quede contrario a la ley o no cumpla con los procedimientos establecidos por las normas nacionales y de la empresa.	Pedagógica y/o Disciplinaria	Llamado de Atención Pedagógica y/o Disciplinaria (Suspensión del Cargo)	Hasta 8 Días	Disciplinaria (Suspensión del Cargo)	Hasta 30 Días	Moderada
B54	Perder la herramienta que este a su cargo por descuido o negligencia, por ejemplo, parte del vehículo, las llaves, parte del uniforme, etc	Pedagógica y/o Disciplinaria	Llamado de Atención Pedagógica y/o Disciplinaria (Suspensión del Cargo)	Hasta 8 Días	Disciplinaria (Suspensión del Cargo)	Hasta 30 Días	Moderada
B55	Fumar o permitir que personal fume dentro de las instalaciones de la Empresa o la agencia.	Pedagógica y/o Disciplinaria	Llamado de Atención Pedagógica y/o Disciplinaria (Suspensión del Cargo)	Hasta 8 Días	Disciplinaria (Suspensión del Cargo)	Hasta 30 Días	Moderada
B56	Perturbar el ambiente de trabajo o a los clientes realizando escándalos y actos bochornosos.	Pedagógica y/o Disciplinaria	Llamado de Atención Pedagógica y/o Disciplinaria (Suspensión del Cargo)	Hasta 8 Días	Disciplinaria (Suspensión del Cargo)	Hasta 30 Días	Moderada
B57	Quedarse dormido durante el turno de trabajo o permitir que el personal bajo su control duerma en el turno.	Pedagógica y/o Disciplinaria	Llamado de Atención Pedagógica y/o Disciplinaria (Suspensión del Cargo)	Hasta 8 Días	Disciplinaria (Suspensión del Cargo)	Hasta 30 Días	Moderada
B58	Permitir a personal no autorizado el usuario y contraseña asignados por la empresa para el desarrollo de su labor, recordando que estos son de uso personal e intransferible y son responsabilidad y Cualquier daño o alteración de la información es responsabilidad el usuario que la asignaron.	Pedagógica y/o Disciplinaria	Llamado de Atención Pedagógica y/o Disciplinaria (Suspensión del Cargo)	Hasta 8 Días	Disciplinaria (Suspensión del Cargo)	Hasta 30 Días	Moderada
C1	Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o	Terminación	Teniendo en cuenta la	Mínimo 1 Año			Grave

TIPO	NOVEDAD	TIPO DE SANCIÓN	PRIMERA VEZ	TIEMPO	SEGUNDA VEZ	TIEMPO	GRADO DE FALTA
	bajo la influencia de narcóticos o drogas enervantes, reportando prueba de alcoholimetría con presencia de alcohol debidamente soportada.	Inmediata del contrato	política de alcohol, drogas, establecida por la empresa dará lugar a la terminación inmediata del contrato por justa causa				
C2	<p>El Trabajador que se niegue a realizar prueba de alcoholimetría y/o embriaguez en terminales habilitadas y/o las instalaciones donde se programe su trabajo.</p> <p>Sentencia SL8002-2014,</p> <p>Ante la negativa infundada del trabajador de realizarse la prueba, el empleador pueda acudir a otro tipo de elementos indicativos de tal estado, como, el comportamiento distorsionado, la falta de motricidad, la falta de coordinación y el alto aliento alcohólico, que pueden ser apercibidos fácilmente, sin necesidad de prueba técnica alguna.</p>	Terminación Inmediata del contrato	Teniendo en cuenta la política de alcohol, drogas, establecida por la empresa dará lugar a la terminación inmediata del contrato por justa causa	Mínimo 1 Año			Grave
C3	Alterar o falsificar una parte o todo un documento con la intención de que parezca autentico, generando delitos contra la fe pública y que induzcan en error o atenten contra la Cooperativa o una entidad pública o privada.	Terminación Inmediata del contrato	Dará lugar a la terminación inmediata del contrato por justa causa	Vetado			Grave
C4	El deficiente rendimiento en el trabajo en relación con la capacidad del trabajador y con el rendimiento promedio en labores análogas, promover suspensiones intempestivas del trabajo, incitar a declaraciones que interfieran con el normal desarrollo de las actividades de la Cooperativa; cuando no se corrija en un plazo razonable a pesar del requerimiento del {empleador}.	Terminación Inmediata del contrato	Dará lugar a la terminación inmediata del contrato por justa causa	Mínimo 3 Meses			Grave
C5	Reproducir material audiovisual que atenten contra	Terminación	Dará lugar a la	Mínimo 1			Grave

