



REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

Cooperativa TCL Transporte Carga Libre

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO COOPERATIVA TCL TRANSPORTE CARGA LIBRE

INTRODUCCION.

El presente reglamento interno de trabajo prescrito por la COOPERATIVA TCL TRANSPORTE CARGA LIBRE. Domiciliada en **CR 36 #11 A 32** de la ciudad de Bogotá y a sus disposiciones quedan sometidas tanto la empresa como todos sus trabajadores y los diferentes centros de trabajo que la empresa estime a nivel nacional.

Este reglamento hace parte de los contratos individuales de trabajo, celebrados o que se celebren con todos los trabajadores, salvo estipulaciones en contrario, que sin embargo sólo pueden ser favorables al trabajador, en concordancia con lo que se establezca en pactos, convenciones colectivas o fallos arbitrales.

TÍTULO I.

CAPÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES

ARTÍCULO 1. No tienen el carácter de trabajadores permanentes de la **COOPERATIVA TCL TRANSPORTE CARGA LIBRE**

1. Los empleados en misión o vinculados por cualquier otra forma de intermediación laboral que se contraten a término fijo o cualquier otra forma de contrato de trabajo, con el objeto de reemplazar temporalmente al personal en vacaciones o en uso de licencias, circunstancia que se hará constar siempre en el contrato.
2. Los contratistas independientes, vinculados ya sea civil o comercialmente con la **COOPERATIVA TCL TRANSPORTE CARGA LIBRE**, no son ni serán considerados trabajadores, ni simples intermediarios, ni se tendrán como representantes de la empresa, dichos contratistas se tendrán como verdaderos patronos de sus trabajadores, con independencia del contratante, y en la ejecución del objeto, se entiende que actúan por un precio determinado o determinable, que las realizan o realizarán con sus propios medios y con absoluta autonomía técnica, financiera y directiva, asumiendo el contratista todos los riesgos que se deriven de dicha actividad.
3. Las personas que ejecuten trabajos a domicilio, que no tengan el vínculo permanente o no estén bajo la continua subordinación y dependencia de la **COOPERATIVA TCL TRANSPORTE CARGA LIBRE**, no se consideran trabajadores de ésta.
4. Son meros trabajadores accidentales o transitorios, los que se ocupen en labores de corta duración no mayor de un mes y de índole distinta a las actividades normales de la empresa. Estos trabajadores tienen derecho, además del salario a todas las prestaciones de Ley.

Prohibición general ningún trabajador de la empresa, que tenga contrato suscrito que implique desempeño de tiempo completo podrá simultáneamente laborar con otra entidad dentro del mismo horario.

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO Cooperativa TCL Transporte Carga Libre	
---	--	--

TÍTULO II.
DE LAS CONDICIONES DE ADMISION, PERIODO DE PRUEBA Y EL APRENDIZAJE

CAPÍTULO I
Condiciones de admisión

ARTÍCULO 2. El personal que prestara servicio en la COOPERATIVA TCL TRANSPORTE CARGA LIBRE se clasifica, para todos los efectos legales, en dos categorías, así:

- a. **Personal administrativo**, el cual se registrará por las disposiciones generales del Código Sustantivo del Trabajo y del presente Reglamento Interno de Trabajo.
- b. **Personal operativo**, el cual se registrará por las disposiciones generales del Código Sustantivo del Trabajo y del presente Reglamento Interno de Trabajo.

ARTÍCULO 3. Para la admisión de los trabajadores la COOPERATIVA TCL TRANSPORTE CARGA LIBRE realizará varias fases tales como reclutar y seleccionar el Talento Humano idóneo, sin perjuicio de otras fases que se pudieren adoptar acorde con las necesidades de los procesos y perfiles de cargo establecidos, el aspirante entregara los siguientes documentos:

- a) Hoja de Vida completamente diligenciada con foto y firma
- b) Fotocopia de la Cédula de ciudadanía o tarjeta de identidad según sea el caso.
- c) Autorización escrita del Ministerio de Trabajo o en su defecto la primera autoridad local, a solicitud de los padres y, a falta de estos, el defensor de familia, cuando el aspirante sea menor de dieciocho (18) años.
- d) Certificado del último empleador con quien haya trabajado en que conste el tiempo de servicio, la índole de la labor ejecutada y el salario devengado.
- e) Certificado de estudio o diploma que avale la idoneidad del aspirante, en el caso del conductor, debe presentar y aprobar prueba de lecto escritura.
- f) Diploma de Bachiller
- g) Diploma técnico, tecnólogo o profesional
- h) Soportes de formación complementaria
- i) Referencias personales
- j) Certificado de la policía.
- k) Certificado de la procuraduría.
- l) Certificado de la EPS y fondo de pensiones al que se encuentra vinculado.
- m) En caso de que el aspirante requiera tener tarjeta profesional por disposición legal o reglamentaria, deberá aportar copia de la misma.
- n) Para el personal extranjero, fotocopia autenticada de la Cédula de Extranjería y fotocopia autenticada del pasaporte, con visa de trabajo o permiso de trabajo vigente para el oficio que va a desempeñar.

Además de los documentos y requisitos a que se refiere el presente artículo, el candidato deberá diligenciar y aportar los adicionales que la empresa le indique, se encuentren o no dentro del presente reglamento, entre ellos los que correspondan a sus beneficiarios.

La empresa designará una prestadora de servicios para la toma de los exámenes medico de ingreso acorde al profesiograma de la organización y este será requisito indispensable para determinar la contratación del trabajador.

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO Cooperativa TCL Transporte Carga Libre	
---	--	--

PARÁGRAFO 1: El empleador podrá establecer en el Reglamento, además de los documentos mencionados, todos aquellos que considere necesarios para admitir o no admitir al aspirante. Sin embargo, tales exigencias no deben incluir documentos, certificaciones o datos prohibidos expresamente por las normas 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, de número de hijos que tengan, la religión que profesan o el partido político al cual pertenezcan...” (artículo primero, Ley 13 de 1972); lo mismo que la exigencia de la prueba de gravidez para las mujeres (artículo 43, C.N.; artículos primero y segundo, Convenio No. 111 de la OIT).

PARÁGRAFO 2: La empresa presume la validez de la información y documentación aportada y acreditada por el candidato o aspirante y se reserva el derecho de verificar en cualquier tiempo la autenticidad, de tal manera que cualquier inexactitud en la solicitud o cualquier alteración o falsificación en los certificados y/o documentos señalados en el artículo 3º, dará lugar a rechazo del aspirante y en caso de haberse celebrado contrato de trabajo dará lugar a la terminación del contrato con justa causa, la que para el efecto se calificará como grave en el presente instrumento jurídico, además de la correspondiente notificación a las autoridades penales según lo dispongan las normas que rigen la materia.

PARÁGRAFO 3: COOPERATIVA TCL TRANSPORTE CARGA LIBRE, en ningún caso contratará personal menor de dieciséis años.

PARÁGRAFO 4: INCLUSION E IGUALDAD: En el proceso de selección del personal, así como al momento de ingresar, la empresa se encarga de incluir de acuerdo a la política de inclusión al personal de acuerdo a los principios de la misma evitando discriminación, así como también es compromiso de los líderes y de cada trabajador de la empresa contribuir a fomentar un ambiente inclusivo en sus equipos y asegurar la diversidad de los mismos, prohibiéndose cualquier tipo de discriminación arbitraria.

Es responsabilidad de la empresa, a través de sus áreas de recursos humanos, velar y facilitar las condiciones para lograr equipos de trabajo diversos y una cultura inclusiva.

Se rige bajo los siguientes principios: Igualdad de trato, respeto a los derechos humanos y dignidad para las personas en su diversidad, entornos libres de discriminación e igualdad de oportunidades y equilibrio entre vida laboral, personal y familiar de los colaboradores.

CAPÍTULO II CONTRATO DE APRENDIZAJE

ARTÍCULO 4. El contrato de aprendizaje es un contrato laboral especial y a término fijo, que se rige por las normas sustantivas del Código Sustantivo del Trabajo, mediante la cual una persona natural desarrolla formación teórica práctica en una entidad autorizada a cambio de que una empresa patrocinadora proporcione los medios para adquirir formación profesional metódica y completa requerida en el oficio, actividad, ocupación o profesión y esto le implique desempeñarse dentro del manejo administrativo, operativo, comercial o financiero propios del giro ordinario de las actividades de la empresa, por cualquier tiempo determinado no superior a tres (3) años, y por esto reciba un apoyo de sostenimiento mensual. Ley 2466 de 2025).

ARTÍCULO 5. Pueden celebrar contrato de aprendizaje las personas mayores de catorce (15) años que han completado sus estudios primarios o demuestren poseer conocimientos equivalentes a ellos, en los mismos términos

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO Cooperativa TCL Transporte Carga Libre	
---	--	--

y con las restricciones de que trata el Código del Trabajo (Ley 188 de 1.959, artículo segundo).

ARTÍCULO 6. El contrato de aprendizaje debe suscribirse por escrito y debe contener cuando menos los siguientes puntos:

1. LA COOPERATIVA TCL TRANSPORTE CARGA LIBRE o Empleador
2. Nombre de la Institución Educativa que atenderá la fase lectiva del aprendiz.
3. Nombres y apellidos, edad y datos personales del aprendiz.
4. Estudios o clase de formación que recibe o recibirá el aprendiz
5. Oficio que es materia del aprendizaje, programa respectivo y duración del contrato.
6. Nombre, identificación, cargo y correo electrónico institucional del monitor designado por la Institución Educativa para realizar la supervisión de la actividad formativa.
7. Duración del contrato de aprendizaje, donde se debe indicar las fases lectivas y práctica, o únicamente la fase práctica, cuando así lo exija el programa de formación. En los casos de la formación dual, el contrato deberá detallar el régimen de alternancia pactado entre la Institución Educativa, la empresa y el aprendiz.
8. Fecha prevista para la iniciación y terminación de cada fase.
9. Salario del aprendiz en escala de aumentos durante el cumplimiento del contrato.
10. Condiciones de trabajo, duración, vacaciones, y periodos de estudio.
11. Obligación de afiliación a los sistemas de seguridad social.
12. Derechos y obligaciones de la empresa y del aprendiz.
13. Cuantía y condiciones de indemnización en caso de incumplimiento del contrato.
14. Causales de terminación del contrato de aprendizaje.
15. Fecha de suscripción del contrato.
16. Firmas de las partes.

ARTÍCULO 7. En lo referente a la contratación de aprendices, así como la proporción de éstos, la empresa se ceñirá a lo prescrito por el artículo 30 de la Ley 789 de 2002, conforme al cual "la determinación del número mínimo obligatorio de aprendices para cada empresa obligada la hará la regional del Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA, del domicilio principal de la empresa, en razón de un aprendiz por cada 20 trabajadores y uno adicional por fracción de diez (10) o superior que no exceda de veinte. Las empresas que tengan entre quince (15) y veinte (20) trabajadores, tendrán un aprendiz".

ARTÍCULO 8. El contrato de aprendizaje no puede exceder de tres (3) años de enseñanza y trabajo, alternados en períodos sucesivos e iguales, para ningún arte u oficio y sólo podrá pactarse por el término previsto para cada uno de ellos en las relaciones de oficio que serán publicadas por el Ministerio de la Protección Social. El contrato de aprendizaje celebrado a término mayor del señalado para la formación del aprendiz en el oficio respectivo, se considerará para todos los efectos legales regido por las normas generales del contrato de trabajo en el lapso que exceda a la correspondiente duración del aprendiz en este oficio.

ARTÍCULO 9. El término del contrato de aprendizaje empieza a correr a partir del día en que el aprendiz inicie la formación profesional metódica.

1. Los primeros dos meses se presumen como período de prueba, durante los cuales se apreciarán de una parte las condiciones de adaptabilidad del aprendiz, sus aptitudes y sus calidades personales y de otra la conveniencia de continuar el aprendizaje.

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO Cooperativa TCL Transporte Carga Libre	
---	--	--

2. El período de prueba a que se refiere este artículo se rige por las disposiciones generales del Código Sustantivo del Trabajo.
3. Cuando el contrato de aprendizaje termina por cualquier causa, la empresa deberá reemplazar al aprendiz o aprendices, para conservar la proporción que le haya sido señalada.

ARTÍCULO 10. Durante toda la vigencia de la relación, el aprendiz SENA conforme a la modalidad recibirá una remuneración como apoyo de sostenimiento así:

1. Si es una formación dual, el aprendiz recibirá como mínimo durante el primer año el equivalente al setenta y cinco por ciento (75%) de un (1) salario mínimo legal mensual vigente y durante el segundo año el equivalente al cien por ciento (100%) de un (1) salario mínimo legal mensual vigente.
2. Si es formación tradicional, el aprendiz recibirá como mínimo en la fase lectiva el equivalente al setenta y cinco por ciento (75%) de un (1) salario mínimo mensual vigente y en la parte práctica, el apoyo de sostenimiento será equivalente al cien por ciento (100%) de un salario mínimo mensual legal vigente.
3. Si el aprendiz es estudiante universitario, el apoyo de sostenimiento mensual no podrá ser inferior al equivalente a un salario mínimo legal vigente.

Parágrafo 1: También tendrán derecho al pago de auxilio de transporte, prima de servicios, cesantías, intereses de cesantías, vacaciones y acceder a la solicitud de subsidio familiar. También tendrá derecho a entrega de dotación conforme a la duración del contrato.

Parágrafo 2: El Aprendiz SENA bajo la modalidad de formación tradicional, tendrá derecho al pago de prestaciones sociales durante el tiempo que dure su fase de prácticas. Para el caso del Aprendiz SENA con formación dual, se le pagarán sus prestaciones sociales durante su etapa de formación.

Parágrafo 3: En todo caso, el ingreso base de cotización (IBC) a la seguridad social deberá realizarse sobre un (1) salario mínimo legal mensual vigente. Los descuentos destinados a la respectiva cotización deberán efectuarse con base en dicho ingreso.

ARTÍCULO 11. Afiliación al sistema de seguridad social integral. La afiliación de los aprendices y el pago de los aportes al Sistema de Seguridad Social Integral deben ser cubiertos plenamente, es decir, en su totalidad, por el empleador, así:

- Durante la etapa lectiva el aprendiz debe estar cubierto por el Sistema de Seguridad Social en Salud y riesgos laborales, a través del aplicativo PILA.
- Durante la fase práctica o durante toda la formación dual, el aprendiz estará afiliado a riesgos laborales y al sistema de seguridad social integral en pensiones y salud conforme al régimen de trabajadores dependientes, y tendrá derecho al reconocimiento y pago de todas las prestaciones, auxilios y demás derechos propios del contrato laboral.

Parágrafo: El pago de los aportes se darán de la siguiente manera:

- **Salud:** El aporte total es del 12.5% del IBC (Ingreso Base de Cotización). El empleador asume el 8.5% y el aprendiz el 4%, sin olvidar la exención del artículo 114-1 del Estatuto Tributario previamente citada.
- **Pensión:** El aporte total es del 16% del IBC. El empleador asume el 12% y el aprendiz el 4%.
- **Riesgos Laborales:** El porcentaje varía entre 0.522% y 6.96% según la clase de riesgo.

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO Cooperativa TCL Transporte Carga Libre	
---	--	--

ARTÍCULO 12. Regímenes disciplinarios en el contrato de aprendizaje: La empresa ejercerá su facultad disciplinaria únicamente para facilitar el aprendizaje en las ocupaciones o profesiones del contrato, con el fin de mantener el orden y la disciplina en la empresa. Para tal efecto, el presente reglamento establecerá las disposiciones especiales aplicables, y los procesos disciplinarios se adelantarán conforme a lo previsto en el Código Sustantivo del Trabajo, en especial lo dispuesto en el art. 115. Por lo cual, se aplicará al aprendiz lo dispuesto en los artículos del presente reglamento para los procesos disciplinarios por las faltas cometidas durante la ejecución de la etapa práctica.

A la apertura un proceso disciplinario por una falta grave, la empresa procederá a informar al monitor de la Institución Educativa, y sobre la decisión que se adopte bien sea una suspensión o la terminación del contrato de aprendizaje, se informará al Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA a través del Sistema de Gestión Virtual de Aprendices - SGVA, para efectos del cumplimiento de la cuota de aprendizaje, como también se debe notificar a la Institución Educativa.

ARTÍCULO 13. Inclusión de aprendices en el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo - COPASST y Comité de Convivencia Laboral. De acuerdo a lo dispuesto en el artículo 81 del Código Sustantivo del Trabajo, los aprendices en fase práctica se entienden incluidos en el cómputo y participación de las obligaciones y órganos colectivos previstos en la legislación laboral, sin que exista exclusión expresa al respecto, lo cual implica que:

1. Pueden ser elegidos y participar en el COPASST o vigía de seguridad y salud, siempre y cuando el plazo fijo pactado del contrato de aprendizaje así lo permita.
2. Serán tenidos en cuenta dentro del número de trabajadores para efectos de la conformación del Comité de Convivencia Laboral, siempre y cuando el plazo fijo pactado del contrato de aprendizaje así lo permita.

ARTÍCULO 14. Periodo de prueba: El contrato de aprendizaje no tendrá periodo de prueba, toda vez que es un contrato especial de trabajo, destinado a que un estudiante desarrolle formación teórica práctica que le permita adquirir formación profesional metódica y completa requerida en el oficio, actividad, ocupación o profesión.

ARTÍCULO 15. Suspensión especial: Además de las causales establecidas en el artículo 51 del Código Sustantivo del Trabajo, en la fase práctica este podrá suspenderse por las siguientes causas especiales:

1. Las vacaciones colectivas de la empresa, ocurridas en la fase práctica del contrato y en las cuales el aprendiz no haya cumplido el tiempo de servicios requerido para causar el derecho al descanso anual remunerado. La práctica se reanuda una vez la empresa retome sus labores, continuando el proceso formativo hasta completar el tiempo restante previsto para la fase práctica y el contrato de aprendizaje. Las vacaciones colectivas no afectan la fase lectiva del contrato de aprendizaje.
2. La licencia de maternidad, la licencia de paternidad y la incapacidad de origen común o laboral superior a cinco (5) días hábiles dentro de un período de un (1) mes calendario. El contrato se reanuda una vez el estudiante cumpla con el periodo de licencia o recupere su estado de salud, continuando la ejecución del contrato hasta completar el tiempo restante previsto.

Parágrafo 1: Durante el periodo de suspensión del contrato, se interrumpe la obligación del aprendiz de adelantar las actividades formativas, en fase lectiva o práctica, y para la empresa la de pagar el apoyo de sostenimiento de esos lapsos. No obstante, durante la suspensión corren a cargo de la empresa las obligaciones ya surgidas con anterioridad, especialmente, las que corresponden al Sistema de Seguridad Social.

Parágrafo 2: Los periodos de suspensión pueden descontarse por la empresa al liquidar las vacaciones, cesantías e intereses de cesantías en fase práctica. El tiempo de suspensión no será tenido en cuenta para contabilizar el plazo

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO Cooperativa TCL Transporte Carga Libre	
---	--	--

fijo pactado del contrato, pues una vez desaparecida la causal de suspensión, se reactiva el proceso formativo hasta completar el tiempo restante previsto.

Parágrafo 3: La suspensión del contrato de aprendizaje deberá reportarse en el Sistema de Gestión Virtual de Aprendizices - SGVA del Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA.

ARTÍCULO 16. Justas causas de terminación del contrato de aprendizaje: Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de aprendizaje:

1. Por parte del empleador:
 - a. Las indicadas en el literal a) del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo.
 - b. No regresar el aprendiz a su práctica laboral, al desaparecer las causas de la suspensión del contrato.
 - c. Incumplimiento de las obligaciones del aprendiz.
 - d. Terminación del contrato de prestación de servicios educativos suscrito entre el aprendiz y la Entidad Educativa.
 - e. Justas causas de acuerdo a las faltas graves cometidas conforme al presente reglamento interno de trabajo.
2. Por parte del aprendiz:
 - a. Las indicadas en el literal b) del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo.

ARTÍCULO 17. Terminación unilateral y sin justa causa: Serán aplicables las disposiciones del Código Sustantivo del Trabajo, en particular lo previsto en el artículo 64, referente a la indemnización a cargo del empleador cuando se configure la terminación unilateral sin justa causa debidamente comprobada.

CAPÍTULO III PERÍODO DE PRUEBA

ARTÍCULO 18. La empresa una vez admitida el aspirante podrá estipular con él un período inicial de prueba que tendrá por objeto apreciar por parte de la empresa, las aptitudes del trabajador y por parte de este, las conveniencias de las condiciones de trabajo (CST, art. 76).

ARTÍCULO 19. El período de prueba debe ser estipulado por escrito y en caso contrario los servicios se entienden regulados por las normas generales del contrato de trabajo (CST, art. 77, núm. 1°).

ARTÍCULO 20. El período de prueba no puede exceder de dos (2) meses. En los contratos de trabajo a término fijo, cuya duración sea inferior a 1 año, el período de prueba no podrá ser superior a la quinta parte del término inicialmente pactado para el respectivo contrato, sin que pueda exceder de dos 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 (L. 50/90, art. 7°).

