



Cooperativa de Motoristas de Cartago

“COOMOCART LTDA.”

NIT. 891.900.232-7

COOPERATIVA DE MOTORISTAS DE CARTAGO “ESAL”
COOMOCART.
NIT 891900232-7

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO CARTAGO – VALLE DEL CAUCA

El presente Reglamento Interno de Trabajo es adoptado por la COOPERATIVA DE MOTORISTAS DE CARTAGO ESAL “COOMOCART”. con domicilio principal en la Carrera 7 No. 10-69 de Cartago, Valle del Cauca, dirección electrónica coomocart@hotmail.com. Página web: www.coomocart.com.co. WhatsApp: 3103965311, que para efectos de notificaciones serán los canales oficiales. y mediante el cual se constituye el conjunto de normas destinadas a regular las relaciones laborales entre la Cooperativa y sus trabajadores, de conformidad con la Constitución Política de Colombia, el Código Sustantivo del Trabajo, la Ley 2101 de 2021, la Ley 2466 de 2025, la Ley 1010 del 2006, las disposiciones sobre Seguridad Social Integral, Seguridad y Salud en el Trabajo y demás normas concordantes.

CAPÍTULO I DISPOSICIONES GENERALES

ARTÍCULO 1. OBJETO.

El presente Reglamento Interno de Trabajo regula las condiciones de admisión, contratación, obligaciones, derechos, jornada laboral, régimen disciplinario, seguridad y salud en el trabajo y demás aspectos derivados de las relaciones laborales entre COOMOCART ESAL. y sus trabajadores.

ARTÍCULO 2. ÁMBITO DE APLICACIÓN.

Las disposiciones contenidas en este Reglamento obligan tanto al empleador como a todos los trabajadores vinculados mediante contrato de trabajo, cualquiera sea su modalidad.

ARTÍCULO 3. INCORPORACIÓN AL CONTRATO DE TRABAJO.

Las disposiciones de este Reglamento hacen parte integrante de todos los contratos de trabajo celebrados o que se celebren con los trabajadores de la Cooperativa, salvo estipulaciones más favorables para el trabajador. Así como los que indica el artículo 4 de la ley 2466 del 2025

ARTÍCULO 4. PRINCIPIOS.

Las relaciones laborales estarán orientadas por los principios de dignidad humana, igualdad, buena fe, estabilidad laboral, debido proceso, protección al trabajo, no discriminación, equidad y respeto mutuo.

4.1.- La Cooperativa dará protección especial o con estabilidad laboral reforzada a aquellos trabajadores, que estén cobijados bajo los fueros especial de protección, que tenga conocimiento la Cooperativa o que haya comunicado el empleado a la Gerencia, en forma escrita y clara, como:

-Fuero de salud y discapacidad.



Cooperativa de Motoristas de Cartago

“COOMOCART LTDA.”

NIT. 891.900.232-7

- Fuero de Maternidad.
- Fuero de lactancia.
- O cualquier tipo de fuero que se encuentre en la legislación colombiana, o la Jurisprudencia (Fuero sindical, de Paternidad, o proporcionados)

CAPÍTULO II

CONDICIONES DE ADMISIÓN

ARTÍCULO 5. REQUISITOS DE INGRESO.

Toda persona que aspire a desempeñar un cargo en COOMOCART ESAL. deberá presentar:

- a) Hoja de vida actualizada.
- b) Documento de identidad.
- c) Certificados de estudios y formación.
- d) Certificados laborales relacionados con el cargo.
- e) Certificados exigidos por disposiciones legales o reglamentarias.
- f) Licencias, permisos o acreditaciones especiales cuando el cargo lo requiera.

ARTÍCULO 6. EXÁMENES MÉDICOS.

El aspirante deberá someterse a los exámenes médicos ocupacionales de ingreso y Retiro exigidos por la normatividad vigente.

ARTÍCULO 7. VERACIDAD DE LA INFORMACIÓN.

La presentación de documentos falsos, alterados o información inexacta podrá dar lugar a la terminación del proceso de selección o del contrato de trabajo, según corresponda.

CAPÍTULO III

MODALIDADES DE CONTRATACIÓN

ARTÍCULO 8. FORMAS DE CONTRATACIÓN.