TIPO	NOVEDAD	TIPO DE SANCIÓN	PRIMERA VEZ	TIEMPO	SEGUNDA VEZ	TIEMPO	GRADO DE FALTA
	la moral, las buenas costumbres, la integridad y el pudor de los usuarios o incomodar a estos por su contenido, de igual manera no cumplir con la reproducción del material audiovisual autorizado por la Cooperativa.	Inmediata del contrato	terminación inmediata del contrato por justa causa	Mes			
C6	La violación por parte del trabajador de las obligaciones contractuales, legales o reglamentarias.	Terminación Inmediata del contrato	Dará lugar a la terminación inmediata del contrato por justa causa	Mínimo 1 Mes			Grave
C7	Todo acto de violencia, injuria, malos tratamientos o grave indisciplina en que incurra el trabajador en sus labores, contra el {empleador}, los miembros de su familia, representantes, socios, personal directivo o los compañeros de trabajo (Grupos de Interés).	Terminación Inmediata del contrato	Dará lugar a la terminación inmediata del contrato por justa causa	Mínimo 6 Meses			Grave
C8	Todo daño material causado intencionalmente a los edificios, obras, maquinarias y materias primas, instrumentos y demás objetos relacionados con el trabajo, y toda grave negligencia que ponga en peligro la seguridad de las personas o de las cosas.	Terminación Inmediata del contrato	Dará lugar a la terminación inmediata del contrato por justa causa	Mínimo 1 Año			Grave
C9	Todo acto inmoral o delictuoso que el trabajador cometa en el taller, establecimiento o lugar de trabajo o en el desempeño de sus labores.	Terminación Inmediata del contrato	Dará lugar a la terminación inmediata del contrato por justa causa	Mínimo 1 Año			Grave
C10	Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador de acuerdo con los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta graven calificada como fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos.	Terminación Inmediata del contrato	Dará lugar a la terminación inmediata del contrato por justa causa	-----			Grave
C11	La detención preventiva del trabajador por más de treinta (30) días, a menos que posteriormente sea absuelto; o el arresto correccional que exceda de	Terminación del contrato	Dará lugar a la terminación del contrato por justa	N/A			Grave

TIPO	NOVEDAD	TIPO DE SANCIÓN	PRIMERA VEZ	TIEMPO	SEGUNDA VEZ	TIEMPO	GRADO DE FALTA
	ocho (8) días, o aun por tiempo menor, cuando la causa de la sanción sea suficiente por sí misma para justificar la extinción del contrato.		causa				
C12	Que el trabajador revele los secretos técnicos o comerciales o dé a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la empresa.	Terminación del contrato	Dará lugar a la terminación del contrato por justa causa	Vetado			Grave
C13	La renuencia sistemática del trabajador a aceptar las medidas preventivas, profilácticas o curativas, prescritas por el médico del {empleador} o por las autoridades para evitar enfermedades o accidentes.	Terminación del contrato	Dará lugar a la terminación del contrato por justa causa	Mínimo 5 meses			Grave
C14	Transportar, portar, comercializar con armas de fuego, armas traumáticas, armas corto punzantes en los vehículos que presten servicios para la cooperativa.	Terminación del contrato	Dará lugar a la terminación del contrato por justa causa	Mínimo 1 Año			Grave
C15	Coordinar expresos no autorizados por la Cooperativa o por el personal delegado para autorizar dicho procedimiento y/o recorrido.	Terminación del contrato	Dará lugar a la terminación del contrato por justa causa	Mínimo 6 meses			Grave
C16	Presentar certificados y/o documentos falsos para ser admitido en la empresa o con el fin de obtener un provecho indebido, como hacer mal uso o engañar a la Empresa para obtener préstamos de cualquier índole.	Terminación del contrato	Dará lugar a la terminación del contrato por justa causa	Mínimo 1 año			Grave
C17	Hacer afirmaciones falsas o maliciosas sobre la empresa, sus trabajadores, sus productos o servicios.	Terminación del contrato	Dará lugar a la terminación del contrato por justa causa	Mínimo 1 año			Grave
C18	Alterar recibos o facturas necesarias para consolidar gastos.	Terminación del contrato	Dará lugar a la terminación del contrato por justa causa	Mínimo 1 año			Grave
C19	Ejercer conductas que constituyan acoso laboral o discriminación en virtud de creencias religiosas,	Terminación del contrato	Dará lugar a la terminación del	Mínimo 1 año			Grave