ARTÍCULO 21. Durante el período de prueba, el contrato puede darse por terminado unilateralmente en cualquier momento y sin previo aviso, pero si expirado el período de prueba y el trabajador continuare al servicio del empleador, con consentimiento expreso o tácito, por ese solo hecho, los servicios prestados por aquel a este, se considerarán regulados por las normas del contrato de trabajo desde la iniciación de dicho período de prueba. Los trabajadores en

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO Cooperativa TCL Transporte Carga Libre	
---	--	--

período de prueba gozan de todas las prestaciones (CST, art. 80 Modificado por el D. 617/54 artículo 3).

TÍTULO III. DE LAS MODALIDADES CONTRACTUALES DE LOS TRABAJADORES

CAPÍTULO I CONTRATO DE TRABAJO

ARTÍCULO 22. No existe contrato de trabajo con los contratistas independientes y sus trabajadores.

ARTÍCULO 23: Dada las necesidades y circunstancias de la Cooperativa TCL Transporte Carga Libre el sitio en donde se formaliza el contrato no constituye cosa distinta al sitio de enganche del trabajador y tiene plena libertad para asignarle al trabajador el sitio en el cual deba desempeñar sus trabajos o para cambiar el lugar de labor, todo en el momento en que lo estime conveniente.

La **COOPERATIVA TCL TRANSPORTE CARGA LIBRE**, conserva en todo tiempo el derecho a asignarle al trabajador el desempeño de funciones distintas a las que venga desarrollando, siempre y cuando no constituya de manera alguna, desmejoramiento de sus condiciones de trabajo.

CAPÍTULO II. DE LOS TIPOS DE CONTRATOS LABORALES

ARTÍCULO 24. Contrato a término indefinido: Los trabajadores y las trabajadoras serán vinculados mediante contrato de trabajo a término indefinido. Sin perjuicio de lo anterior, podrán celebrarse contratos de trabajo, ya sea a término fijo, por el tiempo que dure la realización de una obra o labor determinada o para ejecutar un trabajo ocasional, accidental o transitorio. El contrato a término indefinido tendrá vigencia mientras subsistan las causas que le dieron origen y la materia del trabajo. (artículo 5 Ley 2466 de 2025)

ARTÍCULO 25. Contrato a término fijo: Podrán celebrarse contratos de trabajo a término fijo por un término no mayor a cuatro (4) años. El contrato de trabajo a término fijo deberá celebrarse por escrito. Cuando el contrato de trabajo a término fijo no cumpla las condiciones y requisitos previamente mencionados, se entenderá celebrado a término indefinido desde el inicio de la relación laboral.

El contrato a término fijo no podrá renovarse indefinidamente, sin embargo, podrán considerarse los siguientes tipos de prórrogas:

Prórroga pactada. Cuando el contrato de trabajo se celebre por un término inferior a un (1) año, las partes, mediante acuerdo escrito, podrán prorrogar el número de veces que estimen conveniente; sin embargo, después de la cuarta prórroga, el contrato no podrá renovarse por un período inferior a un (1) año. En ningún caso podrá superarse el término máximo de cuatro (4) años previsto en este artículo, para los casos de contratos vigentes este límite máximo se contabilizará a partir de la entrada en vigencia de esta ley. (artículo 5 Ley 2466 de 2025)

Prórroga automática. Si con treinta (30) días de antelación al vencimiento del plazo pactado o su prórroga, ninguna de las partes manifestare su intención de terminar el contrato, este se entenderá renovado por un término igual al

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO Cooperativa TCL Transporte Carga Libre	
---	--	--

inicialmente pactado o al de su prórroga, según sea el caso, sin que pueda superarse el límite máximo de cuatro (4) años previsto en este artículo. Esta misma regla aplicará a los contratos celebrados por un término inferior a un (1) año, pero en este caso la cuarta prórroga automática será por un período de un (1) año. (artículo 6 Ley 2466 de 2025)

PARÁGRAFO 1. Los trabajadores bajo esta modalidad contractual pactada gozarán de todas las prestaciones sociales y vacaciones proporcionales al tiempo trabajado y lo indicado en la ley para todo contrato laboral.

ARTÍCULO 26. Contrato de obra o labor determinada: Podrán celebrarse contratos de trabajo por el tiempo que dure la realización de una obra o labor determinada.

El contrato de trabajo por la duración de obra o labor determinada deberá celebrarse por escrito y en él deberá indicarse, de forma precisa y detallada, la obra o labor contratada que se requiere atender.

Cuando no se cumplan las condiciones señaladas en el presente artículo, o cuando una vez finalice la obra o labor contratada, el trabajador continúe prestando sus servicios, el contrato se entenderá celebrado a término indefinido desde el inicio de la relación laboral, a menos que se trate de una nueva y diferente obra o labor, caso en el que se podrá continuar el contrato adicionando por escrito el acuerdo en el que se especifique la nueva obra o labor o se liquidará el contrato anterior y se iniciará un nuevo contrato por la nueva necesidad, especificando en cualesquiera de los dos casos de forma clara y precisa la nueva obra o labor contratada. (artículo 6 Ley 2466 de 2025)

PARÁGRAFO 1. Los trabajadores tendrán derecho a todas las prestaciones sociales que se causen durante su desarrollo y en los términos de ley, igualmente tendrán derecho a sus vacaciones compensadas cualquiera sea el tiempo servido o disfrutadas siempre que se cumplan las previsiones legales (servicio por un año) y deberán ser afiliados también al sistema de seguridad social. (artículo 6 Ley 2466 de 2025).

TÍTULO IV. DE LA JORNADA LABORAL Y EL DESCANSO REMUNERADO

CAPÍTULO I HORARIO DE TRABAJO

ARTÍCULO 27. Las horas de entrada y salida de los trabajadores son las que a continuación se expresan así:

ÁREA ADMINISTRATIVA	
Lunes a jueves	08:00 A.M – 6:00 P.M
Viernes	8:00 A.M-5:30 P.M
1 HORA PARA ALMUERZO DE 12:00 a 1:00 P.M 15 MINUTOS DE BREACK JORNADA DE LA MAÑANA 15 MINUTOS DE BREAK JORNADA DE LA TARDE	

PERSONAL OPERATIVO	
TURNO 1	7:00 A.M – 4:30 P.M
1 HORA PARA ALMUERZO DE 12:00 a 1:00 P.M 15 MINUTOS DE BREACK JORNADA DE LA MAÑANA 15 MINUTOS DE BREAK JORNADA DE LA TARDE	
TURNO 2	08:00 A.M-5:30 P.M

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO Cooperativa TCL Transporte Carga Libre	
---	--	--

1 HORA PARA ALMUERZO DE 12:00 a 1:00 P.M • 15 MINUTOS DE BREACK JORNADA DE LA MAÑANA • 15 MINUTOS DE BREAK JORNADA DE LA TARDE
Sábado: 2 horas • TURNO 1: 8:00 A.M-10 A.M • TURNO 2: 10:00 A.M- 12:00 PM

Nota: Esta jornada se encuentra ajustada a la reducción fijada para el 15 de julio, cuando que constituye 42 horas semanales.

Nota 2: El personal del área comercial tendrá hasta una (1) hora diaria de descanso para alimentación, la cual no constituye tiempo efectivo de trabajo y será otorgada de manera escalonada, garantizando la continuidad del servicio.

Los turnos serán asignados de forma rotativa y la empresa llevará el control de las horas laboradas, garantizando el cumplimiento de los límites legales. Por lo tanto, cualquier modificación de turnos por necesidades del servicio deberá ser autorizada por el superior inmediato

Cuando las necesidades del servicio así lo requieran, el personal del área comercial podrá laborar hasta dos (2) horas diarias de trabajo suplementario, las cuales deberán ser previamente autorizadas por escrito por el jefe inmediato y se remunerarán conforme a los recargos legales vigentes establecidos en la Ley 2466 de 2025. En ningún caso el trabajo suplementario podrá exceder de doce (12) horas semanales, de conformidad con el artículo 167A del Código Sustantivo del Trabajo.

PARÁGRAFO 1: La disminución de la jornada laboral de que trata esta ley, exonera al empleador de dar aplicación al parágrafo del Artículo 3 de la Ley 1857 de 2017, así como a lo dispuesto en el Artículo 21 de la ley 50 de 1990.

PARÁGRAFO 2: La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo es de cuarenta y dos (42) horas a la semana, que podrán ser distribuidas, de común acuerdo, entre empleador y trabajador, en 5 o 6 días a la semana, garantizando siempre el día de descanso, salvo las siguientes excepciones:

- En las labores que sean especialmente insalubres o peligrosas, el gobierno puede ordenar la reducción de la jornada de trabajo de acuerdo con dictámenes al respecto.
- La duración máxima de la jornada laboral de los adolescentes autorizados para trabajar, se sujetará a las siguientes reglas:

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

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

- El empleador y el trabajador pueden acordar, temporal o indefinidamente, la organización de turnos de trabajo sucesivos, que permitan operar a la empresa o secciones de la misma sin solución de continuidad durante todos los días de la semana, siempre y cuando el respectivo turno no exceda de seis (6) horas al día y treinta y seis (36) a la semana; En este caso no habrá lugar a recargo nocturno ni al previsto para el trabajo

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO Cooperativa TCL Transporte Carga Libre	
---	--	--

dominical o festivo, pero el trabajador devengará el salario correspondiente a la jornada ordinaria de trabajo, respetando siempre el mínimo legal o convencional y tendrá derecho a un día de descanso remunerado.

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

PARÁGRAFO 3. El empleador no podrá sin con el consentimiento del trabajador, contratarlo para la ejecución de dos turnos en el mismo día, salvo en labores de supervisión, dirección, confianza o manejo.

PARÁGRAFO 4. Derechos adquiridos de los trabajadores. El empleador debe respetar todas las normas y principios que protegen al trabajador. La disminución de la jornada de trabajo no implicara la reducción de la remuneración salarial ni prestacional, ni el valor de la hora ordinaria de trabajo, ni exonera de obligaciones en favor de los trabajadores.

ARTÍCULO 28. EXCEPCIONES A LA JORNADA: Del horario anterior quedan exceptuados:

- A) El menor entre doce y catorce años, sólo podrá trabajar una jornada máxima de cuatro (4) horas diarias y veinticuatro (24) horas a la semana. La jornada de trabajo de los adolescentes mayores de 15 y menores de 17 años solo podrán trabajar en jornada diurna máxima de seis horas diarias y treinta horas a la semana y hasta las 6:00 de la tarde. La jornada de trabajo de los adolescentes mayores de diecisiete (17) años, solo podrán trabajar en una jornada máxima de ocho horas diarias y 40 horas a la semana y hasta las 8:00 de la noche.
- B) **TRABAJADORES DE MANEJO Y CONFIANZA:** No habrá limitaciones en la jornada de trabajo para los trabajadores que ejerzan actividades discontinúas o intermitentes o para aquellos que ejerzan labores de simple vigilancia cuando residan en el sitio de trabajo, ni para aquellos que desempeñen cargos de dirección, de confianza o de manejo. Estas personas deberán laborar el tiempo que sea necesario para el debido cumplimiento de sus obligaciones. El tiempo que laboren en exceso no constituirá en consecuencia, trabajo suplementario o de horas extras, ni implicará sobre remuneración alguna. Todo contrato laboral que haya suscrito o suscriba la COOPERATIVA TCL TRANSPORTE CARGA LIBRE con trabajadores de confianza y manejo hará constar en su texto el alcance de que trata este literal, pero en todo caso se entenderá que todo cargo de dirección es de confianza y manejo y así lo entenderá el trabajador que lo desempeñe por el hecho de haber recibido y confirmado que conoce el reglamento interno de trabajo.

CAPÍTULO II LAS HORAS EXTRAS Y TRABAJO NOCTURNO

ARTÍCULO 29. Trabajo diurno es el comprendido entre las 6:00 A.M., y las 07:00 P.M., trabajo nocturno es el comprendido entre las 07:00 P.M., y las 6:00 A.M. (artículo 160, C.S.T., Modificado por Ley 2466 de 2025).

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO Cooperativa TCL Transporte Carga Libre	
---	--	--

ARTÍCULO 30. Trabajo suplementario o de horas extras es el que se excede de la jornada ordinaria y en todo caso el que excede la máxima legal (artículo 159, C.S.T.).

ARTÍCULO 31. El trabajo suplementario o de horas extras, a excepción de los casos señalados en el artículo 163 del C. S. T., sólo podrá efectuarse en dos (2) horas diarias y hasta 12 horas semanales. Se exceptúa de este límite a los empleados de servicios de vigilancia y empleados del servicio doméstico. No requiere autorización del ministerio de trabajo. (Artículo 13, ley 2466 de 2025).

ARTÍCULO 32. La empresa no reconocerá trabajo suplementario o de horas extras sino cuando expresamente lo autorice a sus trabajadores por escrito de acuerdo con lo establecido para tal efecto en este Reglamento, tratándose de trabajadores de dirección, confianza o manejo, no habrá lugar al pago de horas extras.

ARTÍCULO 33. Descansos Compensatorios (artículo 181, C.S.T.): El trabajador que labore habitualmente en día de descanso obligatorio tiene derecho a un descanso compensatorio remunerado, sin perjuicio de la retribución en dinero prevista en el artículo 180 del Código Sustantivo de Trabajo. En ese sentido, se programarán la jornada por el área de operaciones y se validará si el día de descanso podrá coincidir con el día domingo u otro día de la semana para ser disfrutado.

En caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales previstas en el artículo 20 literal c) de esta ley <161 c.s.t.>, el trabajador solo tendrá derecho a un descanso compensatorio remunerado cuando labore en domingo.

ARTÍCULO 34. Forma de Descansos Compensatorios (artículo 183, C.S.T.): El descanso semanal compensatorio puede darse en alguna de las siguientes formas:

1. En otro día laborable de la semana siguiente, a todo el personal de un establecimiento, o por turnos.
2. Desde el medio día o a las trece horas (1 p.m.) del domingo, hasta el medio día o a las trece horas (1 p.m.) del lunes.

CAPÍTULO III DÍAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIOS

ARTÍCULO 35. Serán de descanso obligatorio remunerado, los domingos y días de fiesta que sean reconocidos como tales en nuestra legislación laboral.

1. Todo trabajador tiene derecho al descanso remunerado en los siguientes días de fiesta de carácter civil o religioso: 1 de enero, 6 de enero, 19 de marzo, 1 de mayo, 29 de junio, 20 de julio, 7 de agosto, 15 de agosto, 12 de octubre, 1 de noviembre, 11 de noviembre, 8 y 25 de diciembre, además de los días jueves y viernes santos, Ascensión del Señor, Corpus Christi y Sagrado Corazón de Jesús.
2. Pero el descanso remunerado del seis de enero, diecinueve de marzo, veintinueve de junio, quince de agosto, doce de octubre, primero de noviembre, once de noviembre, Ascensión del Señor, Corpus Christi y Sagrado Corazón de Jesús, cuando no caigan en día lunes se trasladarán al lunes siguiente a dicho día. Cuando las mencionadas festividades caigan en domingo, el descanso remunerado, igualmente se trasladará al lunes.
3. Las prestaciones y derechos que para el trabajador originen el trabajo en los días festivos, se reconocerán en relación con el día de descanso remunerado establecido en el inciso anterior. (Ley 51 del 22 de diciembre de

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO Cooperativa TCL Transporte Carga Libre	
---	--	--

1.983).

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 26, numeral 5°, Ley 50 de 1990).

PARÁGRAFO 2. Conforme al artículo 179 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 14 de la Ley 2466 de 2025, la remuneración en días de descanso obligatorio se regirá por las siguientes reglas:

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, el trabajador, si trabaja, solo tendrá derecho al recargo establecido en el numeral anterior.

Implementación gradual. El recargo del 100% de que trata este parágrafo podrá ser implementado de manera gradual por el empleador, así: a partir del 1° de julio de 2025, el recargo será del 80%; a partir del 1° de julio de 2026, del 90%; y a partir del 1° de julio de 2027, se dará plena aplicación al recargo en los términos aquí señalados, sin perjuicio de que el empleador opte por aplicar el 100% desde antes de esta fecha.

PARÁGRAFO 2.1. Trabajo ocasional y habitual. Se entiende que el trabajo en día de descanso obligatorio es **ocasional** cuando el trabajador labora hasta dos (2) días de descanso obligatorio durante el mes calendario. Se entiende que es **habitual** cuando el trabajador labora tres (3) o más de estos días durante el mes calendario. En el trabajo habitual, además del recargo correspondiente, el trabajador tendrá derecho al descanso compensatorio obligatorio, conforme a las reglas legales que lo regulan.

PARÁGRAFO 3. El trabajador podrá convenir por escrito con el empleador que su día de descanso sea distinto al domingo. En caso de que las partes no lo pacten expresamente en el contrato o en otrosí, se presumirá como día de descanso obligatorio el domingo. Para todos los efectos del régimen laboral, la expresión "dominical" se entenderá referida al día de descanso obligatorio.

Aviso sobre trabajo dominical. Cuando se trate de trabajos habituales o permanentes en domingo, el empleador deberá fijar, en lugar público del establecimiento o por medios virtuales de difusión (correo electrónico, página web, WhatsApp, redes sociales), con una anticipación mínima de doce (12) horas, la relación del personal de trabajadores que por razones del servicio no puedan disponer del descanso dominical. En dicha relación se incluirán también el día y las horas del descanso compensatorio correspondiente (artículo 185 del Código Sustantivo del Trabajo).

ARTÍCULO 36. El descanso en los días domingos y los demás expresados en este reglamento, tiene una duración mínima de 24 horas, salvo la excepción consagrada en el literal c) del artículo 20 de la Ley 50 de 1990.

ARTÍCULO 37. Cuando por motivo de fiesta no determinada en la Ley 51 del 22 de diciembre de 1983, la empresa suspendiere el trabajo, está obligada a pagarlo como si se hubiere realizado. No está obligada a pagarlo cuando hubiere mediado convenio expreso para la suspensión o compensación o estuviere prevista en el reglamento, pacto, convención colectiva o fallo arbitral. Este trabajo compensatorio se remunerará sin que se entienda como trabajo suplementario o de horas extras. (Artículo 178 C.S.T.).

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO Cooperativa TCL Transporte Carga Libre	
---	--	--

CAPÍTULO IV VACACIONES REMUNERADAS

ARTÍCULO 38. 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 39. La época de vacaciones debe ser señalada por la empresa a más tardar dentro del año siguiente 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 40. 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 41. El empleador y trabajador, podrán acordar por escrito, previa solicitud del trabajador, que se pague en dinero hasta la mitad de las vacaciones.; cuando el contrato termina sin que el trabajador hubiere disfrutado de vacaciones, la compensación de estas en dinero procederá por un año cumplido de servicios y proporcionalmente por fracción de año. 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 42. 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 (artículo 190, C.S.T.).

ARTÍCULO 43. Durante el período de vacaciones el trabajador recibirá el salario ordinario que esté devengando el día que comience a disfrutar de ellas. En consecuencia, sólo se excluirán para la liquidación de las vacaciones el valor del trabajo en días de descanso obligatorio y el valor del trabajo suplementario o de horas extras. Cuando el salario sea variable las vacaciones se liquidarán con el promedio de lo devengado por el trabajador en el año inmediatamente anterior a la fecha en que se conceden.

ARTÍCULO 44. Todo empleador llevará un registro de vacaciones en el que se anotará la fecha de ingreso de cada trabajador, fecha en que toma sus vacaciones, en que las termina y la remuneración de las mismas (decreto 13 de 1.967, artículo quinto). Para ello, el trabajador deberá informar con anticipación mínima de 1 mes para programar la fecha de vacaciones y ser autorizadas por la empresa conforme a las necesidades del servicio, a través del correo, formulario o medio de comunicación autorizado por la empresa. En caso contrario, serán asignadas por el empleador.

PARÁGRAFO. En los contratos a término fijo inferior a un (1) año, los trabajadores tendrán derecho al pago de vacaciones en proporción al tiempo laborado cualquiera que este sea (artículo tercero, Parágrafo, Ley 50 de 1.990).

CAPÍTULO V PERMISOS Y LICENCIAS

ARTÍCULO 45. empresa concederá a sus trabajadores los permisos necesarios para el ejercicio del derecho al sufragio y para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación, en caso de grave calamidad



REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

Cooperativa TCL Transporte Carga Libre

doméstica debidamente comprobada, para concurrir en su caso al servicio médico correspondiente, para desempeñar comisiones sindicales inherentes a la organización y para asistir al entierro de sus compañeros, siempre que avisen con la debida oportunidad a la empresa y a sus representantes y que en los dos últimos casos, el número de los que se ausenten no sea tal, que perjudiquen el funcionamiento del establecimiento. La concesión de los permisos antes dichos estará sujeta a las siguientes condiciones:

1. 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. El trabajador deberá aportar los documentos, videos o cualquier soporte que de fe de la situación inmediatamente tenga conocimiento de la misma al empleador, a los cuales se les otorgará un mínimo de medio día o hasta finalizar la jornada de trabajo para aportar los soportes respectivos.
2. En caso de entierro de compañeros de trabajo, el aviso puede ser hasta con un día de anticipación y el permiso se concederá hasta el 10% de los trabajadores.
3. En los demás casos (sufragio, desempeño e cargos transitorios de forzosa aceptación y concurrencia al servicio médico correspondiente) el aviso se dará con la anticipación que las circunstancias lo permitan. Salvo convención en contrario y a excepción del caso de concurrencia al servicio médico correspondiente, para permisos de un (1) día de trabajo, o más, el trabajador comunicará a su jefe inmediato quien dará su visto bueno, posterior a ello se diligencia el formato de solicitud de permiso y se le pasa al jefe de Talento Humano quien determinará la respectiva aprobación.
4. En el evento de permisos de medio día o menores en tiempo, se sujeta a la determinación del Jefe de Área a la cual pertenece el trabajador, con el visto bueno del jefe de Talento Humano el tiempo empleado con estos permisos puede descontarse al trabajador o compensarse con tiempo igual de trabajo efectivo en horas distintas a su jornada ordinaria, a opción de la empresa.