La Cooperativa podrá celebrar contratos de trabajo:

- a) A término indefinido en forma General.
- b) A término fijo, conforme al artículo 5 de la Ley 2466 del 2025
- c) Por obra o labor determinada.
- d) Ocasionales o transitorios.
- e) Las demás modalidades permitidas por la legislación laboral vigente.

ARTÍCULO 9. PRESUNCIÓN DE CONTRATO A TÉRMINO INDEFINIDO.

Conforme a la Ley 2466 de 2025, toda relación laboral se presume celebrada a término indefinido salvo prueba en contrario y cumplimiento de los requisitos legales para otra modalidad contractual.

ARTÍCULO 10. CONTRATOS A TÉRMINO FIJO.

Los contratos a término fijo deberán celebrarse por escrito y cumplir los requisitos establecidos en la legislación laboral vigente.

ARTÍCULO 11. IGUALDAD DE TRATO.

Los trabajadores gozarán de igualdad de derechos y oportunidades sin discriminación por razones de sexo, edad, origen, religión, opinión política, discapacidad, orientación sexual, identidad de género o cualquier otra condición protegida por la ley.

CAPÍTULO IV

CONTRATO DE APRENDIZAJE



Cooperativa de Motoristas de Cartago

“COOMOCART LTDA.”

NIT. 891.900.232-7

ARTÍCULO 12. DEFINICIÓN. El contrato de aprendizaje se registrará por las normas especiales expedidas por el Congreso de la República, el Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA y demás disposiciones vigentes.

ARTÍCULO 13. ETAPA LECTIVA. Durante la etapa lectiva, el aprendiz tendrá derecho al apoyo de sostenimiento y afiliaciones previstas por la ley.

ARTÍCULO 14. ETAPA PRODUCTIVA. Durante la etapa productiva el aprendiz tendrá derecho a la remuneración mínima legal aplicable y a la afiliación integral al Sistema de Seguridad Social en Salud, Pensión, Riesgos Laborales y Caja de Compensación Familiar conforme a la legislación vigente.

ARTÍCULO 15. CUOTA DE APRENDICES. COOMOCART ESAL. cumplirá la cuota de aprendizaje o la monetización establecida por las normas vigentes.

CAPÍTULO V

PERÍODO DE PRUEBA

ARTÍCULO 16. FINALIDAD. El período de prueba tiene por objeto que el empleador aprecie las aptitudes del trabajador y que éste evalúe las condiciones laborales ofrecidas.

ARTÍCULO 17. FORMA. El período de prueba deberá constar por escrito.

ARTÍCULO 18. DURACIÓN. La duración del período de prueba será la establecida por el Código Sustantivo del Trabajo para cada modalidad contractual.

ARTÍCULO 19. TERMINACIÓN DURANTE EL PERÍODO DE PRUEBA. Durante el período de prueba cualquiera de las partes podrá dar por terminado el contrato sin previo aviso, conforme a la ley.

CAPÍTULO VI

TRABAJADORES OCASIONALES O TRANSITORIOS

ARTÍCULO 20. DEFINICIÓN. Son trabajadores ocasionales o transitorios aquellos contratados para actividades diferentes de las labores habituales de la Cooperativa y por un término no superior al permitido legalmente.

ARTÍCULO 21. DERECHOS. Los trabajadores ocasionales o transitorios tendrán derecho a salario, prestaciones sociales, afiliación al Sistema de Seguridad Social Integral y demás garantías previstas por la ley.

CAPÍTULO VII

JORNADA DE TRABAJO

ARTÍCULO 22. JORNADA ORDINARIA. La jornada ordinaria máxima de trabajo será de cuarenta y dos (42) horas semanales, distribuidas conforme a las necesidades del servicio y la legislación vigente.

ARTÍCULO 23. DISTRIBUCIÓN DE LA JORNADA. La jornada podrá distribuirse de común acuerdo entre empleador y trabajador en cinco (5) o seis (6) días de la semana, respetando los límites legales.

ARTÍCULO 24. PERSONAL ADMINISTRATIVO. El horario de trabajo del personal administrativo será fijado por la Gerencia mediante acto interno, respetando la jornada máxima legal.