TIPO	NOVEDAD	TIPO DE SANCIÓN	PRIMERA VEZ	TIEMPO	SEGUNDA VEZ	TIEMPO	GRADO DE FALTA
	políticas, sexo, etnia, color de piel, etc		contrato por justa causa				
C20	Ejecutar cualquier acto que ponga en peligro su seguridad, la de sus compañeros, la de sus superiores, clientes o la de los terceros, o que amenacen o perjudiquen las máquinas, los elementos, los edificios, o el propio lugar donde labora; tales como ejecutar la labor sin tener en cuenta las medidas de seguridad impartidas, contribuir a hacer peligroso el lugar de trabajo. (Ej.: velones, material inflamable, desechos, herramientas, etc.), etc.	Terminación del contrato	Dará lugar a la terminación del contrato por justa causa	Mínimo 1 año			Grave
C21	Eludir, dificultar o dilatar los exámenes médicos ocupacionales periódicos, sean programados o por cambio de ocupación.	Terminación del contrato	Dará lugar a la terminación del contrato por justa causa	Mínimo 1 año			Grave
C22	Rehusarse a firmar sin justificación alguna los documentos relacionados con la empresa	Terminación del contrato	Dará lugar a la terminación del contrato por justa causa	Mínimo 1 año			Grave
C23	Realice conductas de Desconexión, Manipulación, ocultamiento y bloqueo de Cámaras instaladas en las agencias, que hubiesen sido asignadas por la empresa o por administrador de la agencia Sin justificación y/o Autorización.	Terminación del contrato	Dará lugar a la terminación del contrato por justa causa	-----			Grave
C24	Recibir dineros, regalos, comisiones, propinas, favores o cualquier otra forma de dádiva a título personal de parte de clientes, contratantes, proveedores, agentes del estado, jefes o compañeros de trabajo o cualquier otra persona interna o externa que tenga intereses económicos.	Terminación del contrato	Dará lugar a la terminación del contrato por justa causa	-----			Grave
C25	Bloquear y manipular el sistema de huellas y tarjetas, controles de asistencia, así como timbrar las tarjetas o firmar los registros de control de asistencia al	Terminación del contrato	Dará lugar a la terminación del contrato por justa	-----			Grave

TIPO	NOVEDAD	TIPO DE SANCIÓN	PRIMERA VEZ	TIEMPO	SEGUNDA VEZ	TIEMPO	GRADO DE FALTA
	trabajo o a capacitaciones a otro compañero o dejar de timbrar o firmar la suya propia.		causa				
C26	Rendir información, declaración o dictámenes falsos que afecten los intereses de la empresa o le causen trastornos en sus actividades.	Terminación del contrato	Dará lugar a la terminación del contrato por justa causa	-----			Grave
C27	Dar información a terceros sobre volúmenes de ventas, recaudos de dineros, forma y días de pago de las nóminas, sitios de bodegas, habitación, rutas, horarios de movimientos, clase de vehículos, direcciones, teléfonos etc., de los dueños o compañeros de trabajo o cualquier otra información que pueda poner en peligro la seguridad de estos.	Terminación del contrato	Dará lugar a la terminación del contrato por justa causa	-----			Grave
C28	Retener la información necesaria para el normal funcionamiento de la compañía, de igual manera no poner a disposición de la empresa en forma inmediata, la información relacionada con claves o códigos de acceso a computador, cuando haya sido autorizado para ello.	Terminación del contrato	Dará lugar a la terminación del contrato por justa causa	-----			Grave
C29	Violación a la política de manejo de datos personales, así como cualquier indebido manejo de los datos personales, indebido tratamiento o permitir por dolo, culpa o negligencia la filtración, fuga, hurto de los datos objeto de protección de la política y de la ley 1581 de 2012	Terminación del contrato	Dará lugar a la terminación del contrato por justa causa	-----			Grave
C30	La adulteración, destrucción o sustracción de cualquier clase de documento de la empresa, de igual manera alterar con dolo o culpa cualquier documento que es entregado por la empresa para la ejecución de las labores encomendadas, o reproducir documentos de forma fraudulenta	Terminación del contrato	Dará lugar a la terminación del contrato por justa causa	-----			Grave
C31	Generar alteraciones al valor ofertado y pagado por el usuario (recortes a tiquetes).	Terminación del contrato	Dará lugar a la terminación del contrato por justa	-----			Grave

TIPO	NOVEDAD	TIPO DE SANCIÓN	PRIMERA VEZ	TIEMPO	SEGUNDA VEZ	TIEMPO	GRADO DE FALTA
			causa				

PARÁGRAFO 1. Estableciendo un lapsus para contar cómo reincidencia un tema, es decir en faltas leves de un año y faltas graves de 6 meses.