ARTÍCULO 46. PERMISOS: El Trabajador podrán con un plazo mínimo de 2 días hábiles solicitar los permisos remunerados, por el conducto que se establezca para tal fin, por la empresa, permisos por motivos justificados y en los siguientes casos.

- a. **Permiso por Calamidad domestica o familiar:** 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; Todo trabajador tiene derecho a permiso remunerado hasta por cinco (5) días hábiles prorrogables según la gravedad del caso, previa evaluación del empleador y debida comprobación. En caso de ser asociado a enfermedades, el carácter de la enfermedad debe acreditarse con certificado del médico tratante. En cualquier otro caso, deberá estar acompañado de videos, fotos o documentos que acrediten la situación.
- b. **Permiso para la utilización del servicio médico:** 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

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO Cooperativa TCL Transporte Carga Libre	
---	--	--

Protección Social para el diagnóstico y el tratamiento de la Endometriosis incluido en la Ley 2338 de 2023.

- c. **Permisos ocasionales:** En caso de que un Trabajador se encuentre imposibilitado para presentarse a su trabajo a la hora reglamentada o pretenda retirarse antes de esta, debe informar oportunamente al respectivo superior, quien otorga el permiso del caso si lo encuentra justificado.
- d. **Para asistir a las obligaciones escolares** como acudiente, en los que resulte obligatoria la asistencia del trabajador por requerimiento del centro educativo. Se debe remitir la citación a la empresa con anticipación mínima de 3 días hábiles donde conste el requerimiento por el colegio.
- e. Para atender **citaciones judiciales, administrativas y legales.** Se debe remitir la citación a la empresa con anticipación mínima de 4 días donde conste el requerimiento por la entidad competente que requiere, remitida por la misma.
- f. **Permiso por uso de bicicleta como medio de transporte:** 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.
- g. **Permisos no remunerados:** Se podrán dar permisos no remunerados al trabajador que solicite con anticipación al menos de 8 días hábiles antes de la fecha del permiso, el cual podrá ser tomado para trámites personales, viajes personales prolongados o estudios, este último deberá estar soportado con los documentos que den fe de ello.

ARTÍCULO 47. En los casos a que se refiere el artículo anterior, el trabajador deberá acreditar el hecho que dio lugar al permiso, mediante los correspondientes medios legales de prueba dentro de los ocho (8) días siguientes a su reincorporación al trabajo.

Al trabajador que no cumpla con este requisito se le descontarán, los días utilizados para el permiso.

ARTÍCULO 48. Permisos para atender asuntos personales:

- a. Si el permiso implica desplazamiento del sitio habitual de trabajo en una duración de una (1) a cuatro (4) horas, debe solicitarse previamente ante el departamento de talento humano y podrá ser otorgado por este si lo encuentra justificado.
- b. Si el permiso implica desplazamiento del sitio habitual de trabajo por espacio de un (1) día, podrá ser otorgado por el jefe de personal.
- c. Si implica desplazamiento del sitio habitual de trabajo, el Trabajador puede solicitar por escrito permiso remunerado hasta por tres (3) días cuando medie justa causa. Corresponde a la dirección administrativa y/o la gerencia de la empresa la autorización.

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO Cooperativa TCL Transporte Carga Libre	
---	--	--

PARÁGRAFO: Descuento de dominical por ausentismo sin justa causa. De conformidad con el numeral 4° del artículo 60 del Código Sustantivo del Trabajo, está prohibido a los trabajadores faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso del empleador, excepto en los casos de huelga, en los cuales deben abandonar el lugar de trabajo.

En igual sentido lo señala el artículo 173 del Código Sustantivo del Trabajo, al regular el derecho al pago del día de descanso obligatorio, cuyo texto prevé: "El empleador debe remunerar el descanso dominical 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 disposición del empleador".

Para tales propósitos, el numeral 2° del artículo 173 del citado código define la justa causa en los siguientes eventos: accidente, enfermedad, calamidad doméstica, fuerza mayor y caso fortuito. De acuerdo con ello, solo bajo estas circunstancias el trabajador estará facultado para justificar la inasistencia a su lugar de trabajo.

En consecuencia, cuando el trabajador se ausente sin justa causa o sin la debida autorización, el empleador podrá descontar el día no laborado, así como el descanso dominical o de descanso obligatorio correspondiente a la semana en que se presentó la ausencia, conforme al artículo 173 del Código Sustantivo del Trabajo.

Este descuento se realiza únicamente sobre el salario del respectivo periodo de nómina. La consecuente disminución del salario base incidirá proporcionalmente en la liquidación de las prestaciones sociales que se calculan sobre dicho salario (prima de servicios, cesantías e intereses a las cesantías), sin que ello implique la pérdida del tiempo de servicio computable para la antigüedad del trabajador ni para el reconocimiento de las demás prestaciones causadas durante la relación laboral.

ARTÍCULO 49. LICENCIA DE MATERNIDAD. Toda trabajadora en estado de embarazo tiene derecho a una licencia de dieciocho (18) semanas en la época del parto, la cual será remunerada con el salario que devengue al momento de iniciar el disfrute de dicho descanso. En caso de salarios variables, se promediará lo devengado en el último año de servicio o en todo el tiempo si este fuere menor.

PARÁGRAFO: Para el reconocimiento legal de la licencia y el trámite de recobro ante el Sistema de Seguridad Social, la trabajadora deberá presentar a la Dirección de Talento Humano un certificado médico expedido por su entidad de salud, en el cual conste:

- Acreditación del estado de gravidez: Confirmación clínica del embarazo.
- Indicación de la fecha probable del parto teniendo en cuenta que por lo menos, ha de iniciarse dos (2) semanas antes del parto
- Determinación del día de inicio: Señalando la fecha exacta en que debe comenzar el descanso, considerando los periodos de licencia preparto y posparto obligatorios.

PARÁGRAFO: El empleador reconoce el fuero de maternidad, garantizando que ninguna trabajadora podrá ser despedida por motivo de embarazo o lactancia sin la previa autorización de la autoridad administrativa del trabajo competente.

ARTÍCULO 50. LICENCIA DE PATERNIDAD: El cónyuge o compañero permanente tendrá derecho a dos (2) semanas de licencia remunerada de paternidad, aún en el caso en que sólo el padre esté cotizando al Sistema General de Seguridad Social en Salud. (conforme a la ley 2114 de 2021. Parágrafo 2). Esta licencia remunerada es incompatible

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO Cooperativa TCL Transporte Carga Libre	
---	--	--

con la licencia de calamidad doméstica y en caso de haberse solicitado esta última por el nacimiento del hijo, estos días serán descontados de la licencia remunerada de paternidad.

El único soporte válido para el otorgamiento de licencia remunerada de paternidad es el Registro Civil de Nacimiento, el cual deberá presentarse a la EPS a más tardar dentro de los treinta (30) días siguientes a la fecha del nacimiento del menor. La licencia remunerada de paternidad será a cargo de la EPS, para lo cual se requerirá que el padre haya estado cotizando efectivamente durante las cien (100) semanas previas al reconocimiento de la licencia remunerada de paternidad.

ARTÍCULO 51. DESCANSO REMUNERADO DURANTE LA LACTANCIA. La Empresa concederá a la Trabajadora dos (2) descansos de treinta (30) minutos cada uno, dentro de la jornada laboral, para amamantar a su hijo, sin descuento alguno del salario por dicho concepto durante los primeros seis (6) meses de edad.

ARTÍCULO 52. LICENCIA REMUNERADA POR LUTO. Se concederá al Trabajador en caso de fallecimiento de su cónyuge, compañero o compañera permanente; o de un familiar hasta el grado segundo de consanguinidad, primero de afinidad y primero civil, una licencia remunerada por luto de cinco (5) días hábiles. La grave calamidad domestica no incluye la licencia por luto.

PARÁGRAFO: Este hecho deberá demostrarse mediante documento expedido por la autoridad competente, dentro de los treinta (30) días siguientes a su ocurrencia.

ARTÍCULO 53. LICENCIA PARA EL CUIDADO DE LA NIÑEZ. La licencia para el cuidado de los menores de edad es una licencia remunerada otorgada una vez al año y por un periodo de diez (10) días hábiles, de mutuo acuerdo entre empleador y trabajador(a), a uno de los padres trabajadores cotizantes al sistema general de seguridad social en salud, o a quien detente la custodia y cuidados personales de **un menor de edad que padezca una enfermedad o condición terminal**.

PARÁGRAFO 1o. Los diez (10) días hábiles de la licencia remunerada para el cuidado de los menores de edad se otorgarán de manera continua o discontinua, según acuerden el empleador y el (la) trabajador(a).

PARÁGRAFO 2o. El (la) trabajador(a) que ostente la custodia y cuidado personal del menor de edad, que padezca una enfermedad o condición terminal, de común acuerdo con el empleador, podrá solicitar ejecutar su labor bajo la modalidad de Teletrabajo o en su defecto trabajo en casa, siempre que su labor o funciones puedan ser desempeñadas, bajo alguna de estas modalidades mediante el uso de las tecnologías de la información y telecomunicaciones.

ARTÍCULO 54. PRUEBA DE LA INCAPACIDAD. La licencia remunerada descrita en el artículo anterior será concedida por el empleador, previa certificación o incapacidad otorgada por el médico tratante que tenga a su cargo la atención del menor de edad, en donde conste la necesidad de acompañamiento y el diagnóstico clínico.

PARÁGRAFO. Las incapacidades o certificaciones médicas deberán renovarse cada vez que el (la) trabajador (a) realice la solicitud de licencia para el cuidado de los menores de edad, de que trata esta ley.

CAPÍTULO VI

SALARIO MÍNIMO, CONVENCIONAL, LUGAR, DÍAS, HORAS DE PAGOS y PERÍODOS QUE LO REGULAN

ARTÍCULO 55. Formas y libertad de estipulación



REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

Cooperativa TCL Transporte Carga Libre

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.

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 empresa que no podrá ser inferior al treinta por ciento (30%) de dicha cuantía. El monto del factor prestacional quedará exento del pago de retención en la fuente y de impuestos.

3. Este salario no estará exento de las cotizaciones a la seguridad social, ni de los aportes al SENA, ICBF y Cajas de Compensación Familiar, pero en el caso de estas tres últimas entidades, los aportes se disminuirán en un treinta por ciento (30%).
4. 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 18, Ley 50 de 1.990).

ARTÍCULO 56. Se denomina jornal el salario estipulado por días y sueldo, el estipulado por períodos mayores (artículo 133, C.S.T.).

ARTÍCULO 57. 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. (Artículo 138, numeral primero, C.S.T.).

Períodos de Pago: El salario se pagará a los trabajadores de la COOPERATIVA TCL TRANSPORTE CARGA LIBRE en forma quincenal vencida a todos sus trabajadores.

ARTÍCULO 58. El salario se pagará al trabajador directamente o a la persona que él autorice, esta autorización está condicionada a las condiciones de modo, tiempo y lugar establecidas por el EMPLEADOR, el salario se pagará así:

1. El salario en dinero debe pagarse por períodos iguales y vencidos. El período de pago para los jornales no puede ser mayores 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.).

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO Cooperativa TCL Transporte Carga Libre	
---	--	--

ARTÍCULO 59: Los reclamos originados por errores en el pago de la remuneración se llevarán a cabo directamente, por el interesado, para lo cual tendrá que dirigirse a la oficina de administración, durante los días siguientes a la efectución del pago. Los ajustes a que haya lugar serán efectuados en el periodo de pago siguiente al reclamo.

TÍTULO V

DEL REGLAMENTO DE HIGIENE Y SEGURIDAD

CAPÍTULO UNICO DE SERVICIO MÉDICO, MEDIDAS DE SEGURIDAD, RIESGOS PROFESIONALES, PRIMEROS AUXILIOS EN CASO DE ACCIDENTES DE TRABAJO, NORMAS SOBRE LABORES EN ORDEN A LA MAYOR HIGIENE, REGULARIDAD y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

ARTÍCULO 60. Es obligación del empleador velar por la salud, seguridad e higiene de los trabajadores a su cargo. Igualmente, es su obligación garantizar los recursos necesarios para implementar y ejecutar actividades permanentes en medicina preventiva y del trabajo y en higiene y seguridad industrial de conformidad al programa de Salud Ocupacional, con el objeto de velar por la protección integral del trabajador.

ARTÍCULO 61. Los servicios médicos que requieran los trabajadores se prestarán por el Instituto de los Seguros Sociales, EPS o A.R.L, a través de la I.P.S, a la cual estén asignados. En caso de no afiliación estarán a cargo del empleador, sin perjuicio de las acciones legales pertinentes.

ARTÍCULO 62. 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 hará lo conducente para que sea examinado por el médico correspondiente, a fin de que certifique si puede continuar o no en el trabajo y en su caso determine la incapacidad y el tratamiento a que el trabajador debe someterse.

Si éste no diere aviso dentro del término indicado, o no se sometiere al examen médico que se haya ordenado, su inasistencia al trabajo se tendrá como injustificada para los efectos a que haya lugar, a menos que demuestre que estuvo en absoluta imposibilidad para dar el aviso y someterse al examen en la oportunidad debida.

ARTÍCULO 63. Los trabajadores deben someterse a las instrucciones y tratamiento que ordena el médico que los haya examinado, así como a los exámenes o tratamientos preventivos que para todos o algunos de ellos ordena la empresa en determinados casos. El trabajador que sin justa causa se negare a someterse a los exámenes, instrucciones o tratamientos antes indicados, perderá el derecho a la prestación en dinero por la incapacidad que sobrevenga a consecuencia de esa negativa.

ARTÍCULO 64. Los trabajadores deberán someterse a todas las medidas de higiene y seguridad industrial que prescriben las autoridades del ramo en general y en particular a las que ordene la empresa para prevención de las enfermedades y de los riesgos en el manejo de las máquinas y demás elementos de trabajo especialmente para evitar los accidentes de trabajo.

PARÁGRAFO: Todos los empleados deberán someterse a todas a las disposiciones del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG – SST Decreto 1443 de 2014), modificado por el decreto 1072 del 2015, especialmente en su capítulo 2.2.4.6.1. implementado por la empresa para prevención de las enfermedades y de los riesgos en el manejo de las máquinas y demás elementos de trabajo para evitar los accidentes de trabajo. 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 de Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG – SST Decreto 1072 de 2015) implementado por la empresa, que le hayan comunicado por

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO Cooperativa TCL Transporte Carga Libre	
---	--	--

escrito, facultan al empleador para la terminación del vínculo laboral por justa causa, previa autorización del Ministerio de Trabajo, respetando el derecho de defensa (Decreto 1295/94 modificado por el artículo 26 de la ley 1562 de 2012).

ARTÍCULO 65. El empleador podrá realizar pruebas aleatorias de alcoholemia, alcoholimetría y detección de sustancias psicoactivas a los trabajadores, como medida preventiva dentro del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) y conforme a la normativa vigente y a la política de alcohol y drogas de la empresa.

Estas pruebas se aplicarán especialmente a trabajadores cuyas funciones impliquen riesgo para sí mismos o para terceros, y deberán ser practicadas por personal idóneo, garantizando la confidencialidad de los resultados.

En caso de resultado positivo, se podrán adoptar medidas preventivas y disciplinarias conforme a la normatividad vigente.

Parágrafo. La negativa injustificada del trabajador a someterse a estas pruebas dará lugar a la aplicación de lo establecido en el proceso disciplinario del presente reglamento, así como en la política de alcohol y drogas de la empresa.

ARTÍCULO 66. En caso de accidente de trabajo, el jefe de la respectiva dependencia o su representante, ordenará inmediatamente la prestación de los primeros auxilios, la remisión al médico y tomará todas las medidas que se consideren necesarias y suficientes para reducir al mínimo las consecuencias del accidente, denunciando el mismo en los términos establecidos en el Decreto 1295 de 1994 ante la E.P.S. y la A.R.L. ante la E.P.S. y la A.R.L de conformidad con el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG – SST Decreto 1072 de 2015) implementado por la empresa.

ARTÍCULO 67. En caso de accidente no mortal, aún el más leve o de apariencia insignificante el trabajador lo comunicará inmediatamente al empleador, a su representante o a quien haga sus veces para que se prevea la asistencia médica y tratamiento oportuno según las disposiciones legales vigentes, indicará las consecuencias del accidente y la fecha en que cese la incapacidad.

PARÁGRAFO. Los Trabajadores también deben reportar al funcionario competente aquellos incidentes, que, aunque no hayan causado lesión alguna, potencialmente sí pudieran haberlo hecho, con el fin de que la Empresa tome los correctivos y las medidas preventivas a que haya lugar.

ARTÍCULO 68. Todas las empresas y las entidades Administradoras de Riesgos Laborales deberán llevar estadísticas de los accidentes de trabajo y de las enfermedades Laborales, para lo cual deberán, en cada caso, determinar la gravedad y la frecuencia de los accidentes de trabajo o de las enfermedades profesionales, de conformidad con el reglamento que se expida.

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

ARTÍCULO 69. Cuando un Trabajador fallezca como consecuencia de un accidente de trabajo o de una enfermedad laboral, la Empresa deberá adelantar junto con el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo dentro de los quince (15) días calendario siguiente a la ocurrencia de los hechos de la muerte. Una investigación en los formatos

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO Cooperativa TCL Transporte Carga Libre	
---	--	--

determinados para el efecto, encaminada a determinar las causas del evento, el cual una vez diligenciado deberá ser remitido a la Administradora de Riesgos Laborales a la cual se encuentre afiliada la Empresa. Recibida la investigación por la Administradora de Riesgos Laborales, esta evaluará y emitirá concepto sobre el respectivo evento y determinará las acciones de prevención que deben ser tomadas por la Empresa en un plazo no superior a quince (15) días, de conformidad con lo previsto por el artículo 4 del Decreto 1530 de 1996.

ARTÍCULO 70. En lo referente a los puntos de que trata este capítulo, tanto la empresa como los trabajadores se someterán a las normas sobre Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) previstas en el Código Sustantivo del Trabajo; la Ley 1562 de 2012; el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo 1072 de 2015 (Capítulo 6, sobre el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo - SG-SST); la Resolución 0312 de 2019 sobre Estándares Mínimos; y aquellas disposiciones aplicables del Decreto-Ley 1295 de 1994 y la Ley 776 de 2002. De la misma manera, ambas partes quedan obligadas a sujetarse a las directrices vigentes del Ministerio del Trabajo, las administradoras de riesgos laborales (ARL) y demás normas concordantes, complementarias o reglamentarias que se establezcan con tal fin para la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades laboral.

ARTÍCULO 71. La empresa y sus trabajadores darán cumplimiento a todas y cada una de las políticas que cuente la empresa en los sistemas de gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, Calidad, Ambiente y Cualquier otro sistema que integre en la estructura del SIC. Entre las políticas, deberán dar cumplimiento a las políticas de: POLÍTICA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO, 2. POLÍTICA DE PREVENCIÓN DE CONSUMO DE ALCOHOL, TABAQUISMO Y OTRAS SUSTANCIAS PSICOACTIVAS. 3. POLÍTICA DE PROHIBICIÓN DE USO DE JOYAS EN EL TRABAJO Y PRENDAS NO APROPIADAS. 4. POLÍTICA DE ACOSO LABORAL. 5. POLITICA PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN, SANCIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN Y ACOSO SEXUAL LABORAL. 6. POLITICA PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN, SANCIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN Y ACOSO LABORAL.

TÍTULO VI. ESTRUCTURA INTERNA Y REGIMEN DISCIPLINARIO

CAPÍTULO I

PRESCRIPCIONES DE ORDEN

ARTÍCULO 72. Respeto y subordinación a los superiores.

1. Respeto a sus compañeros de trabajo.
2. Procurar completa armonía con sus superiores y compañeros de trabajo en las relaciones personales y en la ejecución de labores.
3. Guardar buena conducta en todo sentido y obrar con espíritu de leal colaboración en el orden moral y disciplina general de la empresa.
4. Ejecutar los trabajos que le confíen con honradez, buena voluntad y de la mejor manera posible.
5. Cumplir con todas las responsabilidades estipulada en el Sistema de Gestión en Seguridad, Salud Ocupacional y Medio Ambiente.
6. Hacer las observaciones, reclamos y solicitudes a que haya lugar por conducto del respectivo superior y de manera fundada, comedida y respetuosa.
7. Ser verídico en todo caso.



REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

Cooperativa TCL Transporte Carga Libre

8. Recibir y aceptar las ordenes, instrucciones y correcciones relacionadas con el trabajo, el orden y la conducta en general, con su verdadera intención que es en todo caso la de encaminar y perfeccionar los esfuerzos en provecho propio y de la empresa en general.
9. Observar rigurosamente las medidas y precauciones que le indique su respectivo jefe para el manejo de las máquinas, instrumentos o implementos de trabajo.
10. Informar sobre cualquier cambio que se produzca en relación con la dirección y teléfono de su residencia.
11. 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 o abandonar sin justa causa su puesto.
12. Ejercer las labores derivadas de su contrato de trabajo con sujeción a las normas de seguridad y salud en el trabajo; no sólo en defensa de su propia seguridad y salud, sino también con respecto a los demás trabajadores.
13. Custodiar y cuidar los documentos que por razón de su empleo, cargo o función conserve bajo su cuidado; o a los cuales tenga acceso, impidiendo o evitando la sustracción, destrucción o utilización indebida.
14. Vigilar y salvaguardar los bienes y valores encomendados; y cuidar que sean utilizados racionalmente, de conformidad con los fines a que han sido destinados.
15. Denunciar los delitos, contravenciones y faltas de que tuviere conocimiento
16. Dedicar la totalidad del tiempo reglamentario de trabajo al desempeño de las funciones encomendadas; salvo las excepciones legales.
17. Entregar en caso de retiro o traslado; un informe mediante acta de los asuntos y recursos a su cargo, al jefe inmediato.
18. Poner en conocimiento del superior los hechos que puedan perjudicar la administración; y las iniciativas que se estimen útiles para el mejoramiento del servicio
19. Realizar personalmente las tareas que le sean confiadas y responder del uso de autoridad que se le delegue; así como la ejecución de las ordenes que puedan impartir, sin que en este caso queden exentos de la responsabilidad que les incumbe por la que corresponde a sus subordinados
20. Hacer uso adecuado y mantener en buenas condiciones de funcionamiento los sistemas de control de las condiciones inseguras de trabajo en la empresa o puesto de trabajo, de acuerdo a las instrucciones recibidas, dando cuenta inmediata al supervisor o al responsable de su mantenimiento o del mal funcionamiento de los mismos. El trabajador o la trabajadora deberán informar al departamento de RRHH o al Copasst, de acuerdo a sus conocimientos y experiencia, considere que los sistemas de control a que se refiere esta disposición no correspondiesen a las condiciones inseguras que se pretende controlar.
21. Usar en forma correcta y mantener en buenas condiciones los equipos de protección personal de acuerdo a las instrucciones recibidas dando cuenta inmediata al responsable de su suministro o mantenimiento, de la pérdida, deterioro, vencimiento, o mal funcionamiento de los mismos. El trabajador o la trabajadora deberán informar al



REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

Cooperativa TCL Transporte Carga Libre

asistente de RRHH, de acuerdo a sus conocimientos y experiencia, considere que los equipos de protección personal suministrados no corresponden al objetivo de proteger contra las condiciones inseguras a las que está expuesto.

22. Hacer buen uso y cuidar las instalaciones de saneamiento básico, así como también las instalaciones y comodidades para la recreación, utilización del tiempo libre, descanso, turismo social, consumo de alimentos, actividades culturales, deportivas y en general, de todas las instalaciones de servicio social
23. Respetar y hacer respetar los avisos, carteleros de seguridad e higiene y demás indicaciones de advertencias que se fijaren en diversos sitios, instalaciones y maquinarias de su centro de trabajo, en materia de seguridad y salud en el trabajo
24. Mantener las condiciones de orden y limpieza en su puesto de trabajo
25. Acatar las instrucciones, advertencias y enseñanzas que se le impartieren en materia de seguridad y salud en el trabajo
26. Cumplir con las normas e instrucciones del Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo establecido por la empresa
27. Informar de inmediato, cuando tuvieren conocimiento de la existencia de una condición insegura capaz de causar daño a la salud o la vida, propia o de terceros, a las personas involucradas, al Comité Paritario de Salud Ocupacional y a su jefe inmediato o superior, absteniéndose de realizar la tarea hasta tanto no se dictamine sobre la conveniencia o no de su ejecución
28. Participar activamente en forma directa o a través de la elección de representantes, en los Comités de Seguridad y Salud en el trabajo y demás organismos que se crearen con los mismos fines
29. Participar activamente en los programas de recreación, uso del tiempo libre, descanso y turismo social
30. Denunciar ante el Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad en el trabajo, cualquier violación a las condiciones y medio ambiente de trabajo, cuando el hecho lo requiera o en todo caso en que el empleador o empleadora no corrija oportunamente las deficiencias denunciadas
31. En general, abstenerse de realizar actos o incurrir en conductas que puedan perjudicar el buen funcionamiento del Régimen Prestacional de Seguridad y Salud en el Trabajo
32. Procurar cuidado integral de su salud.
33. Suministrar información clara, veraz y completa de su estado de salud.
34. Cumplir las normas, reglamentos e instrucciones del Sistema de Gestión seguridad y salud en el trabajo.
35. Participar en la prevención a través de los comités paritarios de salud y seguridad en el trabajo que conforme la empresa.
36. Cumplir las normas, resoluciones y decretos del gobierno nacional; los reglamentos, circulares e instrucciones emitidas por la gerencia; para el buen funcionamiento y desarrollo del plan estratégico de seguridad vial



REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

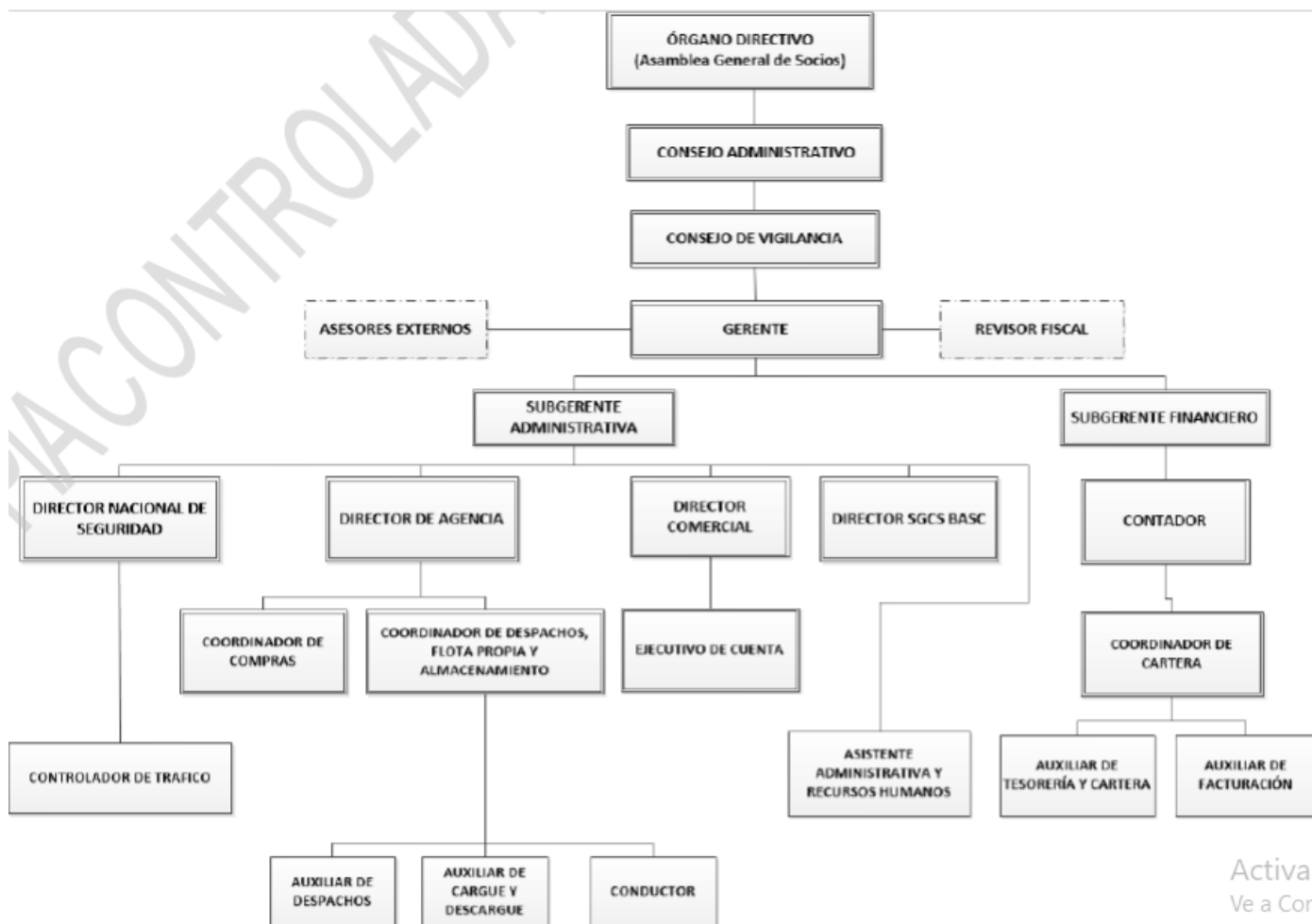
Cooperativa TCL Transporte Carga Libre

PARÁGRAFO 1: todos los numerales del presente artículo son aplicables tanto para el área administrativa como para el área operativa.

PARÁGRAFO 2 Los directores o trabajadores no pueden ser agentes de la autoridad pública, en los establecimientos o lugares de trabajo, ni intervenir en la selección del personal de la policía, ni darle ordenes, ni suministrarle alojamiento o alimentación gratuitos, ni hacerle dádivas (artículo 126, Parágrafo, C.S.T.).

CAPÍTULO II ORDEN JERÁRQUICO

ARTÍCULO 73. El orden Jerárquico de acuerdo con los cargos existentes en la empresa, es el siguiente:



Activar
Ve a Confi

PARÁGRAFO: De los cargos mencionados, tienen facultades para imponer sanciones disciplinarias a los trabajadores de la empresa el área de Recursos humanos y como superior jerárquicos de quien ejecuta los descargos es la Gerencia.



REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

Cooperativa TCL Transporte Carga Libre

CAPÍTULO III

LABORES PROHIBIDAS PARA MUJERES Y MENORES DE 18 AÑOS

ARTÍCULO 74. Queda prohibido emplear a los menores de dieciocho (18) años y a las mujeres en trabajo de pintura industrial, que entrañen el empleo de la cerusa, del sulfato de plomo o de cualquier otro producto que contenga dichos pigmentos. Las mujeres sin distinción de edad y los menores de dieciocho (18) años no pueden ser empleados en trabajos subterráneos de las minas ni en general trabajar en labores peligrosas, insalubres o que requieran grandes esfuerzos (ordinales 2 y 3 del artículo 242 del C.S.T.)

ARTÍCULO 75. Los menores no podrán ser empleados en los trabajos que a continuación se enumeran, por cuanto suponen exposición severa a riesgos para su salud o integridad física:

1. Trabajos que tengan que ver con sustancias tóxicas o nocivas para la salud.
2. Trabajos a temperaturas anormales o en ambientes contaminados o con insuficiente ventilación.
3. Trabajos subterráneos de minería de toda índole y en los que confluyen agentes nocivos, tales como contaminantes, desequilibrios térmicos, deficiencia de oxígeno a consecuencia de la oxidación o la gasificación.
4. Trabajos donde el menor de edad está expuesto a ruidos que sobrepasen ochenta (80) decibeles.
5. Trabajos donde se tenga que manipular con sustancias radioactivas, pinturas luminiscentes, rayos X, o que impliquen exposición a radiaciones ultravioletas, infrarrojas y emisiones de radio frecuencia.
6. Todo tipo de labores que impliquen exposición a corrientes eléctricas de alto voltaje.
7. Trabajos submarinos.
8. Trabajo en basurero o en cualquier otro tipo de actividades donde se generen agentes biológicos patógenos.
9. Actividades que impliquen el manejo de sustancias explosivas, inflamables o cáusticas.
10. Trabajos en pañoleros o fogoneros, en los buques de transporte marítimo.
11. Trabajos en pintura industrial que entrañen el empleo de la cerusa, de sulfato de plomo o de cualquier otro producto que contenga dichos elementos.
12. Trabajos en máquinas esmeriladoras, afilado de herramientas, en muelas abrasivas de alta velocidad y en ocupaciones similares.
13. Trabajos en altos hornos, horno de fundición de metales, fábrica de acero, talleres de laminación, trabajos de forja y en prensa pesada de metales.
14. Trabajos y operaciones que involucren la manipulación de cargas pesadas.

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO Cooperativa TCL Transporte Carga Libre	
---	--	--

15. Trabajos relacionados con cambios de correas de transmisión, aceite, engrasado y otros trabajos próximos a transmisiones pesadas o de alta velocidad.
16. Trabajos en cizalladoras, cortadoras, laminadoras, tornos, fresadoras, troqueladoras, otras máquinas particularmente peligrosas.
17. Trabajos de vidrio y alfarería, trituración y mezclado de materia prima; trabajo de hornos, pulido y esmerilado en seco de vidriería, operaciones de limpieza por chorro de arena, trabajo en locales de vidrioado y grabado, trabajos en la industria cerámica.
18. Trabajo de soldadura de gas y arco, corte con oxígeno en tanques o lugares confinados, en andamios o en molduras precalentadas.
19. Trabajos en fábricas en ladrillos, tubos y similares, moldeado de ladrillos a mano, trabajo en las prensas y hornos de ladrillos.
20. Trabajo en aquellas operaciones y/o procesos en donde se presenten altas temperaturas y humedad.
21. Trabajo en la industria metalúrgica de hierro y demás metales, en las operaciones y/o procesos donde se desprenden vapores o polvos tóxicos y en plantas de cemento.
22. Actividades agrícolas o agro industriales que impliquen alto riesgo para la salud.
23. Las demás que señalen en forma específica los reglamentos del Ministerio de Salud y Protección Social.

PARÁGRAFO. Los trabajadores menores de dieciocho (18) años y mayores de catorce (14), que cursen estudios técnicos en el Servicio Nacional de Aprendizaje o en un instituto técnico especializado reconocido por el Ministerio de Educación Nacional o en una institución del Sistema Nacional de Bienestar Familiar autorizada para el efecto por el Ministerio de la Protección Social, o que obtenga el certificado de aptitud profesional expedido por el Servicio Nacional de Aprendizaje, "SENA", podrán ser empleados en aquellas operaciones, ocupaciones o procedimientos señalados en este artículo, que a juicio del Ministerio de la Protección Social pueden ser desempeñados sin grave riesgo para la salud o la integridad física del menor mediante un adecuado entrenamiento y la aplicación de las medidas de seguridad que garanticen plenamente la prevención de los riesgos anotados.

Queda prohibido el trabajo nocturno para los trabajadores menores, no obstante, los mayores de dieciséis (16) años y menores de dieciocho (18) años podrán ser autorizados para trabajar hasta las ocho (8) de la noche siempre que no se afecte su asistencia regular en un centro docente, ni implique perjuicio para su salud física o moral (artículo 243 del decreto 2737 de 1989).

CAPÍTULO IV

OBLIGACIONES ESPECIALES PARA LA EMPRESA Y LOS TRABAJADORES

ARTÍCULO 76. Son obligaciones especiales del empleador:

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



REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

Cooperativa TCL Transporte Carga Libre

2. 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.
3. Prestar de inmediato los primeros auxilios en caso de accidentes o enfermedad. Para este efecto, el establecimiento mantendrá lo necesario según reglamentación de las autoridades sanitarias.
4. Pagar la remuneración pactada en las condiciones, períodos y lugares convenidos, para estos pagos el empleado deberá estar a paz y salvo en los anticipos entregados por concepto de viáticos y caja menor.
5. Guardar absoluto respeto a la dignidad personal del trabajador, sus creencias y sentimientos.
6. Conceder al trabajador las licencias necesarias para los fines y en los términos indicados en el presente Reglamento.
7. Conceder al trabajador las licencias necesarias para para los siguientes casos:
 - a) Para el ejercicio del sufragio, sin perjuicio de lo estipulado en el artículo 3o de la Ley 403 de 1997.
 - b) Para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación;
 - c) En caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada, entendiéndose como todo suceso personal, familiar, hasta el tercer grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil, caso fortuito o fuerza mayor cuya gravedad afecte el normal desarrollo de las actividades del trabajador;
 - d) Para desempeñar comisiones sindicales inherentes a la organización, o para asistir al entierro de sus compañeros, siempre que avise con la debida oportunidad al empleador o a su representante y que, el número de los que se ausenten no sea tal que perjudique el funcionamiento de la empresa;
 - e) Para asistir a citas médicas de urgencia o citas médicas programadas con especialistas cuando se informe al empleador junto certificado previo, incluyendo aquellos casos que se enmarquen con lo dispuesto desde el Ministerio de Salud y Protección Social para el diagnóstico y el tratamiento de la Endometriosis incluido en la Ley 2338 de 2023.
 - f) Para asistir a las obligaciones escolares como acudiente, en los que resulte obligatoria la asistencia del trabajador por requerimiento del centro educativo.
 - g) Para atender citaciones judiciales, administrativas y legales.
 - h) Los empleados de empresas privadas y trabajadores regidos por el Código Sustantivo del Trabajo, podrán acordar con el empleador, un (1) día de descanso remunerado por cada seis (6) meses de trabajo, en el cual certifiquen el uso de bicicletas como medio de transporte para la llegada y salida del sitio de trabajo.
8. Pagar al trabajador los gastos razonables de ida 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.
9. Reportar de forma inmediata ante ARL y EPS la ocurrencia de accidentes de trabajo, en caso de haberlos.
10. Abrir y llevar al día los registros de horas extras y de trabajadores menores que ordena la ley.
11. Conceder a las trabajadoras que estén en período de lactancia los descansos ordenados por el artículo 238 del Código Sustantivo del Trabajo.
12. Conservar el puesto a las empleadas que estén disfrutando de los descansos remunerados, a que se refiere el numeral anterior, o por licencia de enfermedad motivada en 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.
13. Llevar un registro de inscripción de todas las personas menores de edad que emplee, con indicación de la fecha de nacimiento de las mismas.
14. Cumplir este reglamento y mantener el orden, la moralidad y el respeto a las leyes.
15. Conceder al trabajador una licencia remunerada por luto de cinco días hábiles en caso de fallecimiento de su cónyuge, compañero@ permanente o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad, primero de afinidad y primero civil. 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.

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO Cooperativa TCL Transporte Carga Libre	
---	--	--

ARTÍCULO 77. Son obligaciones especiales del trabajador:

1. Conocer y cumplir todas las normas y reglamentos de la empresa, las líneas de autoridad de la compañía y las órdenes y asignaciones que le impartan sus jefes inmediatos.
2. Realizar personalmente la labor en los términos estipulados; Observar los preceptos de este reglamento y acatar o cumplir las órdenes e instrucciones que de manera particular le imparta la empresa o sus representantes según el orden jerárquico establecido.
3. No comunicar a terceros, salvo autorización expresa, las informaciones que sean de naturaleza reservada y cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios a la empresa, lo que no obsta para denunciar delitos comunes o violaciones del contrato o de las normas legales de trabajo ante las autoridades competentes.
4. Conservar y restituir en buen estado, salvo deterioro natural, los instrumentos y útiles que les hayan facilitado.
5. Guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores y compañeros.
6. Comunicar oportunamente a la empresa las observaciones que estime conducentes a evitarle daños y perjuicios.
7. Prestar la colaboración posible en caso de siniestro o riesgo inminente que afecten o amenacen las personas o las cosas de la empresa.
8. Observar las medidas preventivas higiénicas prescritas por el médico de la empresa o por las autoridades del ramo y observar con suma diligencia y cuidado las instrucciones y ordenes preventivas de accidentes o de enfermedades profesionales.
9. Registrar en las oficinas de la empresa su dirección de domicilio y dar aviso oportuno de cualquier cambio que ocurra (artículo 58, C.S.T.).
10. Permanecer en el sitio de trabajo asignado por su superior inmediato durante el turno correspondiente y no retirarse hasta tanto no sea relevado por el Empleado que recibe e informar de manera inmediata a la Empresa en caso de no presentarse o presentarse retardado el Empleado que deba reemplazarlo.
11. Presentarse puntualmente a laborar de acuerdo al horario asignado.
12. Prevenir y ejecutar acciones para proteger a las personas, empleados, usuarios, bienes, instalaciones etc., que se encuentren bajo su responsabilidad.
13. Portar en lugar visible el Carnet que lo identifica como trabajador.
14. Acudir a laborar portando la dotación de uniformes entregada por la Empresa en forma completa, sin alteraciones que afecten la imagen corporativa de la Organización, en perfectas condiciones de aseo y presentación personal.
15. Utilizar estrictamente el tiempo autorizado para poder tomar los refrigerios, almuerzos comidos, con el fin de no desatender las funciones del puesto.
16. Mantener en los lugares de trabajo útiles, herramientas, vehículos, o elementos en general que el Empleador haya puesto a su disposición o cuidado para la ejecución de su oficio y utilizarlos para fines o labores encomendadas por el empleador. En caso de sacarlos de las instalaciones de la Empresa contar con el permiso escrito del funcionario pertinente.
17. Utilizar el computador, el Internet o el teléfono únicamente para las labores asignadas.
18. Entregar de manera inmediata la correspondencia recibida o en su defecto avisar al funcionario correspondiente la llegada de la misma.
19. Cumplir con las labores asignadas según instrucciones previas del empleador para el logro de objetivos en un plazo determinado y de acuerdo a la labor contratada.
20. Atender en forma honesta, cordial, atenta, culta, respetuosa, de buenas maneras y eficiente a los clientes y usuarios de la Empresa.
21. Reportar al empleador las incapacidades médicas dentro de las veinticuatro (24) horas siguientes a la ocurrencia de los hechos que las originan o a su expedición, salvo en aquellos casos en los que exista



REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

Cooperativa TCL Transporte Carga Libre

imposibilidad comprobada, evento en el cual deberá informarse en el menor tiempo posible una vez superada dicha circunstancia.