Cooperativa de Motoristas de Cartago

“COOMOCART LTDA.”

NIT. 891.900.232-7

ARTÍCULO 25. RADIO OPERADORES. La Cooperativa podrá establecer turnos rotativos para los funcionarios de la sala de radio y demás cargos que requieran prestación continua del servicio, ajustándola a las 42 Horas Semanales.

ARTÍCULO 26. JORNADAS FLEXIBLES. Podrán implementarse jornadas flexibles conforme a la ley, mediante acuerdo entre las partes.

ARTÍCULO 27. CONTROL DE HORARIOS. Los trabajadores deberán registrar su ingreso y salida mediante los mecanismos de control establecidos por la Gerencia de la Cooperativa.

CAPÍTULO VIII

TRABAJO SUPLEMENTARIO, HORAS EXTRAS Y TRABAJO NOCTURNO

ARTÍCULO 28. HORAS EXTRAS. Constituye trabajo suplementario o de horas extras el que exceda la jornada ordinaria pactada o la máxima legal.

ARTÍCULO 29. AUTORIZACIÓN. Las horas extras deberán ser previamente autorizadas por la Gerencia o por quien ésta delegue.

ARTÍCULO 30. LÍMITES. Las horas extras no podrán exceder los límites establecidos por la legislación laboral vigente.

ARTÍCULO 31. TRABAJO DIURNO. Se considera trabajo diurno el realizado dentro del horario definido por la legislación laboral vigente. Conforme al Artículo 160 de la ley 2466 del 2015 (de 6 AM A 7 PM)

ARTÍCULO 32. TRABAJO NOCTURNO. Se considera trabajo nocturno el realizado dentro del horario definido por la legislación laboral vigente (7PM A 6 AM) y generará los recargos correspondientes.

ARTÍCULO 33. RECARGOS. Los recargos por trabajo nocturno, horas extras diurnas, horas extras nocturnas, trabajo dominical y festivo serán reconocidos conforme a los porcentajes establecidos en la legislación laboral vigente.

ARTÍCULO 34. PAGO. Los valores correspondientes a trabajo suplementario y recargos serán liquidados y pagados junto con la nómina del período correspondiente, los cuales se cancelarán quincenalmente.

CAPÍTULO IX

DESCANSOS OBLIGATORIOS Y TRABAJO DOMINICAL O FESTIVO

ARTÍCULO 35. DESCANSO SEMANAL OBLIGATORIO. Todo trabajador tendrá derecho a un (1) día de descanso remunerado por cada semana laborada, de conformidad con las disposiciones legales vigentes

ARTÍCULO 36. DÍAS FESTIVOS. Serán días de descanso obligatorio remunerado aquellos establecidos por la legislación colombiana vigente.



Cooperativa de Motoristas de Cartago

“COOMOCART LTDA.”

NIT. 891.900.232-7

ARTÍCULO 37. TRABAJO DOMINICAL Y FESTIVO. Cuando por necesidades del servicio el trabajador deba laborar en domingo o día festivo, tendrá derecho a la remuneración y recargos establecidos por la ley.

ARTÍCULO 38 RECARGO DOMINICAL Y FESTIVO. El trabajo realizado en domingos y festivos será remunerado con los recargos establecidos por la legislación vigente, incluidos los incrementos progresivos previstos en la Ley 2466 de 2025.

ARTÍCULO 39. DESCANSO COMPENSATORIO.

Cuando exista lugar a ello, la Cooperativa reconocerá el correspondiente descanso compensatorio remunerado conforme a la ley. El trabajo en día de descanso obligatorio, o días de fiesta se remunera con un recargo de:

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 incrementará el recargo por el día de descanso obligatorio al 100%.

CAPÍTULO X

VACACIONES

ARTÍCULO 40. DERECHO A VACACIONES. Todo trabajador que haya prestado sus servicios durante un (1) año tendrá derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas.

ARTÍCULO 40.1. PROGRAMACIÓN. La época de vacaciones será fijada por la Cooperativa atendiendo las necesidades del servicio y procurando armonizarlas con los intereses del trabajador.

ARTÍCULO 40.2. AVISO. La fecha de disfrute de las vacaciones será comunicada al trabajador con la anticipación prevista por la ley.