PARÁGRAFO 2: Sin menoscabo de la sanción económica respectiva, se realizará un estudio y análisis del caso en el cual se determinarán las repercusiones y consecuencias que genere dicha conducta, para tomar la decisión o disposición correspondiente, conforme al presente reglamento el contrato de trabajo o la ley a través de las causales enunciadas en el Código Sustantivo del Trabajo, en los puntos donde solo se referencias dos sanciones se entiende que

PARÁGRAFO 3: La escala de faltas y sanciones, se realizó siguiendo los lineamientos fijados por los artículos 111, 113 y S.S. del C. S. T.

PARÁGRAFO 4: Sin perjuicio de las sanciones previstas en el presente artículo y atendiendo a la naturaleza, gravedad y circunstancias de cada falta, EL EMPLEADOR podrá imponer, de manera concurrente o autónoma, una sanción pedagógica como medida correctiva y formativa, adicional o complementaria a la sanción disciplinaria que corresponda, previo agotamiento del debido proceso disciplinario, siempre que dicha medida resulte proporcional, razonable y orientada a prevenir la reiteración de la conducta.

CAPÍTULO XVII

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

ARTÍCULO 51. Antes de la imposición de cualquier sanción disciplinaria, la Cooperativa garantizará al trabajador el derecho fundamental al debido proceso, conforme a lo dispuesto en el artículo 115 del Código Sustantivo del Trabajo y las normas que lo modifiquen o sustituyan.

En consecuencia, ninguna sanción podrá imponerse sin haber oído previamente al trabajador, quien podrá ejercer plenamente su derecho de defensa. Cuando el trabajador se encuentre afiliado a una organización sindical, podrá estar asistido por uno (1) o dos (2) representantes del sindicato al que pertenezca, en los términos legales.

El procedimiento disciplinario comprenderá, como mínimo, las siguientes etapas:

1. Comunicación de apertura

La Cooperativa comunicará formalmente y por escrito al trabajador la apertura del proceso disciplinario, indicando de manera clara que se adelanta una actuación en su contra.

2. Formulación de cargos

Se formularán por escrito los hechos, conductas u omisiones imputadas, indicando de manera precisa las normas presuntamente infringidas.

3. Traslado de pruebas

Se dará traslado al trabajador de todas las pruebas que fundamentan los cargos formulados, garantizando su conocimiento efectivo y la posibilidad de contradicción.

4. Descargos y defensa

La diligencia de descargos podrá realizarse de manera presencial o virtual, mediante el uso de tecnologías de la información y las comunicaciones, siempre que el trabajador cuente con acceso efectivo a dichas herramientas y se garantice plenamente su derecho de defensa y contradicción.

La defensa por parte del trabajador, se deberá ejercer, dentro de los cinco (5) siguientes a la notificación de la comunicación de apertura, la cual puede ser presentada por escrito y en caso de que sea verbal, se levantará acta escrita en la que se dejará constancia fiel de la versión o descargos rendidos por el trabajador, la cual hará parte integral del expediente disciplinario.

5. Decisión motivada

Concluida la etapa probatoria, la Cooperativa emitirá un pronunciamiento definitivo y motivado, dentro de los diez (10) días hábiles siguientes, atendiendo el principio de inmediatez, en el que se determinará si hay lugar o no a la imposición de una sanción disciplinaria.

6. Sanción proporcional

Cuando a ello hubiere lugar, la sanción impuesta será proporcional a la gravedad de los hechos, conforme a lo previsto en el presente Reglamento y en el Código Sustantivo del Trabajo.

7. Apelación

El trabajador tendrá derecho a recurrir la decisión disciplinaria, mediante el recurso de apelación. La segunda instancia será conocida por el superior jerárquico, quien para estos efectos será el Gerente, o quien haga sus veces.

PARÁGRAFO 1. El procedimiento disciplinario deberá adelantarse dentro de un término razonable, atendiendo el principio de inmediatez.

PARÁGRAFO 2. El procedimiento podrá adelantarse mediante medios tecnológicos, siempre que el trabajador cuente con acceso efectivo a los mismos.

PARÁGRAFO 3. Cuando se trate de trabajadores con discapacidad, la Cooperativa adoptará los ajustes razonables necesarios para garantizar la comunicación y comprensión recíproca durante el proceso.