22. Legalizar oportunamente dentro de los ocho días siguientes al vencimiento del período reportado en el formato de solicitud para anticipo de gasto de viaje y para el caso de Caja Menor se deberá legalizar dentro de los ocho días siguientes a la entrega del dinero.
23. Reportar de forma inmediata la ocurrencia de accidentes al empleado y/o situaciones que puedan desencadenar accidentes de trabajo.
24. Mantener licencia de conducción vigente y de acuerdo a las normas legales. Al momento del vencimiento debe hacer su trámite y presentar la nueva licencia. La no tramitación de la renovación de la licencia de conducción será causal de la terminación de su contrato de trabajo en forma inmediata.
25. Poner a disposición de la empresa en forma inmediata, la información relacionada con claves y códigos de acceso a los computadores, cuando haya sido autorizado para ello.
26. Someterse a los registros indicados por la empresa, siempre respetando el derecho a la intimidad e ingresar o salir solo por los sitios señalados por la empresa.
27. Todo trabajador de la COOPERATIVA TCL TRANSPORTE CARGA LIBRE tendrá las siguientes obligaciones en relación con las llaves o medios de acceso que esta le haya confiado:
28. Conservar en su poder las llaves o medios de acceso que le hayan sido confiados, pues queda terminantemente prohibido dejarlos abandonados.
29. En caso de enfermedad o ausencia, entregar las llaves en sobre sellado y por conducto de una persona de toda su confianza, al jefe inmediato y sin demora alguna.
30. Abstenerse de realizar ningún tipo de copias a las llaves o medios de acceso que le hayan sido confiados sin la debida autorización de su jefe inmediato.
31. Todo trabajador que tenga funciones de supervisión tiene la obligación de dar aviso a su superior jerárquico cada vez que se presente un hecho u omisión que pueda ser considerado como falta. Este aviso deberá darse dentro de la misma jornada en que se produzca o conozca el hecho u omisiones aludidos.
32. Someterse a las medidas de control que establezca la COOPERATIVA TCL TRANSPORTE CARGA LIBRE y colaborar con las investigaciones administrativas que esta realice.
33. Presentarse a su superior jerárquico a la terminación de sus vacaciones, permisos o licencia de incapacidad o tratamiento médico.
34. Apoyar o asistir, por cualquier medio, a la persona que temporal o permanentemente reemplace al trabajador en el cargo, mientras se encuentre dentro del proceso de entrenamiento.
35. Someterse a los exámenes médicos o exámenes ocupacionales prescritos por el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo o cualquier otro instrumento que tenga por objeto velar por la salud y seguridad del trabajador.
36. Utilizar su dirección de correo electrónico corporativo solo para la inscripción y/o solicitud de información vía Internet relacionada con la actividad laboral, de manera que no comprometa de manera indebida la imagen de la COOPERATIVA TCL TRANSPORTE CARGA LIBRE. Además, debe cumplir con las políticas y normas establecidas por la COOPERATIVA TCL TRANSPORTE CARGA LIBRE en cuanto al uso de los medios informáticos y de comunicación suministrados para la ejecución de sus labores.
37. Realizar oportunamente los informes que deba rendir bajo su responsabilidad en virtud de sus funciones.
38. Mantener las áreas de trabajo libre de desechos o residuos químicos peligrosos, derivados de la labor ejecutada.
39. Realizar el inventario de los equipos, maquinas, herramientas manuales y materiales que se encuentran asignados una vez finalizada la labor. El inventario se dejará constancia en compañía del jefe inmediato en el libro dispuesto para tal fin cuando lo amerite el cargo.
40. La trabajadora que se encuentre en estado de embarazo deberá comunicarlo inmediatamente a la Oficina de Gestión Humana y en su defecto al jefe Inmediato por escrito y acompañado del certificado



REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

Cooperativa TCL Transporte Carga Libre

médico que acredite tal estado y la fecha probable del parto. Este aviso será indispensable para que la empleada pueda invocar normas protectoras de la maternidad y solamente después de tal aviso adquirirá la Cooperativa TCL Transporte Carga Libre las obligaciones legales que se deriven de tal hecho.

41. Informar al superior jerárquico o gerencia con días de anticipación cuando se presenten novedades o alteraciones que puedan interrumpir el funcionamiento de la empresa (documentación de transportes, seguros etc.)
42. Examinar con todo detenimiento la máquina, aparatos, equipos y herramientas para cerciorarse del buen estado y seguridad de todos ellos.
43. Seguir las instrucciones que sus jefes inmediatos les hayan impartido en relación a su trabajo y no hacer cambio en su ejecución sin la autorización previa del superior inmediato.
44. Dar inmediato aviso a su superior de todo DESPERFECTO que observe en las máquinas, equipos, herramientas, ayudas educativas, elementos de dotación.
45. Evitar todo movimiento superfluo o brusco, y estar alerta cuando ejecute trabajos cerca de alguna máquina que se encuentre en movimiento.
46. Cuando sea necesaria la reparación de algún vehículo, tomar las medidas necesarias para evitar que alguno lo ponga en movimiento.
47. Abstenerse de reparar el vehículo con sus propias manos, dar aviso al jefe inmediato de cualquier problema que presente y él lo enviara a las personas capacitadas para su arreglo. Así evitara accidentes y daños al vehículo. salvo que las circunstancias así lo exijan y en este caso debe tomar toda clase de precauciones para evitar accidentes.
48. Revisar que toda la documentación del vehículo este al día. **(SOAT, TECNOMECANICA, LICENCIA DE TRANSITO)**
49. Inspeccionar el vehículo o equipo antes de iniciar el turno de trabajo.
50. Realizar un check list consiente y responsable del vehículo. Previamente entregado a cada conductor que es el formato de inspección de vehículo.
51. Reportar condiciones anormales e inseguras del vehículo a su superior
52. Negarse a operar un vehículo, cuando considere insegura la operación del mismo.
53. Los conductores y operadores deberán realizar con carácter obligatorio el check in diario y reportar de inmediato a su superior.
54. El área de mantenimiento deberá de levantar las observaciones y garantizar el buen estado de los vehículos.
55. Si el conductor llega sentirse enfermo en medio del desarrollo del trabajo informar a su superior. y hacerse los exámenes pertinentes por su entidad de salud.
56. Cumplir las normas de transito
57. Saber maniobrar el vehículo en cualquiera de las condiciones de vía en la que circule.
58. No exceder de velocidad y muchos menos cuando el vehículo se encuentra con carga.
59. Seguir las instrucciones que sus jefes inmediatos les hayan impartido en relación a su trabajo y no hacer cambio en su ejecución sin la autorización previa del superior inmediato.
60. Estar alerta cuando ejecute trabajos cerca de algún vehículo que se encuentre en movimiento.
61. Cuando sea necesaria la reparación de algún vehículo, tomar las medidas necesarias para evitar que alguno la ponga en movimiento.
62. Presentarse de forma educada y correcta.
63. Ser puntual y respetar las indicaciones de los clientes.
64. Facilitar al cliente la información comercial de interés que conozca.
65. Garantizar que los vehículos no sean despachados con exceso de peso en el despacho,



REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

Cooperativa TCL Transporte Carga Libre

66. Remitir el manifiesto electrónico a Supertransporte dentro de 24 horas, no ingresar el vehículo despachado a la plataforma de monitoreo/GPS,
67. Realizar el despacho con el respectivo estudio de seguridad, pérdida de ACPM/repuestos/bienes bajo custodia del conductor,
68. Legalización de anticipos dentro del plazo asignado por la empresa una vez definido el servicio.

ARTÍCULO 78. Se prohíbe a la empresa:

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 forma y en los casos en que la ley los autorice.
 - c) En cuanto a la cesantía y las pensiones de jubilación, la empresa puede retener el valor respectivo en los casos de los artículos 250 y 274 del Código Sustantivo de Trabajo.
2. Obligar en cualquier forma a los trabajadores a comprar mercancías o víveres en almacenes que establezca la empresa.
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 7° 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 empresas a los trabajadores que se separen o sean separados del servicio.
9. Cerrar intempestivamente la empresa. 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 empresa. Así mismo cuando se compruebe que el empleador en forma ilegal a 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.
10. 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.
11. Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los trabajadores o que ofenda su dignidad (artículo 59, C.S.T.).
12. 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. 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



REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

Cooperativa TCL Transporte Carga Libre

hacia las personas trabajadoras que se identifiquen con otros géneros no binarios y diversas sexualidades, o cualquier otro aspecto de su vida personal. Así mismo, se prohíbe discriminar, directa o indirectamente, a los trabajadores por razón de su discapacidad, condición de salud mental, condición familiar o condiciones económicas, de conformidad con la ampliación del artículo 59 del Código Sustantivo del Trabajo introducida por los artículos 17 y 18 de la Ley 2466 de 2025. La empresa se compromete a implementar los ajustes razonables y las medidas de accesibilidad necesarias para garantizar la permanencia y participación efectiva de estas personas en el entorno laboral.

13. 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.
14. Discriminar a personas trabajadoras víctimas de violencias basadas en género por causas asociadas a estas circunstancias.
15. Despedir o presionar la renuncia de las personas trabajadoras por razones de carácter religioso, político, racial y/o étnico.
16. La COOPERATIVA TCL TRANSPORTE CARGA LIBRE no podrá despedir a las empleadas cuando se encuentren en estado de embarazo SIN JUSTA CAUSA o durante el periodo de la licencia de maternidad, sin previa autorización del Ministerio de salud.

ARTÍCULO 79. Se prohíbe a los trabajadores:

1. Sustraer de la empresa, taller o establecimiento los útiles de trabajo, vehículos, sin permiso de la empresa.
2. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcóticos o de drogas enervantes.
3. Conservar armas de cualquier clase en el sitio de trabajo.
4. Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso de la empresa, excepto en los casos de huelga, en los cuales deben abandonar el lugar de trabajo.
5. Disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución del trabajo, suspender labores, promover suspensiones intempestivas del trabajo o excitar a su declaración o mantenimiento, sea que se participe o no en ellas.
6. Hacer colectas, rifas o suscripciones o cualquier otra clase de propaganda en los lugares de trabajo.
7. Coartar la libertad para trabajar o no trabajar o para afiliarse o no a un sindicato o permanecer en él o retirarse.
8. Usar los útiles, implementos, vehículos, parqueaderos, sitios de trabajo o herramientas suministradas por la empresa, en objetivos distintos del trabajo contratado (artículo 60, C.S.T.).
9. Incumplir con las labores asignadas según instrucciones previas del empleador para el logro de objetivos en un plazo determinado y de acuerdo a la labor contratada.
10. No reportarse telefónicamente en las horas señaladas por el jefe y/o no asistir puntualmente a las reuniones citadas dentro de sus jornadas laborales.



REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

Cooperativa TCL Transporte Carga Libre

11. Comentar con terceros o aun con compañeros de labores las patologías, procedimientos, historias clínicas, medicamentos suministrados por el trabajador etc., cuando esto vaya en detrimento de los citados colaboradores
12. Retirarse de la jornada laboral o del turno si aplica antes de que se presente el relevo, si terminada la jornada no le ha sido posible entregar la labor al trabajador que le correspondía cuando se trate de turnos, debe dar aviso al jefe inmediato de la situación para poder retirarse.
13. Desacreditar o difamar en cualquier forma y por cualquier medio, las personas o el nombre del empleador.
14. Ingerir o mantener dentro del sitio de trabajo licores, tóxicos, explosivos, barbitúricos, estupefacientes, drogas y cualquier sustancia o producto semejante.
15. Fumar en los sitios prohibidos por el empleador o en lugares donde pueda llegar a causar algún perjuicio a la empresa o a su personal.
16. Destruir, dañar, enmendar, tachar, retirar, adulterar, suministrar a terceros cualquier archivo documental del empleador, y otros documentos que están bajo reserva y custodia de la empresa, sin autorización expresa de éste.
17. Aprovechase de las circunstancias especiales, para amenazar o agredir en cualquier forma a sus superiores, subalternos, compañeros de trabajo, o terceras personas y ocultar el hecho.
18. Originar riñas, discordia o discusión con otros trabajadores o tomar parte en tales actos.
19. Utilizar el nombre la COOPERATIVA TCL TRANSPORTE CARGA LIBRE, su papelería, membretes, logos o marcas registradas, sin la debida autorización.
20. La presentación a cualquier entidad de certificados laborales y/o comprobantes de pago que den cuenta de la relación laboral, no emitidos por el empleador.
21. La indebida utilización o adulteración de documentos privados del empleador, como facturas, recibos, libros auxiliares, incapacidades, permisos, entre otros.
22. Utilizar el carnet de identificación, la clave o nombre de usuario de otro empleado o facilitar la propia identificación a otra persona para ingresar a las instalaciones, el sistema o para efectos de suplantación en cualquier actividad laboral.
23. Reincidir en conductas por las cuales se haya llamado la atención por escrito.
24. Referirse en malos términos o utilizar de palabras soeces o despectivas respecto a los compañeros de trabajo, los usuarios, los jefes, los subalternos, los proveedores o terceras personas en el sitio u horario de trabajo, o en sus actividades lúdicas o de formación programadas por la empresa.
25. Asumir responsabilidades, funciones o tomar decisiones que no competen a la labor contratada de acuerdo a su cargo y que afecten directa o indirectamente al empleador.



REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

Cooperativa TCL Transporte Carga Libre

26. No dar aviso oportuno al empleador sobre la pérdida de elementos, herramientas, medicamentos o equipos de trabajo del empleador.
27. Exhibirse portando el vestido de labor o uniforme de la COOPERATIVA TCL TRANSPORTE CARGA LIBRE en lugares de cantina o similares o en cualquier sitio diferente a los predios de la misma; igual que emplearlos dentro de cualquier tipo de publicación, sin autorización expresa.
28. Se prohíbe dormir durante los turnos de trabajo.
29. Se prohíbe la utilización de celulares, tablet, videojuegos, o cualquier equipo electrónico que pueda distraerlo de las funciones asignadas.
30. Dañar, alterar, manipular, obstaculizar, borrar los sistemas de monitoreo de circuito cerrado de televisión.
31. Negarse a realizar las tareas asignadas sin el estricto cumplimiento de las especificaciones, requerimientos o características de calidad establecidas por la COOPERATIVA TCL TRANSPORTE CARGA LIBRE.
32. Emplear el permiso concedido por la COOPERATIVA TCL TRANSPORTE CARGA LIBRE para fines distintos al solicitado o excederse, sin justificación alguna, en el tiempo otorgado para dicho permiso.
33. Ejecutar cualquier acto que ponga en peligro su seguridad, la de los compañeros de trabajo, la de sus superiores o la de terceras personas; o que amenace, ponga en peligro, perjudique las máquinas, equipos, elementos, software, edificaciones, talleres, salas de trabajo, oficinas, vehículos o cualquier activo o espacio de la COOPERATIVA TCL TRANSPORTE CARGA LIBRE.
34. Revelar, destruir, dañar, retirar, fotocopiar o suministrar a terceras personas, sin autorización expresa de la COOPERATIVA TCL TRANSPORTE CARGA LIBRE los temas, test de conocimientos, pruebas psicotécnicas y los puntos de los exámenes antes de su aplicación. Así mismo, asumir las conductas antes señaladas con respecto a los datos relacionados con la organización, secretos técnicos, comerciales, identificaciones electrónicas, sueldos, información general de los funcionarios, de los sistemas, servicios o procedimientos de esta o cualquier información reservada de que tenga conocimiento en razón a su oficio.
35. Aprovecharse indebidamente en beneficio propio o ajeno, de los estudios, procedimientos, descubrimientos, inventos, informaciones o mejoras obtenidas o conocidas por el trabajador, o por intervención de él, durante la vigencia del contrato de trabajo.
36. Desempeñar otro cargo dentro o fuera de la COOPERATIVA TCL TRANSPORTE CARGA LIBRE sin orden o autorización de sus superiores.
37. Recibir visitas de carácter personal que perturben la ejecución normal de su trabajo.
38. Utilizar cualquier medio de comunicación de la COOPERATIVA TCL TRANSPORTE CARGA LIBRE para fines distintos a los institucionales sin autorización.
39. Solicitar o recibir propinas, comisiones, préstamos, regalos y toda clase de obsequios por motivo de sus labores, si estos pueden llegar a influir en la gestión o toma de decisiones.



REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

Cooperativa TCL Transporte Carga Libre

40. Ejecutar cualquier tipo de actividad o contratación que genere conflicto de intereses entre la empresa y el trabajador. Si se llegare a presentar esta situación, el trabajador deberá informar tal hecho ante su jefe inmediato y la empresa podrá conminar al trabajador a abandonar el ejercicio de tal actividad o contratación o a renunciar a su cargo en la empresa Cooperativa TCL Transporte Carga Libre
41. Realizar proselitismo en los predios de la empresa. Se entiende por proselitismo toda actividad que de manera exagerada o a través de presiones busque ganar la adhesión de una persona o grupo de personas, a una opinión, idea, partido o religión.
42. Cualquier conducta constitutiva de delito o contravención de acuerdo con la legislación colombiana.
43. Ocultar errores efectuados en la actividad de su función (documentos, libros, archivos, sistemas informativos entre otros)
44. Aplicar normas, procedimientos y/o políticas no estipuladas en la Cooperativa TCL Transporte Carga Libre
45. Ingresar a las áreas restringidas y a otras dependencias sin permiso, así mismo permitir el acceso a las mismas de personas extrañas.
46. No realizar los procedimientos establecidos por la empresa, en relación a su cargo y en el área que se encuentra (operativa y administrativa) que puedan conllevar a un perjuicio.
47. Perder el tiempo, ocuparse de cosas distintas a sus funciones u obstaculizar e impedir el trabajo a otros.
48. Vincular vehículos sin que anteriormente se haya verificado la documentación de estos y que estén en regla.
49. Omitir la revisión de los requisitos mínimos documentales y mecánicos para que los vehículos puedan transportar mercancía con la COOPERATIVA TCL TRANSPORTE CARGA LIBRE y que por omisión de dicha verificación, estos afecten económicamente a la empresa, tales como: despachar carros sin satelital o termo registro (sistema que registra la temperatura del vehículo) y que por esta causa no podamos corroborar que paso con el termo o la localización del producto en el vehículo y estos ocasionen cobros.
50. No dar aviso de que se haya efectuado la desinstalación o instalación de satelital a los vehículos que ya no presten el servicio con nosotros cuando tuviere a su cargo la gestión de vehículos o supervisión de los mismos.
51. No llevar a cabo la revisión de la póliza de RCE de los vehículos y enviar una carga con una póliza que no se encuentre activa al momento de programar un traslado de mercancía, cuando tuviere a su cargo la gestión de vehículos o supervisión de los mismos.
52. No dar aviso inmediato al personal encargado del generador de las devoluciones de producto si este permite o no una devolución de la mercancía o carga transportada.
53. Tener relaciones interpersonales de cualquier índole (operativa y administrativa) que trunquen el normal funcionamiento de la empresa, y afecte el juicio del individuo y la integridad de su evaluación pueden estar

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO Cooperativa TCL Transporte Carga Libre	
---	--	--

indebidamente influenciadas por un interés o beneficio secundario es decir que no debe existir un conflicto de intereses.

CAPÍTULO V

PROCEDIMIENTO PARA LA COMPROBACIÓN DE FALTAS Y FORMAS DE APLICACIÓN DE LAS SANCIONES DISCIPLINARIAS

ARTÍCULO 80. PROCEDIMIENTO: Antes de aplicarse una sanción disciplinaria, la Empresa o los representantes facultados de forma expresa o tácita para ello y las personas facultadas en este reglamento para imponer sanciones; deberán citar al trabajador inculpado directamente, para que en presencia de dos testigos sea oído en descargos. De la misma manera, la empresa podrá citar testigos para que hagan parte en su favor en el desarrollo de la diligencia. En todo caso, se dejará constancia escrita de los hechos y la Empresa decidirá sobre la imposición de la sanción disciplinaria en el acto o a más tardar dentro del mes siguiente a la realización de la diligencia de descargos.

Si la decisión adoptada por la Empresa es la terminación unilateral del contrato de trabajo con justa causa, teniendo en cuenta la ley o el presente reglamento, podrá prescindirse del trámite regulado en este artículo en vista de que no se trata de una sanción disciplinaria sino de un despido, en todo caso, en los eventos que así lo estime conveniente la empresa citará al trabajador a rendir descargos y tomará la decisión definitiva acerca de la terminación del contrato de trabajo dentro del mes siguiente a la recepción de los descargos efectuados por el trabajador.