ARTÍCULO 40.3. INTERRUPCIÓN. Cuando se presente una causa legal de interrupción del disfrute de las vacaciones, el trabajador conservará el derecho a reanudarlas posteriormente.

ARTÍCULO 40.4. COMPENSACIÓN. Las vacaciones solo podrán compensarse en dinero en los eventos expresamente autorizados por la legislación laboral.



Cooperativa de Motoristas de Cartago

“COOMOCART LTDA.”

NIT. 891.900.232-7

ARTÍCULO 40.5. ACUMULACIÓN. Las vacaciones podrán acumularse en los términos y condiciones previstos por el Código Sustantivo del Trabajo.

ARTÍCULO 40.6. REMUNERACIÓN. Durante las vacaciones el trabajador recibirá el salario ordinario que esté devengando al momento de iniciar su disfrute.

CAPÍTULO XI

PERMISOS Y LICENCIAS

ARTÍCULO 41. PERMISOS. La Cooperativa podrá conceder permisos remunerados o no remunerados en los casos previstos por la ley o cuando las circunstancias lo justifiquen.

41.1- CALAMIDAD DOMÉSTICA. Los trabajadores tendrán derecho a licencia remunerada por grave calamidad doméstica debidamente comprobada.

41.2-. CITACIONES JUDICIALES Y ADMINISTRATIVAS. Se concederán permisos remunerados para atender citaciones judiciales, administrativas o requerimientos de autoridad competente.

41.3-. SUFRAGIO. Los trabajadores tendrán derecho a los beneficios establecidos legalmente por ejercer el derecho al voto.

41.4-. LICENCIA POR LUTO. La Cooperativa reconocerá la licencia remunerada por luto en los términos establecidos por la legislación vigente.

41.5-. LICENCIAS DE MATERNIDAD Y PATERNIDAD. Las licencias de maternidad, paternidad, parental compartida y parental flexible se reconocerán conforme a las normas vigentes.

41.6-. CITAS MÉDICAS. Los trabajadores podrán ausentarse para asistir a citas médicas propias o de hijos menores o dependientes, acreditando la respectiva constancia.

CAPÍTULO XII

SALARIOS Y FORMA DE PAGO

ARTÍCULO 42. REMUNERACIÓN. La Cooperativa remunerará a sus trabajadores conforme al salario pactado en el contrato de trabajo y a las disposiciones legales vigentes.

42.1. IGUALDAD SALARIAL: Se garantizará la igualdad salarial por trabajo de igual valor, sin discriminación alguna.



Cooperativa de Motoristas de Cartago

“COOMOCART LTDA.”

NIT. 891.900.232-7

42.2. PERIODICIDAD DEL PAGO. El salario será pagado en las fechas establecidas por la Cooperativa mediante los mecanismos autorizados por la ley, y conforme se establece en el contrato de Trabajo.

42.3-. DESPRENDIBLE DE NÓMINA. La Cooperativa suministrará al trabajador la información correspondiente a la liquidación de salarios, prestaciones y deducciones, los cuales quedaran plasmados en el respectivo comprobante de pago.

ARTÍCULO 43. DEDUCCIONES. Solo podrán efectuarse deducciones autorizadas por la ley, orden judicial o autorización escrita del trabajador cuando proceda.

CAPÍTULO XIII

SEGURIDAD SOCIAL INTEGRAL

ARTÍCULO 44. AFILIACIÓN. Todos los trabajadores serán afiliados al Sistema de Seguridad Social Integral desde el inicio de la relación laboral.

44.1-. COBERTURA: La afiliación comprenderá los sistemas de salud, pensión, riesgos laborales y caja de compensación familiar, según corresponda.

44.2-. INCAPACIDADES: Las incapacidades médicas deberán ser reportadas oportunamente y en el menor tiempo posible por el trabajador y serán tramitadas conforme a la normatividad vigente.

44.3-. OBLIGACIONES DEL TRABAJADOR: El trabajador deberá suministrar información veraz y actualizada necesaria para la correcta afiliación y permanencia en el Sistema de Seguridad Social.