PARÁGRAFO 6. El trabajador tiene el derecho y la posibilidad de que pueda controvertir, mediante los recursos pertinentes, la decisión del Departamento de Talento Humano, ingresando a una segunda instancia, ante el superior jerárquico que para el presente caso será el Gerente, quien se pronuncie sobre el recurso de apelación que interponga el trabajador sancionado.

ARTÍCULO 52. No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria impuesta con violación del trámite señalado en el anterior artículo, y en concordancia con el artículo 115, C.S.T.

CAPÍTULO XVIII

RECLAMOS: PERSONAS ANTE QUIENES DEBE PRESENTARSE Y SU TRAMITACIÓN

ARTÍCULO 53. Los empleados deberán presentar sus reclamos por medio escrito ante sus superiores jerárquicos, llevando su caso ante su jefe Inmediato y si no fuera atendido por éste, o no se conformare con su decisión, podrá insistir en su reclamo ante quien tenga la inmediata jerarquía en orden ascendente sobre la persona a quien primero formuló su reclamo y lo resolverá en justicia y equidad, inmediatamente o en su defecto comunicándose la resolución dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a su presentación.

ARTÍCULO 54. Se deja claramente establecido que para efectos de los reclamos a que se refieren el artículo anterior, el trabajador o trabajadores pueden asesorarse del sindicato respectivo.

PARÁGRAFO 1: En COOTRANSBOL LTDA., no existen prestaciones adicionales a las legalmente obligatorias.

CAPÍTULO XIX

EXTINCIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL

ARTÍCULO 55. La relación laboral se extingue por fallecimiento del trabajador; por mutuo consentimiento; por expiración del plazo fijo pactado; por terminación de la obra o labor contratada; por liquidación o clausura definitiva de la empresa o establecimiento; por suspensión de actividades por parte del empleador durante más de ciento veinte (120) días; por sentencia ejecutoriada; por decisión unilateral en los casos de los artículos 7o., del Decreto-ley 2351 de 1965, y 6o. de esta ley; Por no regresar el trabajador a su empleo, al desaparecer las causas de la suspensión del contrato.

ARTÍCULO 56. El trabajador que decida renunciar voluntariamente a su empleo deberá comunicar su decisión por escrito a COOTRANSBOL LTDA., con la antelación legal aplicable

según la modalidad contractual, mediante carta simple, documento autenticado o por los medios dispuestos por la Cooperativa.

En los contratos de trabajo a término fijo, el trabajador deberá dar aviso con una antelación mínima de treinta (30) días calendario al vencimiento del término pactado o de su prórroga, conforme a la ley.

ARTÍCULO 57. El trabajador podrá retirarse o renunciar antes del plazo previsto por ley y las partes, quedando COOTRANSBOL LTDA., en potestad de aceptarla en forma parcial o total. La solicitud se entenderá aceptada si no es rechazada, por escrito, a más tardar al tercer día de dicha presentación.

ARTÍCULO 58. Los trabajadores que renuncien a COOTRANSBOL LTDA., están obligados a efectuar la entrega del Fotocheck o Carné, así como los bienes recibidos para el desempeño de sus funciones y el informe del estado de las labores que tienen bajo su responsabilidad. La referida entrega del cargo y bienes inventariados se hará al jefe inmediato superior o a la persona que se designe parte del empleador, mediante la suscripción de un acta de “Entrega del Cargo”, cuya copia deberá ser presentada por el trabajador para la efectivización del pago de su compensación por tiempo de servicios y otros beneficios que por ley le corresponda.

CAPÍTULO XX

LEY 1010 DE 2006

ACOSO LABORAL: DEFINICIÓN, MODALIDADES, MECANISMOS DE PREVENCIÓN Y PROCEDIMIENTOS INTERNOS

ARTÍCULO 59: DEFINICIÓN DE ACOSO LABORAL. Para efectos de la presente ley se entenderá por acoso laboral toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo.

ARTÍCULO 60: MODALIDADES. - Se consideran Modalidades de Acoso Laboral tal como se encuentran definidas en la Ley 1010 de 2006, conforme las señala el artículo 2 de la mentada ley, con sus respectivas adecuaciones y configuraciones expresadas en los artículos 3, 4 y 5 de la ley anteriormente reseñada.

ARTÍCULO 61: CONDUCTAS QUE CONSTITUYEN ACOSO LABORAL. Se presumirá que hay acoso laboral si se acredita la ocurrencia repetida y pública de cualquiera de las conductas y forma señaladas en el artículo 7 de la ley 1010 del 2006.