PARÁGRAFO DE PRINCIPIOS. En toda actuación disciplinaria adelantada por la COOPERATIVA TCL TRANSPORTE CARGA LIBRE, de conformidad con el artículo 115 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 7 de la Ley 2466 de 2025, se deberán aplicar como mínimo los siguientes principios: (i) Dignidad: toda actuación respetará la condición humana del trabajador investigado; (ii) Presunción de inocencia: el trabajador se presumirá inocente hasta que se demuestre lo contrario dentro del proceso; (iii) In dubio pro disciplinado: toda duda razonable sobre los hechos o la responsabilidad del trabajador se resolverá a su favor; (iv) Proporcionalidad: la sanción impuesta deberá guardar correspondencia con la gravedad de la falta; (v) Derecho a la defensa: el trabajador podrá conocer los cargos, presentar descargos y hacerse acompañar conforme a lo previsto en este Reglamento; (vi) Contradicción y controversia de las pruebas: el trabajador podrá controvertir y aportar pruebas dentro del proceso; (vii) Intimidad: se protegerá la información personal del trabajador conocida con ocasión del proceso; (viii) Lealtad y buena fe: las partes actuarán de manera transparente durante todo el trámite; (ix) Imparcialidad: quien adelante o decida el proceso actuará con objetividad frente a los hechos; (x) Respeto al buen nombre y a la honra: no se harán señalamientos o divulgaciones que afecten la reputación del trabajador antes de una decisión definitiva; y (xi) Non bis in idem: ningún trabajador podrá ser investigado ni sancionado dos veces por los mismos hechos.

Dentro del procedimiento que se debe realizar para iniciar el proceso disciplinario de los trabajadores según la Ley 2466 de 2025 se encuentran:

Procedimiento:

1. **Conocimiento o notificación del hecho:** Se debe remitir por el jefe inmediato o la persona que conozca los hechos al área de recursos humanos o gerencia administrativa o si es de conocimiento directo de recursos humanos o gerencia administrativa, para que inicie esta área las gestiones necesarias para llevar a cabo la investigación, recopilar pruebas y realizar los descargos y toma de decisiones conforme a los hechos y faltas

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO Cooperativa TCL Transporte Carga Libre	
---	--	--

asociadas a ello, proceso que debe realizar en un tiempo prudente, velando por el principio de inmediatez y en caso que requiera mayor análisis e investigación, se deberá ampliar el plazo.

2. **Citación a descargos:** Se citará al trabajador para comparecer a dar su versión de los hechos para los descargos laborales, en dicha citación se definirá los motivos por los cuales se cita, los hechos, pruebas y demás y se dará traslado de las mismas al empleado con la notificación de la citación y se tomará un término de 5 días para llevar a cabo la labor de descargos laborales para que el empleado tenga la oportunidad de controvertir las pruebas y dar los soportes del caso durante los descargos.

La comunicación formal por medio de la cual se le notifica al trabajador la apertura del proceso disciplinario, y deberá contener:

- Hora y fecha.
- Debe contener el lugar, hora y fecha de la diligencia de descargos y la modalidad de descargos (presencial o virtual).
- La formulación de cargos: En la formulación de cargos deberán constar de manera clara las conductas o hechos enunciadas anteriormente.
- La enumeración de las faltas se realizará en la citación a descargos y al inicio de la diligencia de descargos y se dejará su respectiva constancia.
- Traslado al imputado de todas las pruebas que fundamentan los cargos formulados.

3. Dentro de la diligencia de descargos:

Se escucharán las partes en la diligencia de descargos y se desarrollara dentro de la jornada en el que el trabajador y el representante están siendo programados.

El trabajador presentará sus apreciaciones sobre la falta que se le imputa y las pruebas para demostrarlas. La diligencia de descargos puede ser suspendida en los casos que de la información suministrada por el trabajador se haga necesario la recopilación de nuevas pruebas. Dentro de la diligencia de descargos los representantes de los trabajadores tendrán oportunidad de intervenir solo hasta cuando finalice el interrogatorio al trabajador.

La intervención de representantes de los trabajadores debe estar enmarcada en los hechos con el único fin de garantizar el debido proceso, y la no vulneración al derecho de defensa; no podrán extralimitarse en sus funciones.

Si existieren testigos que hagan parte de la diligencia de descargos por sugerencia del empleado, estos serán escuchados de manera separada al empleado.

De la diligencia de descargos se levantará un acta que será firmada por el trabajador y el funcionario que le reciba en esa diligencia. En caso de negarse a firmar el acta de descargos de parte del empleado, se recurrirá a tomar la firma del acta de parte de dos testigos que den fe de esa negativa.

4. Decisión:

Realizada la diligencia de descargos el empleador tomará una decisión basada en el análisis de los hechos, las pruebas y la defensa del trabajador, la cual informará dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes como máximo, indicando el sustento de la decisión.

La decisión de la sanción para el trabajador se tomará conforme a la escala de faltas y sanciones establecidas por la

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO Cooperativa TCL Transporte Carga Libre	
---	--	--

empresa y así mismo, también conforme a las faltas graves y justas causas para despedir contempladas en este reglamento y el código sustantivo del trabajo, por lo cual se indicarán los motivos, cargos y decisión tomada, a la cual el trabajador tendrá la oportunidad de controvertir, por lo que se brindará un término de 2 días para presentar recurso de reposición en subsidio de apelación al superior jerárquico que impone la sanción.

PARÁGRAFO 1. Sin perjuicio de lo dispuesto en este artículo en la COOPERATIVA TCL TRANSPORTE CARGA LIBRE para imputarle responsabilidad a sus empleados en virtud de una acción u omisión en ejercicio o con ocasión de sus funciones o cargo, que derivó en un daño para su empleador, se deberá seguir la estructura de la responsabilidad civil en general, teniendo en cuenta algunas particularidades que se desprenden de los principios y las normas propias de la legislación laboral.

En ese orden de ideas, para analizar si una conducta de un empleado de la Empresa COOPERATIVA TCL TRANSPORTE CARGA LIBRE susceptible de un juicio de reproche en el ámbito laboral organizacional, siempre se ha de realizar por la Dirección o Área que corresponda un estudio que dé cuenta, en principio de:

- Una comparación entre la conducta realizada por el empleado y la conducta que se podía esperar de él, en virtud de las fuentes de la responsabilidad laboral y general, mencionadas en el presente instrumento;
- La existencia de un perjuicio (que incluye el daño emergente y el lucro cesante);
- La necesaria relación de causalidad entre la conducta realizada y el daño.
- En el evento en el que en todos los presupuestos anteriores la respuesta sea afirmativa, y si no media ninguna causal de exoneración o exclusión de la responsabilidad, se debe analizar si el trabajador actuó con dolo o culpa grave.

Para analizar si el empleado incurrió en dolo o culpa grave, se debe analizar cada caso concreto teniendo en cuenta las diferentes circunstancias que rodean el acto o hecho generador del daño, por lo que en relación con aquellas circunstancias relacionadas directamente con el empleador, LA COOPERATIVA TCL TRANSPORTE CARGA LIBRE, se deberá, en principio, analizar el objeto social de la Empresa con ocasión de que dado su objeto comercial se encuentra en un sector altamente regulado, controlado y vigilado, para lo cual en la valoración de la responsabilidad se deberá tener en cuenta un conjunto de circunstancias personales del empleado, así:

1. El cargo que ocupa;
2. La antigüedad en el cargo;
3. El ámbito de poder que adquirió en virtud de su labor;
4. Las funciones, obligaciones y deberes propios del cargo, contenidos en la ley (en el sentido amplio de la palabra), el contrato de trabajo, la convención colectiva -si la hay-, los estatutos propios de la empresa o grupo de trabajo, y los códigos éticos que regulan su profesión u oficio, si es el caso;
5. El grado de profesionalidad que adquirió en el desempeño de sus funciones, sus estudios y su experiencia;
6. Si tuvo o no en cuenta la opinión del jefe inmediato que su empleador dispuso para el buen desarrollo de la actividad, que fueran pertinentes al caso, en el momento o con anterioridad al daño causado por su acción u omisión;
7. Su historial disciplinario en la empresa o grupo de trabajo;
8. Si siguió o desconoció las directrices impartidas por sus superiores para el desarrollo de las actividades de su empleador;
9. Si actuó con dolo o culpa grave.
10. Si es de confianza y o manejo

Dentro de las circunstancias objetivas del acto u operación se deberán examinar algunos aspectos como los

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO Cooperativa TCL Transporte Carga Libre	
---	--	--

siguientes:

1. La cuantía del acto u operación en relación con el patrimonio de la Empresa o de la fortaleza económica del empleador en ese negocio-, con el fin de determinar la gravedad del perjuicio en toda su dimensión;
2. La importancia de la operación dentro de la planeación estratégica de la empresa o grupo de trabajo;
3. El riesgo previsible que pudo comportar la actuación para su empleador;
4. La frecuencia con que su empleador realizaba este tipo de acto –acorde con el análisis de los conocimientos esperables del trabajador-;
5. La regulación específica del acto u operación;
6. Las políticas, directrices e instructivos dados a conocer por el empleador en relación con ese acto u operación específico;
7. La costumbre comercial en ese tipo de negocios.

Sanción: Una vez finalizado el proceso de investigación derivado de los descargos y validada la falta y los aspectos atenuantes o agravantes relacionados a la misma, se deberá establecer de manera escrita la sanción aplicable de acuerdo a la falta, donde se describa si aplica llamado de atención, suspensión o terminación de contrato con justa causa de acuerdo a la falta.

PARÁGRAFO 2. Todo trabajador, en especial aquellos que desempeñen cargos directivos en la Cooperativa TCL Transporte Carga Libre que tengan conocimiento de una falta disciplinaria, están en la obligación de comunicarla inmediatamente por escrito al jefe inmediato del empleado implicado, quien a su vez le comunicará a la Gerencia de Gestión Humana o a la Gerencia. El funcionario competente, antes de aplicar la sanción, debe dar oportunidad de ser oído al trabajador inculcado, asistido por dos compañeros de trabajo, si así lo desea. No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria impuesta con violación de este trámite. En todo caso se dejará constancia escrita de los hechos y de la decisión de la Cooperativa TCL Transporte Carga Libre de imponer o no, la sanción definitiva (C.S.T. Art. 115).

PARÁGRAFO 3. Cuando el trabajador investigado sea una persona con discapacidad, la COOPERATIVA TCL TRANSPORTE CARGA LIBRE deberá disponer las medidas y ajustes razonables que sean necesarios para garantizar la comunicación y comprensión recíproca durante todas las etapas del proceso disciplinario (citación, traslado de pruebas, diligencia de descargos, notificación de la decisión y recursos), de conformidad con el parágrafo 3° del artículo 7 de la Ley 2466 de 2025. Dichos ajustes podrán incluir, entre otros, la asistencia de un intérprete, formatos accesibles, o el acompañamiento de una persona de confianza del trabajador, sin que ello sustituya las garantías propias del debido proceso.

ARTÍCULO 81. Recursos contra sanciones disciplinarias. El colaborador tendrá la oportunidad de presentar recursos posterior a la diligencia de descargos que consideren pertinentes para desacreditar las faltas imputadas, por lo cual, en caso de no encontrarse conforme con la decisión tomada en el proceso disciplinario sancionatorio de descargos, tendrá el termino de 2 días hábiles una vez notificada la sanción para presentar ante el superior jerárquico, que en este caso es la gerencia, para que decida de acuerdo a las pruebas aportadas en el recurso y definir la procedencia del mismo para revocar o mantener la sanción impuesta.

CAPÍTULO VI

ESCALAS DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO Cooperativa TCL Transporte Carga Libre	
---	--	--

ARTÍCULO 82. SANCIONES DISCIPLINARIAS: La Empresa no podrá imponer a sus trabajadores sanciones disciplinarias distintas a las enumeradas en el cuadro de faltas y sanciones que se incluye a continuación, en pactos, convenciones colectivas de trabajo, fallos arbitrales o en los contratos individuales de trabajo, salvo las especiales que contengan otros reglamentos o el mismo contrato, a su vez, podrá imponer las sanciones contempladas en el artículo 62 del código sustantivo del trabajo para faltas graves.

La Empresa utilizará los siguientes tipos de sanción:

- **Llamados de atención por escrito:** No se dará aplicación del proceso disciplinario de descargos cuando se trate de llamados de atención por incumplimiento de órdenes y/o funciones que tengan que ver con la ejecución del trabajo en modo, tiempo y lugar y se procederá a ejecutar de manera directa por primera vez el llamado de atención sin aplicar el proceso disciplinario de descargos, siempre y cuando estas faltas no generen afectación patrimonial y/o afectación del normal funcionamiento interno de la operación.
- Suspensión disciplinaria hasta por 8 Días
- Suspensión disciplinaria hasta por 2 meses.

En el caso de las suspensiones se aplicarán cuando las faltas cometidas afecten el normal funcionamiento de la empresa, generen daños leves a la imagen y a equipos, maquinas o herramientas, a las relaciones interpersonales, orden jerárquico y o cualquier alteración al servicio, a través del debido proceso de descargos y/o se generen reiteraciones en las conductas que fueron objeto de llamados de atención.

A pesar de colocarse 8 días o 2 meses, estos serán graduados de 1 día hasta los 8 días o 1 día hasta 2 meses conforme a la falta, es decir, si se encuentra en la categoría de sanción hasta por 8 días, podrá interponerse potestativamente según la falta 1, 2, 3, 4 días hasta llegar a 8 máximo según la falta.

- **En caso de reincidencia de las faltas:** Cuando un trabajador haya reincidido en faltas contempladas en la escala de faltas y sanciones, dará lugar a terminación de contrato en caso que supere 3 faltas aun cuando la sanción sea por faltas leves o que hayan sido objeto sanciones como llamados de atención o suspensión.

Se podrá considerar que existe reincidencia de faltas cuando se hayan ejecutado al menos 3 faltas en el término de 1 año, donde se haya ejecutado procesos disciplinarios por faltas similares o diferentes.

Todas las sanciones disciplinarias serán registradas en la hoja de vida del colaborador, dejando constancia de los antecedentes relacionados con el cumplimiento de las normas internas de la **COOPERATIVA TCL TRANSPORTE CARGA LIBRE**.

PARAGRÁFO. Durante el período de las suspensiones contempladas se interrumpe para el trabajador la obligación de prestar el servicio prometido y para la empresa la de pagar los salarios de esos lapsos. En estos períodos de suspensión la Empresa los descontará para la liquidación de vacaciones, cesantías y jubilaciones.

ARTÍCULO 83. FACULTADES: La facultad para adelantar el procedimiento de comprobación de faltas y para la aplicación de sanciones está reservada para EL GERENTE GENERAL y EL REPRESENTANTE DEL AREA DE GESTIÓN HUMANA o quien haga sus veces en la empresa.



REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

Cooperativa TCL Transporte Carga Libre

PARÁGRAFO. Cuando el trabajador cometa una falta, la empresa podrá aplicarle una sanción de acuerdo con la gravedad y la ocasión de la misma y lo previsto en el cuadro de Faltas y Sanciones.

ARTÍCULO 84. ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS: Se establecen las siguientes faltas y correspondientes sanciones disciplinarias.

FALTAS	PRIMERA VEZ	SEGUNDA VEZ	TERCERA VEZ
1. Retrasos o llegadas tardes sin notificación previa al jefe inmediato hasta 15 minutos.	Llamado de atención escrito.	Llamado de atención escrito.	Suspensión hasta por 8 días
2. Retrasos o llegadas tardes sin notificación previa al jefe inmediato entre 15 y 60 minutos.	Llamado de atención escrito.	Suspensión hasta por 8 días.	Suspensión hasta por 15 días.
3. La falta al trabajo durante media jornada de trabajo diario sin excusa suficiente aun cuando no cause perjuicio a la empresa.	Suspensión hasta por 8 días.	Suspensión hasta por 15 días.	Justa causa de terminación de contrato de trabajo por reincidencia.
4. La falta al trabajo durante una jornada completa de trabajo diario (1 día) sin excusa suficiente cuando no cause perjuicio grave a la empresa.	Suspensión hasta por 15 días.	Justa causa de terminación de contrato de trabajo por reincidencia.	
5. Perder el tiempo, ocuparse de cosas distintas a sus funciones u obstaculizar e impedir el trabajo a otros.	Llamado de atención escrito.	Suspensión hasta por 8 días.	Suspensión hasta por 15 días.
6. Dormirse en horas de trabajo.	Suspensión hasta por 8 días.	Suspensión hasta por 2 meses.	Justa causa de terminación de contrato de trabajo por reincidencia.
7. Recibir visitas o permitir el ingreso dentro de la jornada de trabajo sin autorización de la empresa de familiares en cualquier grado de consanguinidad o afinidad y/o amigos y/ conocidos.	Suspensión hasta por 8 días.	Suspensión hasta por 15 días.	Justa causa de terminación de contrato de trabajo por reincidencia.
8. Hacer uso del sitio de trabajo para fines distintos a los contratados, para uso personal o para negocios de otras empresas	Suspensión hasta por 8 días	Suspensión hasta por 15 días.	Terminación del contrato de trabajo con justa causa por reincidencia.



REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

Cooperativa TCL Transporte Carga Libre

diferentes a los clientes autorizados.			
9. Dejar equipos encendidos después de terminar la jornada laboral.	Llamado de atención escrito.	Suspensión hasta por 3 días.	Suspensión hasta por 8 días.
10. Utilizar las líneas telefónicas o teléfonos celulares de la Empresa para asuntos para fines distintos a los propios del desempeño de su cargo o darle cualquier uso inmoral, ilegal o en general indebido a la misma.	Llamado de atención escrito.	Suspensión hasta por 3 días.	Suspensión hasta por 8 días.
11. Utilizar los equipos de cómputo o cualquier equipo, en actividades diferentes a los propios del desempeño de su cargo o darle cualquier uso inmoral, ilegal o en general indebido a la misma.	Llamado de atención escrito.	Suspensión hasta por 3 días.	Suspensión hasta por 8 días.
12. Causar daños en los elementos de trabajo y/o activos de propiedad de la Empresa o de terceros, por descuido o negligencia del trabajador.	Suspensión hasta por 8 días.	Suspensión hasta por 2 meses.	Terminación del contrato de trabajo con justa causa por reincidencia.
13. Abrir la correspondencia que va dirigida a un compañero de trabajo o superior jerárquico.	Llamado de atención verbal.	Llamado de atención escrito.	Suspensión hasta por 3 días.
14. Pronunciar expresiones vulgares o deshonestas y/o realizar gestos ofensivos o cualquier otra forma de irrespeto en el lugar de trabajo contra los compañeros, directivos, clientes o cualquier otra persona que tenga relación con la	Suspensión hasta por 8 días.	Suspensión hasta por 30 días.	Terminación del contrato de trabajo con justa causa por reincidencia.



REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

Cooperativa TCL Transporte Carga Libre

empresa, en forma presencial o por medio de las TIC.			
16.			
17. Promover intrigas, incitar discusiones, disputas o altercados verbales entre compañeros de trabajo, dentro o fuera de la jornada de trabajo, en la Empresa o sitios de trabajo.	Suspensión hasta por 8 días.	Suspensión hasta por 30 días.	Terminación del contrato de trabajo con justa causa por reincidencia.
18.			
19. Cualquier acto del trabajador o su participación de manera directa o indirecta en hechos que afecte la buena imagen de la empresa, compañeros de trabajo, superiores, subalternos o usuarios.	Suspensión hasta por 8 días.	Suspensión hasta por 30 días.	Terminación del contrato de trabajo con justa causa por reincidencia.
20. Hacer afirmaciones falsas, temerarias o maliciosas sobre la Empresa, sus trabajadores, clientes, sus productos o servicios	Suspensión hasta por 8 días.	Suspensión hasta por 30 días.	Terminación del contrato de trabajo con justa causa por reincidencia.
21. Solicitar mercancía a un proveedor sin previa autorización de la Empresa.	Llamado de atención escrito.	Suspensión hasta por 8 días.	Suspensión hasta por 15 días.
22. Atender de manera irrespetuosa, grosera o altanera a los usuarios, proveedores y/o clientes de la Empresa.	Suspensión hasta por 30 días.	Terminación del contrato de trabajo con justa causa por reincidencia.	
23. Presentar una tardanza injustificada por parte del mensajero para regresar a su sitio de trabajo.	Llamado de atención escrito.	Suspensión hasta por 8 días.	Suspensión hasta por 15 días.
24. No atender las solicitudes de los clientes en un término prudente máximo de 2 días Calendario.	Llamado de atención escrito.	Suspensión hasta por 8 días.	Suspensión hasta por 15 días.



REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

Cooperativa TCL Transporte Carga Libre

25. Tener relaciones interpersonales de cualquier índole que trunquen el normal funcionamiento de la empresa, y afecte el juicio del individuo y la integridad de su evaluación pueden estar indebidamente influenciadas por un interés o beneficio secundarios, es decir que no debe existir un conflicto de intereses	Suspensión hasta por 8 días.	Suspensión hasta por 15 días.	Terminación del contrato de trabajo con justa causa por reincidencia.
26. Tener relaciones amorosas que trunquen el normal funcionamiento de la empresa, y afecte el juicio del individuo y la integridad de su evaluación pueden estar indebidamente influenciadas por un interés o beneficio secundarios, es decir que no debe existir un conflicto de intereses			
27. No acatar o incumplir sin justa causa las órdenes impartidas por la Empresa o sus representantes. Lo mismo que no atender los requerimientos o solicitudes efectuados por la Empresa o el personal autorizado, para la debida ejecución y cumplimiento de sus obligaciones laborales y que cause perjuicio a la empresa derivado del incumplimiento.	Suspensión hasta por 8 días.	Suspensión hasta por 15 días.	Terminación del contrato de trabajo con justa causa por reincidencia.
28. Violar las normas de higiene y seguridad industrial de la Empresa, sin que la conducta revista	Suspensión hasta por 3 días.	Suspensión hasta por 8 días.	Terminación del contrato de trabajo con justa causa por reincidencia.



REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

Cooperativa TCL Transporte Carga Libre

gravedad o perjuicio para la Empresa.			
29.			
30. No trabajar con los métodos, políticas, sistemas, políticas y/o manuales de procedimientos, implantados por la Empresa, sin que la conducta revista gravedad o perjuicio para la Empresa.	Llamado de atención escrito.	Suspensión hasta por 15 días.	Terminación del contrato de trabajo con justa causa por reincidencia.
31. No usar el uniforme y/o dotación en la forma indicada.	Llamado de atención escrito.	Suspensión hasta de 8 días.	Suspensión hasta de 15 días.
32. Negarse a laborar en el oficio, o cargo que la Empresa temporalmente le asigne cuando por necesidades del servicio se requiera cubrir un cargo vacante o que por congestión en el servicio deba ser desempeñado.	Llamado de atención escrito.	Suspensión hasta por 8 días.	Suspensión hasta de 15 días.
33. No presentarse a las capacitaciones y/o eventos, programadas por la Empresa de forma injustificada.	Llamado de atención escrito.	Suspensión hasta por 8 días.	Suspensión hasta por 15 días.
34. Presentar cuentas de cobro por los viáticos y/o gastos que se causen durante la ejecución del cargo o servicio con los respectivos reembolsos sin acatar las directrices internas de la empresa para este tipo de proceso.	Llamado de atención escrito.	Suspensión hasta por 8 días.	Suspensión hasta por 15 días.
35. Trabajar sin la debida higiene y presentación personal, necesaria para la ideal representación de la empresa.	Llamado de atención escrito.	Suspensión hasta por 3 días.	Suspensión hasta por 8 días.
36. Realizar gastos no autorizados por la empresa	Suspensión hasta 15 días	Suspensión hasta 2 meses.	Terminación del contrato de trabajo con justa causa



REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

Cooperativa TCL Transporte Carga Libre

de acuerdo al cargo respectivo que ejerza al interior de la misma.			por reincidencia.
37. Cualquier incumplimiento de sus funciones descritas en su perfil de cargo, manual de funciones, contrato o tareas asignadas por el jefe inmediato sin el estricto cumplimiento de las especificaciones, requerimientos o características de calidad establecidas por la empresa.	Llamado de atención escrito	Suspensión de 15 días.	Terminación del contrato de trabajo con justa causa por reincidencia.
38. Ocultar, encubrir u omitir dar aviso a la Empresa sobre faltas disciplinarias cometidas por otro(s) trabajador(es) de acuerdo a la graduación de la misma siendo leve o grave de acuerdo al reglamento.	Suspensión de 15 días.	Terminación del contrato de trabajo con justa causa por reincidencia.	
39. Utilizar más del tiempo concedido por la empresa para las consultas médicas a la E.P.S., o para atender las causas de los permisos o licencias que la Empresa facultativamente hubiera otorgado.	Llamado de atención escrito.	Suspensión hasta por 8 días.	Suspensión hasta por 15 días.
40. No informar a la Empresa antes de comenzar la jornada de trabajo o dentro de las dos primeras horas hábiles de la jornada de trabajo sobre el estado de incapacidad para laborar por parte del trabajador. Así como, una vez notificada la novedad a la Empresa, no presentar el certificado de la incapacidad expedido por el Sistema de Seguridad Social integral, en la	Llamado de atención escrito.	Suspensión hasta por 8 días.	Suspensión hasta por 15 días.



REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

Cooperativa TCL Transporte Carga Libre

dependencia autorizada en la Empresa, dentro de los dos días siguientes a la expedición de la misma.			
41. Hacer o participar en colectas, ventas, rifas, suscripciones, propagandas o juegos de azar dentro de las dependencias de la Empresa.	Llamado de atención escrito.	Suspensión hasta por 8 días.	Suspensión hasta por 15 días.
42. Fijar, remover o dañar información o material de las carteleras o colocar avisos de cualquier clase en la dependencia de la empresa sin previa autorización de la empresa o sus representantes, o destruir o dañar de cualquier forma las existentes.	Llamado de atención escrito.	Suspensión hasta por 3 días.	Suspensión hasta por 8 días.
43. Vender, promocionar, o distribuir en cualquier forma mercancías, loterías, rifas, chance, jugar dinero u otros objetos en las instalaciones de la Empresa sin autorización.	Llamado de atención escrito.	Suspensión hasta por 8 días.	Suspensión hasta por 15 días.
44. Hacer préstamos en dinero entre los empleados de la Empresa, clientes, proveedores o cualquier tercero del contexto de la organización.	Suspensión hasta por 8 días.	Terminación del contrato de trabajo con justa causa por reincidencia.	
45. Realizar cualquier clase o tipo de reuniones en las instalaciones de la Empresa sin la debida autorización, así sea en horas diferentes de trabajo.	Llamado de atención escrito.	Suspensión hasta por 8 días.	Suspensión hasta por 30 días.
46. Ejecutar cualquier acto que ponga en peligro su seguridad, la de los compañeros de trabajo, la de sus superiores o la de	Suspensión hasta por 15 días.	Terminación del contrato de trabajo con justa causa por reincidencia.	



REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

Cooperativa TCL Transporte Carga Libre

terceras personas; o que amenace, ponga en peligro, perjudique las personas, máquinas, equipos, elementos, software, edificaciones, talleres, salas de trabajo, oficinas, vehículos o cualquier activo o espacio de la empresa.			
47. Exhibirse portando el vestido de labor o uniforme de la empresa en lugares de expendio de alcohol, sustancias psicoactivas de ocio o similares o en cualquier sitio diferente a los predios de la empresa; igual que emplearlos dentro de cualquier tipo de publicación, sin autorización expresa.	Suspensión hasta por 15 días.	Terminación del contrato de trabajo con justa causa por reincidencia.	
48. Negarse a mostrar o entregar el carné o el documento de identificación cuando se le requiera por la empresa, clientes o personas del contexto de la organización y permitir que otro lo use o usar el de otro, o hacerle enmendaduras.	Llamado de atención escrito.	Suspensión hasta por 8 días.	Suspensión hasta por 15 días.
49. Presentarse al trabajo en condiciones no higiénicas o no aptas para la convivencia, o, permanecer en él en idénticas condiciones.	Llamado de atención escrito.	Suspensión hasta por 8 días.	Suspensión hasta por 15 días.
50. Autorizar trabajo suplementario, o de horas extras a otros empleados sin facultad para ello.	Llamado de atención escrito.	Suspensión hasta por 8 días.	Suspensión hasta por 15 días.
51. Indicarle a una persona que esté en proceso de selección o precontractual que inicie labores sin el aval de Gestión Humana.	Suspensión hasta por 30 días.	Terminación del contrato de trabajo con justa causa por reincidencia.	



REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

Cooperativa TCL Transporte Carga Libre

52. No entregar dineros y valores por conceptos de cuotas moderadoras, ventas, cobranzas u otros servicios que cobre la Empresa, como apoderarse del inventario y los recursos que la Empresa tiene dispuestos para el desarrollo de sus actividades.	Suspensión hasta por 30 días.	Terminación del contrato de trabajo con justa causa por reincidencia.	
53. Entrar a sitios o instalaciones de la Empresa prohibidos por la misma sin autorización de la Empresa o de sus representantes.	Suspensión hasta por 8 días.	Suspensión hasta por 15 días.	
54. Delegar sin la debida autorización el cumplimiento propio de sus funciones a otros empleados no autorizados, aun por la primera vez.	Suspensión hasta por 8 días.	Suspensión hasta por 15 días.	Terminación del contrato de trabajo con justa causa por reincidencia.
55. Disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución del trabajo, suspender labores, promover suspensiones intempestivas del trabajo incitar a su declaración o mantenimiento, sea que se participe o no en ellas.	Suspensión hasta por 8 días.	Suspensión hasta por 15 días.	Terminación del contrato de trabajo con justa causa por reincidencia.
56. No asistir, sin justa causa, a las capacitaciones obligatorias en materia de prevención de lavado de activos, financiación del terrorismo y financiación de la proliferación de armas de destrucción masiva (LA/FT/FPADM) programadas por la empresa."	Llamado de atención escrito.	Suspensión hasta por 8 días.	Terminación del contrato de trabajo con justa causa por reincidencia.
57. Omitir la actualización periódica de la información de clientes, usuarios o contrapartes conforme a la	Llamado de atención escrito.	Suspensión hasta por 8 días.	Terminación del contrato de trabajo con justa causa por reincidencia.



REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

Cooperativa TCL Transporte Carga Libre

segmentación de riesgo definida en el Manual SARLAFT de la empresa.			
58. Omitir garantizar o verificar que los vehículos no sean despachados con exceso de peso o inducir a que salgan los vehículos con exceso de peso.	Llamado de atención escrito.	Suspensión hasta por 8 días.	Terminación del contrato de trabajo con justa causa por reincidencia.
59. No remitir el manifiesto electrónico a Supertransporte dentro de 24 horas, no ingresar el vehículo despachado a la plataforma de monitoreo/GPS,	Llamado de atención escrito.	Suspensión hasta por 8 días.	Terminación del contrato de trabajo con justa causa por reincidencia.
60. No realizar el despacho con el respectivo estudio de seguridad, pérdida de ACPM/repuestos/bienes bajo custodia del conductor,	Llamado de atención escrito.	Suspensión hasta por 8 días.	Terminación del contrato de trabajo con justa causa por reincidencia.
61. No realizar la legalización de anticipos dentro del plazo asignado por la empresa una vez definido el servicio.	Llamado de atención escrito.	Suspensión hasta por 8 días.	Terminación del contrato de trabajo con justa causa por reincidencia.
62.			

ARTÍCULO 85. FALTAS GRAVES: Fuera de las anteriores, se califican como **FALTAS GRAVES** en el presente reglamento y en consecuencia son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo, por parte de la **COOPERATIVA TCL TRANSPORTE CARGA LIBRE** las que a continuación se enuncian; lo cual no obsta para que discrecionalmente la **COOPERATIVA TCL TRANSPORTE CARGA LIBRE** conserve el derecho de hacer uso de tal facultad o de lo contrario imponer una sanción disciplinaria al trabajador en aquellos eventos no contemplados en la escala de faltas y sanciones del presente Reglamento.

1. Las conductas descritas en el presente reglamento, relativo a la escala de faltas y sanciones, cuando una vez realizadas ya se hubieren agotado las sanciones disciplinarias.



REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

Cooperativa TCL Transporte Carga Libre

2. Las conductas descritas en el presente reglamento, relativo a la escala de faltas y sanciones en las cuales el trabajador sea reincidente sin justificación suficiente por más de tres veces aun siendo leve la falta.
3. La falta al trabajo hasta por (2) dos días o más al trabajo aún por primera vez y no haya presentado justificación suficiente para la inasistencia, será justa causa para la terminación del contrato de trabajo.
4. Fumar en los sitios prohibidos por el empleador o en lugares donde pueda llegar a causar algún perjuicio a la empresa o a su persona.
5. Las conductas que se describen en la escala de faltas y sanciones y que indiquen la aplicación de terminación de contrato como falta grave como sanción establecida.
6. Reclutar, seleccionar y suscribir contratos laborales y/o civiles en nombre de la Empresa, sin tener la potestad para hacerlo y recibir beneficios por ello.
7. Desempeñar simultáneamente con la misma empresa o con otra, pública o privada, otra contratación también de tiempo completo, presencial. Violar el compromiso o pacto de exclusividad de servicios, prestando servicios profesionales subordinados o por cuenta propia a terceros o a clientes de la Empresa. Así como desviar la clientela de la Empresa hacia competidores de esta.
8. Divulgar cualquier información marcada o denominada como CONFIDENCIAL, en correos, documentos o que verbalmente así se denominare.
9. Elaborar o ayudar a elaborar productos o servicios iguales, similares o conexos a los de la empresa, ya sea para terceros o para provecho del mismo colaborador.
10. Desacreditar o difamar en cualquier forma y por cualquier medio, las personas, servicios y nombre de la empresa, o incitar a que no se compren, reciban u ocupen los productos o servicios de esta.
11. No presentarse en la fecha y hora designada por la empresa para la recepción de descargos, estando debidamente notificado de la misma. y/o En caso de darse descargos por medios escritos no responderlos dentro del término indicado.
12. Constituye falta grave que el trabajador utilice, directa o indirectamente, las facultades, autoridad, información privilegiada, relaciones o influencias derivadas del ejercicio de su cargo para procurar u obtener beneficios económicos, comerciales, personales o de cualquier otra naturaleza para sí mismo o para terceros, afectando la imparcialidad, transparencia, objetividad o los intereses de la empresa, respecto de asuntos que conozca, haya conocido o deba conocer en razón de sus funciones.



**REGLAMENTO INTERNO DE
TRABAJO**

Cooperativa TCL Transporte Carga Libre

13. La violación grave, por parte del trabajador, de las obligaciones establecidas en el Contrato de Trabajo y del presente Reglamento Interno de Trabajo.
14. No acatar o Incumplir sin justa causa las órdenes impartidas por la Empresa o jefe inmediato, cuando tal incumplimiento revista un perjuicio grave para la Empresa por la primera vez.
15. No trabajar con los métodos, políticas, sistemas, políticas y/o manuales de procedimientos, implantados por la Empresa, cuando la conducta revista gravedad o perjuicio para la Empresa.
16. Cobrar un valor diferente mayor o menor por un producto o servicio del estipulado por la Empresa, valiéndose de su cargo sin autorización previa de la Gerencia.
17. Violar las normas de higiene y seguridad industrial de la Empresa, cuando la conducta revista gravedad o perjuicio para la Empresa aun por primera vez y se cause o propicie el incidente, accidente, lesiones a compañeros y/o terceros o daños materiales o financieros y/o no se informe por la ocurrencia de los mismos.
18. Solicitar beneficios, auxilios, bonos, dinero o productos a los proveedores, clientes, o personal del contexto de la organización para su beneficio.
19. Hacer mal uso o engañar a la Empresa para obtener préstamos o permisos de cualquier índole. Y/o realizarse auto-préstamos con dinero de la Empresa, incentivos u otros.
20. Presentar descuadres en la caja menor o en cualquier dinero o título valor, que le haya sido encomendado en cumplimiento de sus funciones, aún por primera vez.
21. Aprovechase, en beneficio propio o ajeno, de los estudios, descubrimientos, inventos, informaciones de la Empresa, obtenidas con o sin su intervención o divulgarlos en todo o en parte, sin autorización expresa de las directivas de la Empresa. Revelar los secretos técnicos o comerciales o dar a conocer asuntos de carácter reservado.
22. Valiéndose de su cargo se use las facultades brindadas por la empresa para favorecer a los clientes con servicios no autorizados por la empresa.
23. Aceptar dadas de los clientes, regalos en dinero o especie, solicitar dinero para beneficio propio y dar ventajas en la prestación del servicio aprovechando la negociación por servicios o ventas de bienes entre éstos y la Empresa.
24. Apropiarse o sustraer bienes muebles y demás elementos, herramientas, mercancías, inventario, activos tangibles e intangibles, maquinarias e instrumentos de trabajo del establecimiento o lugar de trabajo de propiedad de la Empresa, de contratistas, subcontratistas o beneficiarios de obra o servicios, además de las sanciones penales y policivas que la conducta delictiva pueda acarrear, aun por la primera vez.
25. Comercializar, prestar o usar para beneficio propio o de un tercero, repuestos, maquinarias, equipos o cualquier otro elemento de las instalaciones de la empresa o suministrados a ésta por terceros.



REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

Cooperativa TCL Transporte Carga Libre

26. Revelar, destruir, dañar, retirar, fotocopiar o suministrar a terceras personas, sin autorización expresa de la empresa, los temas, test de conocimientos, pruebas psicotécnicas y los puntos de los exámenes antes de su aplicación. Así mismo, asumir las conductas antes señaladas con respecto a los datos relacionados con la organización, secretos técnicos, comerciales, identificaciones electrónicas, sueldos, información general de los funcionarios, de los sistemas, servicios o procedimientos de esta o cualquier información reservada de que tenga conocimiento en razón a su oficio.
27. Utilizar los sitios, lugares y elementos de trabajo (maquinaria, vehículos, herramientas, etc.) para actividades contrarias a la moral o a las buenas costumbres.
28. No avisar oportunamente de cualquier hecho que ponga en grave peligro las personas, las cosas o el lugar de trabajo, aun por la primera vez.
29. La indebida utilización o adulteración, retiro o divulgación de documentos privados del empleador, como facturas, recibos, libros auxiliares, incapacidades, permisos, entre otros. y/o La presentación a cualquier entidad de certificados laborales y/o comprobantes de pago que den cuenta de la relación laboral, no emitidos por el empleador.
30. Negarse a seguir las instrucciones, prescripciones, tratamientos y exámenes de los médicos de la Entidad Promotora de Salud y/o Administradora de Riesgos Laborales, sin justa causa, aun por la primera vez.
31. El grave incumplimiento por parte del trabajador de las instrucciones, reglamentos y determinaciones para la prevención de riesgos, adoptados en forma general o específica y que se encuentren dentro del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST de la respectiva Empresa.
32. Cualquier condena que sufra el trabajador por delitos contra el patrimonio individual aun si la condena no conlleva la pérdida efectiva de la libertad o si la persona ofendida es diferente al empleador.
33. El no acatamiento por parte del trabajador, sin justa causa, de las instrucciones, tratamientos y exámenes que ordena el médico tratante, así como todas las medidas de higiene y seguridad industrial que prescriben las autoridades del ramo en general y en particular las que ordene la Empresa para prevención de las enfermedades y de los riesgos en el manejo de las máquinas, y demás elementos de trabajo especialmente para evitar los accidentes de trabajo, y que posibilite la ocurrencia de un accidente de trabajo, aun por la primera vez.
34. Sobrefacturar o dejar de cobrar productos en las cuentas de los clientes la cual será considerada como falta grave.
35. Realizar cobros o transacciones no autorizados por la Empresa a usuarios o clientes de la misma para obtener un provecho indebido o cualquier finalidad que se pretenda valiéndose de su cargo y/o hacer cobros a clientes sin estar facultado para ello.
36. Entregar papeletas de trabajo, reportes, informes o formatos diligenciados con información falsa o cualquier documentación que tenga que ver con las funciones asignadas.



**REGLAMENTO INTERNO DE
TRABAJO**

Cooperativa TCL Transporte Carga Libre

37. Hacer afirmaciones falsas y/o calumniosas sobre la Empresa, sus servicios, sus jefes, sus empleados o sus servicios, cometer actos o acciones por fuera de las instalaciones utilizadas por la Empresa y en representación de la misma, que comprometan o afecten al buen nombre de ella.
38. Hacer mal uso de los servicios de transporte, y/o de las dependencias utilizadas por la Empresa.
39. Mantener en su poder o instalar en los computadores de la Empresa o en uno de su propiedad que se encuentre dentro de las instalaciones de la misma, cualquier software que no cuente con la debida licencia otorgada por el fabricante en los términos de ley.
40. Entregar, copiar o reproducir un software de propiedad de la Empresa para entregarlo a terceras personas o propiedad de terceros o clientes y/o proveedores de la empresa.
41. Las disposiciones de este numeral relacionadas con los softwares de los sistemas de cómputo de la Empresa se aplican igualmente respecto de los computadores portátiles que suministre la Empresa a sus empleados a cualquier título, se encuentren o no, dentro de sus instalaciones.
42. Ejercer o coparticipar de una situación de acoso laboral bajo cualquiera de sus modalidades y/o presentar temerariamente una denuncia de acoso laboral sin soporte que sea demostrable, continuo y evidente una vez realizada la investigación.
43. Ejercer o coparticipar de una situación de acoso sexual laboral bajo cualquiera de sus modalidades y/o presentar sin soporte o temerariamente una denuncia de acoso sexual laboral una vez realizada la investigación.
44. Esconder trabajos defectuosos o no informar inmediatamente de los errores cometidos.
45. Rendir información, declaración o dictámenes falsos que afecten los intereses de la Empresa o le causen trastornos en su actividad
46. Realizar cualquier trabajo o maniobra sin el uso completo de los elementos de protección personal suministrados por la Empresa, o sin verificar las medidas de seguridad establecidas para ello y que ello cause perjuicio, incidente, accidente o enfermedad laboral para otros.
47. 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 los mismos.
48. Actuar en forma desleal o deshonesto con la Empresa o compañeros de trabajo.