CAPÍTULO XIV

SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO – SG-SST

ARTÍCULO 45. IMPLEMENTACIÓN: COOMOCART ESAL. implementará y mantendrá un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo conforme a la legislación vigente, dicho sistema estará a cargo de profesionales externos que tendrán a cargo dicha labor.

45.1-. OBJETIVOS: El SG-SST tendrá como finalidad prevenir accidentes de trabajo, enfermedades laborales y promover condiciones seguras y saludables, entre otros.

45.2-. RESPONSABILIDADES DEL EMPLEADOR: La Cooperativa adoptará las medidas necesarias para identificar, evaluar y controlar los riesgos laborales presentes en sus actividades.

45.3-. RESPONSABILIDADES DEL TRABAJADOR: Todo trabajador deberá cumplir las normas de seguridad, utilizar adecuadamente los elementos de protección personal y participar en las actividades de prevención.



Cooperativa de Motoristas de Cartago

“COOMOCART LTDA.”

NIT. 891.900.232-7

45.4.-. **CAPACITACIÓN:** La Cooperativa desarrollará programas permanentes de capacitación en seguridad y salud en el trabajo.

CAPÍTULO XV

HIGIENE Y PREVENCIÓN DE RIESGOS

ARTÍCULO 46. CUMPLIMIENTO DE NORMAS. Los trabajadores deberán observar todas las medidas de prevención establecidas por la ley y por la Cooperativa dentro de los reglamentos establecidos.

46.1: ELEMENTOS DE PROTECCIÓN PERSONAL: Los trabajadores deberán utilizar adecuadamente los elementos de protección personal suministrados por la Cooperativa.

46.2. EXÁMENES MÉDICOS OCUPACIONALES: Los trabajadores deberán asistir a los exámenes médicos ocupacionales programados por la Cooperativa conforme a la ley.

46.3. REPORTE DE CONDICIONES INSEGURAS: Todo trabajador deberá informar inmediatamente cualquier condición insegura, incidente, accidente o riesgo identificado.

CAPÍTULO XVI

ACCIDENTES DE TRABAJO Y ENFERMEDADES LABORALES

ARTÍCULO 47. REPORTE DE ACCIDENTES. Todo accidente de trabajo deberá ser reportado inmediatamente al jefe inmediato o a quien haga sus veces.

47.1.-. ATENCIÓN INMEDIATA: La Cooperativa adoptará las medidas necesarias para garantizar la atención oportuna de los trabajadores accidentados.

47.2. INVESTIGACIÓN: Todos los accidentes e incidentes de trabajo serán investigados conforme a la normatividad vigente, acorde al SGSST.

47.3. ENFERMEDADES LABORALES: Las enfermedades laborales serán tratadas y reportadas conforme a las disposiciones legales aplicables. Y con el acompañamiento de la respectiva ARL y EPS.

43.4. ESTADÍSTICAS Y REGISTROS: La Cooperativa llevará los registros y estadísticas exigidos por las autoridades competentes en materia de seguridad y salud en el trabajo.

CAPÍTULO XVII

PRESCRIPCIONES DE ORDEN

ARTÍCULO 44. PRINCIPIOS DE CONDUCTA.



Cooperativa de Motoristas de Cartago

“COOMOCART LTDA.”

NIT. 891.900.232-7

Todo trabajador deberá desempeñar sus funciones con honestidad, responsabilidad, eficiencia, respeto, lealtad, diligencia y buena fe. Así mismo conforme los artículos 58 y 60 del código sustantivo del Trabajo.

ARTÍCULO 45. DEBERES GENERALES. Son deberes generales de los trabajadores:

- a) Respetar a sus superiores, compañeros, usuarios, asociados y terceros vinculados a la Cooperativa.
- b) Cumplir las órdenes e instrucciones impartidas por sus superiores dentro del marco legal.
- c) Conservar buenas relaciones laborales y mantener un ambiente de respeto mutuo.
- d) Proteger los bienes, equipos, vehículos, herramientas, información y recursos de la Cooperativa.
- e) Mantener absoluta reserva sobre la información confidencial conocida por razón de su cargo.
- f) Cumplir las políticas internas, manuales, procedimientos y protocolos establecidos por la Cooperativa.