ARTÍCULO 62. CONDUCTAS QUE NO CONSTITUYEN ACOSO LABORAL. No constituyen acoso laboral bajo ninguna de sus modalidades, el cumplimiento o la presencia de los presupuestos establecidos en el artículo 8 de la ley 1010 de 2006.

ARTÍCULO 63. MEDIDAS PREVENTIVAS Y CORRECTIVAS DEL ACOSO LABORAL. Los mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral previstos por la Cooperativa constituyen actividades tendientes a generar una 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 Cooperativa y proteja la intimidad, la honra, la salud mental y la libertad de las personas en el trabajo, todo ello bajo el cumplimiento y desarrollo de los actos o ejercicios de los mecanismos establecidos en el artículo 9 de la ley 1010 de 2006.

ARTÍCULO 64. La Cooperativa velará por el estricto cumplimiento y acatamiento general de lo establecido en los 19 artículos de la ley 1010 de 2006, todo ello, en forma confidencial y conciliatoria y tendrá como objetivo principal el de prevenir o superar las conductas que pudiesen llegar a considerarse como actos de acoso laboral, igualmente bajo la protección de los derechos de trabajador y empleador que regulan la relación laboral, y que se consagra en el presente reglamento, en el Código Sustantivo del Trabajo y la Ley.

ARTÍCULO 65. COOTRANSBOL LTDA. constituirá de manera permanente un Comité de Convivencia Laboral, como instancia preventiva, confidencial y conciliatoria, orientada a la prevención, análisis y manejo interno de las conductas que puedan constituir acoso laboral, de conformidad con la Ley 1010 de 2006 y en la Resolución 3461 de 2025 del Ministerio del Trabajo, o la norma que la modifique, sustituya o adicione. Tal comité estará compuesto por representantes de la Cooperativa y de sus trabajadores, en igual número por cada parte así: dos (2) representante de COOTRANSBOL LTDA., ó designado, nombrado y/o elegido por el empleador, el Líder de Talento Humano, y dos (2) representante designado por el trabajador que propone la queja de acoso, los cuales oirán, los conceptos y recomendaciones del empleado, recaudaran la información que esclarezca el caso y trasladaran las recomendaciones y sugerencias a: trabajador y empleador, para que tome los correctivos necesarios, para restablecer el ambiente laboral entre las partes y solucionar el caso o queja de acoso, todo lo anterior con la plena confidencialidad y respeto de los derechos de cada uno de los actores o intervinientes del proceso de análisis y de sugerencias que desarrollen como consecuencia de la queja presentada por el supuesto trabajador acosado.

PARÁGRAFO 1. En razón a las variaciones del número de personal de la Cooperativa y a los cambios del personal en la estructura, es potestad del empleador nombrar este comité de forma permanente, o simplemente por la ocurrencia o presencia del caso.

PARÁGRAFO 2. Este comité se reunirá trimestralmente, designará de su seno un presidente ante quien podrán presentarse las solicitudes de evaluación de situaciones eventualmente configurantes de acoso laboral con destino al análisis que debe hacer el comité, así como

las sugerencias que a través del comité realizarán los miembros de la comunidad empresarial para el mejoramiento de la vida laboral.

ARTÍCULO 66.- En desarrollo del propósito de este capítulo, la Cooperativa ha previsto los siguientes mecanismos:

1. Información a los trabajadores sobre la Ley 1010 de 2006, que incluya campañas de divulgación preventiva escrita por medio de folletos y capacitaciones sobre el contenido de dicha ley, particularmente en relación con las conductas que constituyen acoso laboral, las que no, las circunstancias agravantes, las conductas atenuantes y el tratamiento sancionatorio.
2. Espacios para el diálogo, círculos de participación o grupos de similar naturaleza para la evaluación periódica de vida laboral, con el fin de promover coherencia operativa y armonía funcional que faciliten y fomenten el buen trato al interior de la Cooperativa.
3. Diseño y aplicación de actividades con la participación de los trabajadores, a fin de:
 - A. Establecer, mediante la construcción conjunta, valores y hábitos que promuevan 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 Cooperativa, que afecten la dignidad de las personas, señalando las recomendaciones correspondientes.
4. Las demás actividades que en cualquier tiempo estableciere la Cooperativa para desarrollar el propósito previsto en el artículo anterior.

CAPÍTULO XXI DEL ACOSO SEXUAL EN EL ÁMBITO LABORAL

ARTÍCULO 67. ACOSO SEXUAL LABORAL. 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.

ARTÍCULO 68. ÁMBITO DE APLICACIÓN. Las disposiciones del presente capítulo se aplican a todos los trabajadores de la Cooperativa, así como a empleadores, directivos, representantes, contratistas, aprendices, practicantes, trabajadores en misión, proveedores y cualquier persona que, con ocasión o en desarrollo de una relación laboral o contractual, interactúe en el entorno laboral de la Cooperativa.

ARTÍCULO 69. PROHIBICIÓN Y CALIFICACIÓN DISCIPLINARIA. Queda expresamente prohibida toda conducta constitutiva de acoso sexual en el ámbito laboral. Dichas conductas se consideran faltas gravísimas y darán lugar a la imposición de las sanciones

disciplinarias previstas en el presente Reglamento Interno de Trabajo y en el Código Sustantivo del Trabajo, sin perjuicio de las acciones administrativas, disciplinarias o judiciales a que haya lugar.

ARTÍCULO 70. MECANISMOS DE QUEJA Y DENUNCIA. La Cooperativa dispondrá de mecanismos confidenciales y seguros para la recepción de quejas relacionadas con presuntas conductas de acoso sexual laboral, los cuales podrán presentarse de manera verbal o escrita. La presentación de una queja no podrá dar lugar a represalias, despido, sanción, discriminación ni trato desfavorable contra quien denuncie, participe o colabore en el trámite correspondiente.

ARTÍCULO 71. TRÁMITE INTERNO Y COMPETENCIA. Cuando se presente una queja por presunto acoso sexual en el ámbito laboral, la Cooperativa adelantará el siguiente trámite interno especial, el cual será confidencial, célere, imparcial y protector, sin perjuicio del derecho de la persona afectada a acudir directamente ante las autoridades competentes:

- **Recepción de la queja:** La queja podrá ser presentada de manera verbal o escrita, directamente por la persona afectada o por un tercero que tenga conocimiento de los hechos, ante el área de Talento Humano o el canal interno confidencial dispuesto para tal fin. La recepción de la queja no estará sujeta a formalidades especiales y será registrada de manera reservada, garantizando la protección de la identidad de la persona denunciante.
- **Medidas inmediatas de protección:** Recibida la queja, la Cooperativa evaluará de forma inmediata la adopción de medidas preventivas y de protección, orientadas a evitar un daño irremediable o la revictimización, tales como la separación temporal de las partes, ajustes de horario, lugar o modalidad de trabajo, u otras medidas razonables y proporcionales, sin que ello implique prejuzgamiento o sanción anticipada.
- **Evaluación preliminar:** realizará una evaluación preliminar con el fin de verificar si los hechos relatados corresponden, en principio, a una conducta constitutiva de acoso sexual laboral y si existen elementos mínimos que ameriten la continuación del trámite interno.

De esta evaluación podrá derivarse:

- a) El archivo motivado de la queja;
 - b) La adopción de medidas preventivas adicionales;
 - c) La apertura del procedimiento disciplinario interno; o
 - d) La remisión a la autoridad competente, cuando así lo solicite la persona afectada.
- **Procedimiento disciplinario interno:** Cuando haya lugar, el empleador adelantará el procedimiento disciplinario interno, conforme a lo dispuesto en el artículo 115 del Código Sustantivo del Trabajo y el artículo 51 del este Reglamento, garantizando el derecho de defensa, la contradicción de las pruebas, la presunción de inocencia, la

imparcialidad y el debido proceso. En estos casos, no intervendrá el Comité de Convivencia Laboral.

- **Decisión y comunicación:** Concluido el trámite disciplinario, el empleador emitirá una decisión motivada, la cual será comunicada de manera reservada a las partes involucradas, adoptando, de ser procedente, las sanciones disciplinarias correspondientes y las medidas de no repetición.
- **Seguimiento y protección contra represalias:** La Cooperativa realizará seguimiento posterior al cierre del trámite, con el fin de garantizar que no se presenten actos de represalia, discriminación o revictimización contra la persona denunciante, testigos o cualquier interviniente en el proceso. Cualquier acto de represalia constituirá falta disciplinaria grave.
- **Derecho a acudir a autoridades externas:** La implementación del presente trámite interno no limita ni condiciona el derecho de la persona afectada a acudir, en cualquier momento, ante la Fiscalía General de la Nación, el Ministerio del Trabajo o las autoridades judiciales competentes.

PARÁGRAFO: En ningún caso el trámite de la queja ante el empleador o contratante del sector público o privado será un requisito de procedibilidad para la interposición de la denuncia penal y/o la queja disciplinaria en el caso de servidores públicos.