CAPÍTULO XVIII

OBLIGACIONES ESPECIALES DEL EMPLEADOR

ARTÍCULO 46. OBLIGACIONES.

Además de las establecidas en los artículos 15 de Ley 2466, son obligaciones especiales de COOMOCART ESAL.:

- a) Pagar oportunamente salarios, prestaciones sociales y demás acreencias laborales.
- b) Garantizar condiciones dignas y seguras de trabajo.
- c) Afiliar oportunamente a los trabajadores al Sistema de Seguridad Social Integral.
- d) Implementar y mantener el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- e) Respetar la dignidad humana, la intimidad y los derechos fundamentales de los trabajadores.
- f) Conceder permisos y licencias conforme a la ley.



Cooperativa de Motoristas de Cartago

“COOMOCART LTDA.”

NIT. 891.900.232-7

- g) Expedir certificaciones laborales cuando sean solicitadas.
- h) Prevenir cualquier forma de discriminación, violencia o acoso laboral.

CAPÍTULO XIX

OBLIGACIONES ESPECIALES DE LOS TRABAJADORES

ARTÍCULO 47. OBLIGACIONES. Además de las previstas por la ley, los trabajadores deberán:

- a) Cumplir diligentemente las funciones asignadas.
- b) Asistir puntualmente al trabajo.
- c) Utilizar correctamente los equipos y herramientas entregados.
- d) Observar las normas de seguridad y salud en el trabajo.
- e) Reportar oportunamente accidentes, incidentes y condiciones inseguras.
- f) Mantener comportamiento respetuoso y profesional.
- g) Guardar reserva sobre la información confidencial de la Cooperativa.
- h) Cuidar los bienes, recursos y patrimonio de la entidad.

CAPÍTULO XX

PROHIBICIONES

ARTÍCULO 48. PROHIBICIONES PARA EL EMPLEADOR. Se prohíbe a la Cooperativa:

- a) Realizar actos de discriminación.
- b) Ejercer presiones indebidas sobre los trabajadores.
- c) Imponer sanciones no previstas legalmente.
- d) Vulnerar el derecho de defensa y debido proceso.
- e) Incurrir en conductas constitutivas de acoso laboral.



Cooperativa de Motoristas de Cartago

“COOMOCART LTDA.”

NIT. 891.900.232-7

ARTÍCULO 49. PROHIBICIONES PARA LOS TRABAJADORES. Se prohíbe a los trabajadores:

- a) Sustraer bienes, dinero, documentos o información de la Cooperativa.
- b) Presentarse al trabajo bajo efectos de alcohol o sustancias psicoactivas.
- c) Portar armas dentro de las instalaciones sin autorización legal.
- d) Utilizar equipos o vehículos para fines personales sin autorización.
- e) Alterar documentos o registros de la Cooperativa.
- f) Revelar información reservada o confidencial.
- g) Agredir física o verbalmente a compañeros, superiores, asociados o usuarios.
- h) Realizar actos contrarios a la moral, la disciplina o la buena convivencia laboral.

CAPÍTULO XXI

ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES

ARTÍCULO 50. CLASIFICACIÓN DE LAS FALTAS.

Las faltas disciplinarias podrán clasificarse como:

Leves.
Graves.
Gravísimas.

50.1-. FALTAS LEVES.

Entre otras:

- a) Llegadas tardías injustificadas.
- b) Descuidos menores en el cumplimiento de funciones.
- c) Incumplimientos ocasionales de procedimientos internos.

50.2-. FALTAS GRAVES.

Entre otras:

- a) Reincidencia en faltas leves.
- b) Desobediencia injustificada.



Cooperativa de Motoristas de Cartago

“COOMOCART LTDA.”

NIT. 891.900.232-7

- c) Inasistencia injustificada al trabajo.
- d) Incumplimiento de normas de seguridad.
- e) Irrespeto hacia superiores, compañeros o usuarios.

50.3-. FALTAS GRAVÍSIMAS.

Entre otras:

- a) Hurto o tentativa de hurto.
- b) Fraude.
- c) Falsificación documental.
- d) Violación de la confidencialidad.
- e) Agresión física.
- f) Acoso laboral comprobado.
- g) Consumo o distribución de sustancias prohibidas en el lugar de trabajo.
- h) Conductas constitutivas de justa causa de terminación previstas en el artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo.