ARTÍCULO 72. DIVULGACIÓN Y PREVENCIÓN. La Cooperativa promoverá acciones permanentes de divulgación, sensibilización y capacitación sobre la prevención del acoso sexual laboral, en el marco del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y de las políticas de convivencia laboral.

ARTÍCULO 73. POLÍTICA INTERNA DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL LABORAL. El presente capítulo constituye la política interna de prevención, atención, protección y no repetición frente al acoso sexual en el ámbito laboral, en los términos de la Ley 2365 de 2024. Esta política se entiende incorporada al Reglamento Interno de Trabajo, hará parte integral de los contratos individuales de trabajo, y se desarrollará a través de los protocolos y rutas internas de atención que implemente la Cooperativa.

CAPÍTULO XXII

OBJECIONES AL REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

ARTÍCULO 74.- El empleador publicará el Reglamento Interno de Trabajo en lugar visible de las instalaciones de la Cooperativa y/o por medios físicos o digitales de acceso permanente para los trabajadores. En la misma fecha informará a estos, mediante circular interna o medio idóneo, sobre su contenido y la fecha a partir de la cual entrará en vigencia.

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

necesarios cuando consideren que sus cláusulas contravienen los artículos 106, 108, 111, 112 o 113 del Código Sustantivo del Trabajo.

En caso de no existir acuerdo, el Inspector de Trabajo adelantará la investigación correspondiente y formulará las objeciones a que haya lugar, ordenando al empleador realizar las adiciones, modificaciones o supresiones conducentes dentro del plazo máximo de quince (15) días hábiles, so pena de incurrir en multa hasta de cinco (5) salarios mínimos legales mensuales vigentes, conforme al artículo 119 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 17 de la Ley 1429 de 2010.

CAPÍTULO XXII PUBLICACIONES.

ARTÍCULO 75. Una vez cumplida la obligación del artículo 119 del presente Código, el empleador debe publicar el reglamento de trabajo, mediante la fijación de dos (2) copias en carácter legible, en dos (2) sitios distintos y a través de medio virtual, al cual los trabajadores deberán poder acceder en cualquier momento. Si hubiera varios lugares de trabajo separados, la fijación debe hacerse en cada uno de ellos, salvo que se hiciere la publicación del reglamento a través de medio virtual, caso en el cual no se requerirá efectuar varias publicaciones físicas. Adicionalmente, el empleador podrá cargar el reglamento de trabajo en la página web de la empresa, si cuenta con una, o enviarlo a los trabajadores por cualquier canal digital de su propiedad, como el correo electrónico, dejando constancia de dicha actuación, lo anterior conforme lo expresa el artículo 120 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 8 de la Ley 2466 de 2025.

CAPITULO XXIII DISPOSICIONES FINALES

ARTÍCULO 76. El presente Reglamento Interno de Trabajo tendrá vigencia a partir de la fecha de su aprobación por el empleador y entrará a regir una vez sea debidamente publicado, conforme a lo dispuesto en el artículo 120 del Código Sustantivo del Trabajo. En consecuencia, a partir de su entrada en vigencia, quedan sin efecto todas las disposiciones contenidas en reglamentos internos anteriores que haya tenido la Cooperativa, las cuales dejarán de formar parte de los contratos individuales de trabajo de los trabajadores, salvo aquellas estipulaciones que resulten más favorables al trabajador, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 107 *ibidem*.

ARTÍCULO 77. COOTRANSBOL LTDA., se reserva el derecho de dictar normas y disposiciones que complementen, amplíen y/o adecuen el presente reglamento, a fin de mejorar su aplicación.

ARTÍCULO 78. Los casos no previstos y/o infracciones a normas laborales, morales o éticas que imperen en el centro de trabajo, o que regulen el desenvolvimiento armónico de las relaciones laborales, no contempladas expresamente en el presente reglamento, serán

resueltos en cada caso, atendiendo a las circunstancias, antecedentes, consecuencias u otros aspectos pertinentes, aplicándose los principios de razonabilidad y buena fe, el sentido común y la lógica; en consecuencia con las disposiciones legales vigentes.

CAPÍTULO XXIV

CLAUSULAS INEFICACES.

ARTICULO 72. No producirá ningún efecto las cláusulas del reglamento que desmejoren las condiciones del trabajador en relación con lo establecido en las leyes, contratos individuales, pactos, convenciones colectivas o fallos arbitrales los cuales sustituyen las disposiciones del reglamento en cuanto fueren más favorables al trabajador (artículo 109, C.S.T.).

Sogamoso–Boyacá. 1 de enero 2026.

JOSE EULICES RAMOS RAMOS
Gerente y Representante Legal