ARTÍCULO 51. SANCIONES. Las sanciones podrán consistir en:

- a) Llamado de atención verbal.
- b) Llamado de atención escrito.
- c) Suspensión disciplinaria hasta por ocho (8) días por primera vez.
- d) Suspensión disciplinaria hasta por dos (2) meses en caso de reincidencia grave.
- e) Terminación del contrato con justa causa cuando proceda legalmente.

CAPÍTULO XXII

PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO

ARTÍCULO 52. DEBIDO PROCESO. Ningún trabajador podrá ser sancionado sin la observancia del debido proceso y el derecho de defensa.

52.1-. APERTURA DE LA ACTUACIÓN. Cuando exista presunta falta disciplinaria, la Cooperativa comunicará por escrito al trabajador:

- a) Los hechos investigados.
- b) Las conductas u omisiones atribuidas.
- c) Las pruebas existentes.
- d) La posible consecuencia disciplinaria.

52.2-. TRASLADO DE PRUEBAS. La comunicación deberá incluir o poner a disposición del trabajador las pruebas que fundamentan la actuación.



Cooperativa de Motoristas de Cartago

“COOMOCART LTDA.”

NIT. 891.900.232-7

52.3-. DESCARGOS. El trabajador dispondrá de un término mínimo de cinco (5) días hábiles para presentar descargos, aportar pruebas y ejercer su defensa personalmente o con acompañamiento de un representante si así lo dispone.

52.4-. EVALUACIÓN. La Cooperativa valorará integralmente las pruebas y argumentos presentados. Bajo criterios como la sana crítica, en forma lógica, objetiva, racional y teniendo en cuenta las circunstancias de tiempo, modo y lugar.

52.5-. DECISIÓN. La decisión deberá ser escrita, motivada y notificada al trabajador, preferiblemente o por medios electrónicos plenamente aportados por el Trabajador a la Cooperativa, como correo electrónico, WhatsApp, mensaje de texto, conforme lo indica la Ley 2213 del 2022.

52.6-. RECURSO DE REPOSICIÓN. Contra la decisión procederá recurso de reposición dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a su notificación.

52.7-. RECURSO DE APELACIÓN. También procederá recurso de apelación ante la Gerencia o el Consejo de Administración, según corresponda, dentro del mismo término.

52.8-. NULIDAD DE LA SANCIÓN. No producirá efecto alguno la sanción impuesta con desconocimiento del procedimiento previsto en el artículo 29 de la Constitución Política, en este Reglamento o en la ley.

CAPÍTULO XXIII

PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL

ARTÍCULO 53. POLÍTICA DE PREVENCIÓN. La Cooperativa promoverá relaciones laborales respetuosas y libres de cualquier forma de acoso laboral, conforme lo enuncia la Ley 1010 del 2006, acoso sexual ley 2365 del 2024, “Marco Integral para prevenir, proteger, atender, y sancionar el acoso laboral”. Ley 1257 del 2008. “Protección Integral para garantizar a la mujer una vida libre, sin violencia”

53.1-. MECANISMOS DE PREVENCIÓN. Se implementarán protocolos, actividades de capacitación, sensibilización y mecanismos internos de prevención y solución de conflictos, para prevenir:

Maltrato Laboral, persecución Laboral, discriminación, entorpecimiento, inequidad, Desprotección, y todo aquello que pueda generar algún tipo de acoso de cualquier índole dentro del ámbito laboral, (laboral, sexual o por razón de sexo o genero). Conforme el artículo 17 de la ley 2466 del 2025:

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

“10. Discriminar a las mujeres y las personas con identidades de género diversas con acciones directas u omisiones, que impidan la garantía de



Cooperativa de Motoristas de Cartago

“COOMOCART LTDA.”

NIT. 891.900.232-7

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”.

53.2-. COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL. La Cooperativa creo y mantiene en funcionamiento el Comité de Convivencia Laboral en los términos exigidos por la normatividad vigente.

53.2.1. FUNCIONES:

a. Diseñar e Impulsar actividades de sensibilización y capacitación para fomentar el respeto mutuo.

b. Desarrollar estrategias que mejoren las relaciones interpersonales y la comunicación, entre los funcionarios de la COOMOCART.

c. Recibir y tramitar las quejas. Evaluándolas en forma confidencial, en los casos que puedan darse como acoso laboral de cualquier tipo.

d. Citar y escuchar por separado a cada uno de los involucrados.

e. Crear espacios de diálogos y acuerdos amistosos, para restablecer la convivencia.

f. Verificar el cumplimiento de los acuerdos logrados entre los funcionarios en conflicto.

d. En caso de observar un hecho o conducta que se pueda tipificar como falta en el presente reglamento, darlo a conocer a la Gerencia, y en caso de delito asesorar a la víctima para que acuda a las autoridades correspondientes.



Cooperativa de Motoristas de Cartago

“COOMOCART LTDA.”

NIT. 891.900.232-7

53.3.-. PROCEDIMIENTO INTERNO. Las quejas por presunto acoso laboral serán tramitadas conforme a la Ley 1010 de 2006 y demás normas que la modifiquen o complementen.

CAPÍTULO XXIV

ORDEN JERÁRQUICO Y RECLAMOS

ARTÍCULO 54. ORDEN JERÁRQUICO. Para efectos laborales, disciplinarios y administrativos se establece el siguiente orden jerárquico:

Consejo de Administración. Si bien es cierto los Estatutos de la Cooperativa de Transportadores Motoristas de Cartago, no prevé, como nominador al Consejo de Administración. Con el fin de tener doble instancia el proceso sancionatorio, mediante el presente Reglamento Interno de Trabajo, se faculta al Consejo de Administración para que conozca las apelaciones presentadas por sanciones o disposiciones de índole disciplinarios sancionatorios, emitidos por la primera Instancia.

Gerente. Igualmente, en calidad de representante Legal y jefe directo de todos los Trabajadores de la Cooperativa, como lo indican los Estatutos, es quien tiene la responsabilidad y facultad de llevar los procesos Disciplinarios sancionatorios de Todos los funcionarios de la Cooperativa.

Trabajadores. Todas aquellas personas que se encuentren vinculados mediante contrato Laboral con la Cooperativa “COOMOCART”, son sancionables y disciplinables bajo los parámetros del Presente Reglamento Interno de Trabajo.

ARTÍCULO 55. RECLAMOS. Los trabajadores podrán presentar peticiones, quejas, reclamos o sugerencias ante la Gerencia o quien haga sus veces.

ARTÍCULO 56. GARANTÍA. La presentación de reclamos no podrá generar represalias de ninguna naturaleza.

CAPÍTULO XXV

PUBLICACIÓN, VIGENCIA Y DISPOSICIONES FINALES

ARTÍCULO 57. PUBLICACIÓN. El presente Reglamento será divulgado por los medios físicos o electrónicos que disponga la Cooperativa, garantizando su conocimiento por parte de todos los trabajadores. Conforme a la ley 2466 del 2025 en su artículo 8.

ARTÍCULO 58. VIGENCIA. El presente Reglamento Interno de Trabajo entrará en vigor una vez surtidos los procedimientos legales correspondientes.

ARTÍCULO 59. DEROGATORIAS. A partir de la entrada en vigor del presente Reglamento quedan derogadas todas las disposiciones internas que le sean contrarias.



Cooperativa de Motoristas de Cartago

“COOMOCART LTDA.”

NIT. 891.900.232-7

ARTÍCULO 60. CLÁUSULAS INEFICACES. No producirán efecto las disposiciones que desmejoren las condiciones laborales mínimas reconocidas por la Constitución, la ley, las convenciones colectivas, pactos colectivos o contratos de trabajo.

ARTÍCULO 61. INTERPRETACIÓN. Las disposiciones del presente Reglamento se interpretarán conforme a la Constitución Política, el Código Sustantivo del Trabajo y las demás normas laborales vigentes, en forma integral y sistemática.

Dado en Cartago, Valle del Cauca.

COOPERATIVA DE MOTORISTAS DE CARTAGO ESAL
COOMOCART ESAL.

CARLOS ALBERTO TORRES BEDOYA
Representante Legal