**REGLAMENTO INTERNO DE
TRABAJO**

Cooperativa TCL Transporte Carga Libre

49. Rechazar sin justa causa la realización de trabajos extraordinarios o suplementarios solicitados por la Empresa para su buen funcionamiento o por requerimientos urgentes e inaplazables.
50. Demorarse más del tiempo necesario en cualquier función, acto o diligencia que la Empresa le haya ordenado o para el cual le haya concedido el permiso, dentro o fuera de la Empresa.
51. Presentar documentos o comprobantes falsos, enmendados, adulterados o no ceñidos a la estricta verdad para cualquier efecto durante su relación laboral.
52. No colaborar, no permitir o entorpecer de alguna manera la acción de las autoridades.
53. Presentar cuentas de gastos ficticias o reportar como cumplidas tareas u operaciones no efectuadas.
54. Cualquier actitud en los compromisos comerciales, personales o en las relaciones sociales, que puedan afectar en forma nociva la reputación del empleador.
55. Omitir o pasar por alto las faltas cometidas por el personal a su cargo, o establecer procedimientos sancionatorios diferentes a los aquí establecidos, o imponer sanciones omitiendo el procedimiento aquí establecido.
56. Negarse a denunciar ante las autoridades competentes los hechos o actividades delictuosas de las cuales tenga conocimiento.
57. Autorizar o ejecutar sin ser de su competencia, operaciones que afecten los intereses de la Empresa o negociar bienes, mercancías o servicios de la empresa en provecho propio o para cualquier otra finalidad que pretenda.
58. Retener dineros o títulos valores de la Empresa, cuando no esté facultado para ello.
59. No atender a las notificaciones, regulaciones, prohibiciones o avisos dados por la Empresa en forma individual o colectiva, directamente o por medio de carteles, circulares, o conferencias relacionadas con el trabajo.



**REGLAMENTO INTERNO DE
TRABAJO**
Cooperativa TCL Transporte Carga Libre

60. No dar alerta en el evento en que se presente en la organización, una posible operación sospechosa o inusual relacionada con el riesgo de LA/FT/FPADM, de acuerdo con las señales de alerta definidas en el Manual SARLAFT; el/la Oficial de Cumplimiento deberá realizar el reporte a la autoridad competente.
61. Participar, promover o incitar una posible operación sospechosa o inusual relacionada con el riesgo de LA/FT/FPADM, de acuerdo con las señales de alerta definidas en el Manual SARLAFT.
62. No aplicar correctamente los procedimientos de conocimiento del cliente/proveedor de acuerdo con lo señalado en el Manual SARLAFT
63. No diligenciar, diligenciar de forma incompleta, o suministrar información inexacta en el Formato de Vinculación de Clientes exigido por el Sistema de Administración del Riesgo de Lavado de Activos y Financiación del Terrorismo (SARLAFT)
64. No realizar, u omitir la realización de la consulta previa y obligatoria del cliente, sus beneficiarios finales, representantes legales, socios o accionistas, en las listas de control nacionales e internacionales (tales como listas OFAC, ONU, Unión Europea, Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas, personas expuestas políticamente —PEP— y demás listas vinculantes o no vinculantes definidas en el manual SARLAFT vigente),
65. Revelar al cliente, contraparte o a un tercero que se ha efectuado, o se está evaluando efectuar, un reporte de operación sospechosa a la UIAF u otra autoridad competente, en violación al deber de reserva que exige la normatividad SARLAFT.
66. Vincular o mantener como cliente, usuario, proveedor o contraparte a una persona natural o jurídica que figure en listas restrictivas o vinculantes para Colombia (ONU, OFAC u otras) sin agotar el procedimiento de debida diligencia reforzada exigido por el Manual SARLAFT.
67. Obstaculizar, presionar, interferir o negarse a colaborar con el Oficial de Cumplimiento o su suplente en el ejercicio de las funciones de control que les asigna el SARLAFT.
68. Retardar injustificadamente la conducción de persona capturada, detenida o condenada, al lugar de destino, o no ponerla a órdenes de la autoridad competente, dentro del término legal.
69. Realizar, promover, o instigar a otro empleado a ejecutar actos de hostigamiento, acoso o persecución, contra otra persona en razón de su raza, etnia, nacionalidad, sexo, orientación sexual, identidad de género, religión, ideología política o filosófica.

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO Cooperativa TCL Transporte Carga Libre	
---	--	--

En caso que el trabajador cometa una o varias de las conductas descritas en los literales anteriores se procederá con el despido inmediato del trabajador y será considerado como Justa Causa para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo, por haber cometido una falta grave debidamente calificada en el presente reglamento que amerita la terminación inmediata del vínculo laboral, además de considerarse una violación grave de sus obligaciones y prohibiciones especiales, que para el efecto han sido señaladas y calificadas como graves en el presente Reglamento Interno de Trabajo. Lo cual no obsta para que discrecionalmente la Empresa, de no hacer uso de la presente facultad, sancione disciplinariamente al trabajador por la falta cometida, con una suspensión disciplinaria de hasta ocho (8) días y sucesivas hasta por dos (2) meses.

ARTÍCULO 86: Los reclamos de los colaboradores se harán ante la persona que ocupe en la **COOPERATIVA TCL TRANSPORTE CARGA LIBRE**, el cargo de: Gerente, o quien haga las veces de jefe inmediato, quien los oír y resolverá en justicia y equidad, con el fin de resolver controversias por condiciones laborales o servicio que contribuyan a la mejora del mismo.

CAPÍTULO VII.

JUSTAS CAUSAS PARA DAR POR TERMINADO UNILATERALMENTE EL CONTRATO DE TRABAJO SIN INDEMNIZACION

ARTÍCULO 87. JUSTAS CAUSAS: Son justas causas de terminación de contrato de trabajo cuando así lo considere por faltas graves cometidas según los incumplimientos a las normas internas de la empresa, faltas del contrato de trabajo, faltas del código sustantivo del trabajo en su artículo 62, y las que se establezcan en otras leyes o decretos, pactos, reglamentos, convenciones colectivas de trabajo o fallos arbitrales, Por lo tanto, no ameritará la aplicación del proceso disciplinario y se continuará con la terminación del contrato conforme al artículo 115 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 7 de la Ley 2466 de 2025 salvo que se refiera a terminación por reincidencia en faltas.

POR PARTE DEL EMPLEADOR:

1. El haber sufrido engaño por parte del colaborador, mediante la presentación de certificados falsos para su admisión o tendientes a obtener un provecho indebido.
2. Todo acto de violencia, injuria, malos tratamientos o grave indisciplina en que incurra el colaborador en sus labores contra el empleador, los miembros de su familia, el personal directivo, los compañeros de trabajo y los estudiantes de la Empresa.
3. Todo acto grave de violencia, injuria o malos tratamientos en que incurra el colaborador fuera del servicio, en contra del empleador, o de sus representantes o socios, jefes, vigilantes o celadores.
4. Todo daño material causado intencionalmente a los edificios, instrumentos y demás objetos relacionados con el trabajo, y toda grave negligencia que ponga en peligro la seguridad de las personas o de las cosas.
5. Contribuir a hacer peligroso el lugar de trabajo, cuando el hecho revista gravedad o perjuicio alguno para la Empresa aun por primera vez y se derive de ello incidente, accidente, lesiones o daños materiales o financieros.
6. Hacer mal uso, destruir, dejar vencer o dañar los objetos, mercancía, productos, elementos de trabajo de propiedad de la Empresa o de sus compañeros, cuando la conducta es intencional por parte del trabajador y/o la misma revista un grave perjuicio para la Empresa aun por primera vez.
7. Todo acto inmoral o delictuoso que el colaborador cometa en el establecimiento o lugar de trabajo, en el desempeño de sus labores.



REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

Cooperativa TCL Transporte Carga Libre

8. Utilizar los sitios, lugares y elementos de trabajo (maquinaria, vehículos, herramientas, etc.) para actividades contrarias a la moral o a las buenas costumbres.
9. Atemorizar, coaccionar o intimidar, agredir física o verbalmente, independientemente de sus consecuencias, a sus superiores, gerentes, compañeros de trabajo, aprendices, usuarios, proveedores y clientes de la Empresa, áreas propias de la empresa o en lugares donde se presta el servicio.
10. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al colaborador de acuerdo con los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos, convenciones, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamento interno de trabajo.
11. La detención preventiva del colaborador por más de treinta (30) días, a menos que posteriormente sea absuelto.
12. El que el colaborador revele los secretos técnicos o comerciales o dé a conocer asuntos de carácter reservado con perjuicio de la Empresa.
13. El deficiente rendimiento en el trabajo, en relación con la capacidad del colaborador y con el rendimiento promedio en labores análogas, cuando no se corrija en un plazo razonable a pesar del requerimiento del empleador. El incumplimiento de las metas y presupuestos de ventas asignados al personal comercial durante 2 meses consecutivos.
14. La sistemática inejecución, sin razones válidas por parte del colaborador, de las obligaciones convencionales o legales.
15. Todo vicio del colaborador que perturbe la disciplina del establecimiento.
16. La renuencia sistemática del colaborador a aceptar las medidas preventivas, profilácticas o curativas, prescritas por el médico del empleador o por las autoridades del ramo, para evitar enfermedades o accidentes.
17. Ocasionar intencionalmente fallas en la prestación del servicio y en la ejecución de las obras, que generen un perjuicio económico a la Empresa.
18. La ineptitud del colaborador para realizar la labor encomendada.
19. El reconocimiento al colaborador de la pensión de jubilación o de invalidez estando al servicio de la Entidad.
20. La enfermedad contagiosa o crónica del colaborador, que no tenga el carácter de profesional, así como cualquiera otra enfermedad o lesión que lo incapacite para el trabajo, cuya curación no haya sido posible durante ciento ochenta (180) días. El despido por esta causa no podrá efectuarse sino al vencimiento de dicho lapso y no exime al empleador de las prestaciones e indemnizaciones legales y convencionales derivadas de la enfermedad. Se necesitará además notificación y autorización de parte del ministerio de trabajo.
21. Alterar los precios de los servicios que expenda la empresa o cobrar recargos a las cuentas sin autorización alguna.
22. La falta al trabajo hasta por (2) dos días o más al trabajo aún por primera vez y no haya presentado justificación suficiente para la inasistencia, será justa causa para la terminación del contrato de trabajo.
23. Preparar, participar y/o cometer actos delictuosos de sabotaje, espionaje o soborno.
24. Ingerir bebidas alcohólicas y/o sustancias psicoactivas en las oficinas de la Empresa dentro o por fuera de la jornada laboral usando la dotación de la empresa.
25. Presentarse bajo efectos de bebidas alcohólicas y/o sustancias psicoactivas en las instalaciones de la Empresa a cumplir las funciones del cargo.
26. Conservar armas de cualquier clase en el trabajo sin estar autorizado para ello, incluso por la primera vez.
27. Divulgar cualquier información marcada o denominada como CONFIDENCIAL, en correos, documentos o que verbalmente así se denominare.
28. Suministrar a terceros ajenos a la Empresa o a personal de la misma que no guarde relación con el oficio, datos relacionados con la organización interna de la Empresa respecto de sus sistemas, proveedores, trabajadores, clientes, procesos, gestión administrativa, servicios o procedimientos, sin autorización expresa



REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

Cooperativa TCL Transporte Carga Libre

de las directivas de la Empresa y que guarden la connotación de reservado o propios del servicio.

29. Revelar, destruir, dañar, retirar, fotocopiar o suministrar a terceras personas, sin autorización expresa de la empresa, los temas, test de conocimientos, pruebas psicotécnicas y los puntos de los exámenes antes de su aplicación. Así mismo, asumir las conductas antes señaladas con respecto a los datos relacionados con la organización, secretos técnicos, comerciales, identificaciones electrónicas, sueldos, información general de los funcionarios, de los sistemas, servicios o procedimientos de esta o cualquier información reservada de que tenga conocimiento en razón a su oficio.
30. Fomentar, inducir o participar al desorden, la desobediencia, la comisión de actos delictuosos, prohibidos o de sabotaje.

PARÁGRAFO 1. En los casos de los numerales 9 a 15 de este artículo, para la terminación del contrato, el {empleador} deberá dar aviso al trabajador con anticipación no menor de quince (15) días.

PARÁGRAFO 2. La parte que termina unilateralmente el contrato de trabajo debe manifestar a la otra, en el momento de la extinción, la causal o motivo de esta determinación. Posteriormente no pueden alegarse válidamente causales o motivos distintos.

POR PARTE DEL COLABORADOR:

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

TÍTULO VII. ACOSO LABORAL

CAPÍTULO I

MECANISMOS DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL Y PROCEDIMIENTO INTERNO DE SOLUCIÓN

ARTÍCULO 88. Los mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral previstos por la empresa constituyen actividades tendientes a generar una conciencia colectiva conviviente, que promueva el trabajo en condiciones dignas

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO Cooperativa TCL Transporte Carga Libre	
---	--	--

y justas, la armonía entre quienes comparten vida laboral empresarial y el buen ambiente en la empresa y proteja la intimidad, la honra, la salud mental y la libertad de las personas en el trabajo.

ARTÍCULO 89. En desarrollo del propósito a que se refiere el artículo anterior, la empresa ha previsto los siguientes mecanismos:

1. Información a los trabajadores sobre la Ley 1010 de 2006, que incluya campañas de divulgación preventiva, conversatorios y capacitaciones sobre el contenido de dicha ley, particularmente en relación con las conductas que constituyen acoso laboral, las que no, las circunstancias agravantes, las conductas atenuantes y el tratamiento sancionatorio
2. Todos los trabajadores que ingresen a la COOPERATIVA TCL TRANSPORTE CARGA LIBRE serán informados de la ley 1010 de 2006 y de los principios de convivencias establecidos por la empresa, a través del programa de inducción.
3. Espacios para el diálogo a través de reuniones de comunicación y convivencia con el propósito de examinar conductas específicas que pudiera configurar acoso laboral, promover comportamientos legítimos a fines a las culturas de la organización y fomenten el buen trato al interior de la empresa.
4. 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 y
 - c) Examinar conductas específicas que pudieren configurar acoso laboral u otros hostigamientos en la empresa, que afecten la dignidad de las personas, señalando las recomendaciones correspondientes.
5. Las demás actividades que en cualquier tiempo estableciere la empresa para desarrollar el propósito previsto en el artículo anterior.

ARTÍCULO 90. Para los efectos relacionados con la búsqueda de solución de las conductas de acoso laboral, se establece el siguiente procedimiento interno con el cual se pretende desarrollar las características de confidencialidad, efectividad y naturaleza conciliatoria señaladas por la ley para este procedimiento:

1. La empresa tendrá un comité, integrado en forma bipartita, por dos (2) representantes de los trabajadores y dos (2) representantes del empleador o sus delegados, cada uno con su respectivo suplente, conforme a lo dispuesto en la Resolución 652 de 2012, modificada por la Resolución 1356 de 2012. Los miembros del comité serán designados para un período de dos (2) años, contados a partir de la conformación del mismo, y el comité elegirá de su seno un presidente y un secretario. Este comité se denominará "comité de convivencia laboral".
2. El comité de convivencia laboral realizará las siguientes actividades:
 - a) Llevará cabo sesiones mensuales de carácter obligatorio para gestionar sus tareas administrativas. Durante estos encuentros, los miembros se encargarán de redactar informes de gestión, verificar el



REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

Cooperativa TCL Transporte Carga Libre

cumplimiento de los acuerdos pactados entre las partes en conflicto y proponer sugerencias estratégicas a los departamentos de Talento Humano y Seguridad y Salud en el Trabajo. Para que las decisiones tomadas en estas reuniones sean válidas, se requiere un quórum mínimo correspondiente a la mayoría absoluta (la mitad más uno).

- b) Evaluar en cualquier tiempo la vida laboral de la empresa en relación con el buen ambiente y la armonía en las relaciones de trabajo, formulando a las áreas responsables o involucradas, las sugerencias y consideraciones que estimare necesarias.
 - c) Promover el desarrollo efectivo de los mecanismos de prevención a que se refieren los artículos anteriores.
 - d) Examinar de manera confidencial, cuando a ello hubiere lugar, los casos específicos o puntuales en los que se planteen situaciones que pudieren tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral.
 - e) Formular las recomendaciones que se estimaren pertinentes para reconstruir, renovar y mantener vida laboral conviviente en las situaciones presentadas, manteniendo el principio de la confidencialidad en los casos que así lo ameritaren.
 - f) Hacer las sugerencias que considerare necesarias para la realización y desarrollo de los mecanismos de prevención, con énfasis en aquellas actividades que promuevan de manera más efectiva la eliminación de situaciones de acoso laboral, especialmente aquellas que tuvieran mayor ocurrencia al interior de la vida laboral de la empresa.
 - g) Atender las conminaciones preventivas que formularen los inspectores de trabajo en desarrollo de lo previsto en el numeral 2º del artículo 9º de la Ley 1010 de 2006 y disponer las medidas que se estimaren pertinentes.
 - h) Las demás actividades inherentes o conexas con las funciones anteriores.
3. Este comité se reunirá, designará de su seno un coordinador ante quien podrán presentarse las solicitudes de evaluación de situaciones eventualmente con figurantes de acoso laboral con destino al análisis que debe hacer el comité, así como las sugerencias que a través del comité realizaren los miembros de la comunidad empresarial para el mejoramiento de la vida laboral.
 4. Recibidas las solicitudes para evaluar posibles situaciones de acoso laboral, el comité en la sesión respectiva las examinará, escuchando, si a ello hubiere lugar, a las personas involucradas; construirá con tales personas la recuperación de tejido conviviente, si fuere necesario; formulará las recomendaciones que estime indispensables y, en casos especiales, promoverá entre los involucrados compromisos de convivencia.
 5. Si como resultado de la actuación del comité, este considerare prudente adoptar medidas disciplinarias, dará traslado de las recomendaciones y sugerencias a los funcionarios o trabajadores competentes de la empresa, para que adelanten los procedimientos que correspondan de acuerdo con lo establecido para estos casos en la ley y en el presente reglamento.
 6. En todo caso, el procedimiento preventivo interno consagrado en este artículo, no impide o afecta el derecho de quien se considere víctima de acoso laboral para adelantar las acciones administrativas y judiciales

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO Cooperativa TCL Transporte Carga Libre	
---	--	--

establecidas para el efecto en la Ley 1010 de 2006.

ARTÍCULO 91. Ante la presentación de una queja formal por acoso laboral, el Comité de Convivencia sesionará de manera extraordinaria e inmediata. El objetivo primordial de estas reuniones es activar de forma ágil el protocolo preventivo y gestionar los mecanismos de resolución de conflictos necesarios para atender el caso.

Recibidas las solicitudes para evaluar posibles situaciones de acoso laboral, el Comité de Convivencia Laboral en la sesión respectiva las examinará, escuchando, si a ello hubiere lugar, a las personas involucradas; construirá con tales personas la recuperación de tejido conviviente, si fuere necesario, formulará las recomendaciones que estime y, en casos especiales promoverá entre los involucrados el compromiso de mejorar la convivencia, mediante reglas claras y precisas. En casos especiales, el Comité de Convivencia Laboral podrá asesorarse de un especialista, pero tal decisión debe tomarse de común acuerdo y su concepto no obliga.

Si como resultado de la actuación el Comité de Convivencia Laboral, considera que hay lugar a imposición disciplinaria, se procederá conforme lo dispone el Reglamento Interno de Trabajo, respetando en todo caso del derecho de defensa del posible infractor.

Lo anterior, no es óbice para quien se considere víctima de acoso laboral ejerza las acciones administrativas y judiciales establecidas para el efecto en la Ley 1010 de 2006.

ARTÍCULO 92. OBJETIVO DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL

El Comité de Convivencia Laboral tiene por objeto contribuir con la prevención y solución de las situaciones causadas por conductas de acoso laboral de los trabajadores al interior de la Empresa. Dicho Comité procurará generar una conciencia colectiva, con el fin de promover el trabajo en condiciones dignas y justas, la armonía y el buen ambiente ocupacional para todos los trabajadores, protegiendo la intimidad, la honra, la salud mental y la libertad de éstos.

TÍTULO VIII CAPÍTULO I

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

ARTÍCULO 93 ACOSO SEXUAL- LEY 2365 DE 2024.

Se entenderá por acoso sexual cualquier comportamiento, solicitud, comentario o insinuación de naturaleza sexual, realizada de manera verbal, física, escrita, digital o de cualquier otro tipo, que resulte no deseado por la persona receptora y que genere un ambiente intimidante, hostil, humillante o degradante en el entorno laboral. 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.

ARTÍCULO 94: PRINCIPIOS Y COMPROMISO DE LA EMPRESA

La empresa se compromete a:

1. Fomentar un ambiente de trabajo seguro, libre de acoso y discriminación.
2. Garantizar la protección de la dignidad y derechos de todos los trabajadores.
3. Adoptar medidas de prevención y sanción contra el acoso sexual.
4. Realizar capacitaciones anuales obligatorias en prevención del acoso sexual laboral.

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO Cooperativa TCL Transporte Carga Libre	
---	---	--

- 5. Llevar a cabo difusión permanente de esta política en medios internos.
- 6. Llevar a cabo dinámicas para promover estrategias de sensibilización y cultura de respeto.

ARTÍCULO 95: PROHIBICIÓN DEL ACOSO SEXUAL

Se prohíbe estrictamente el acoso sexual en todas sus formas dentro de las instalaciones de la empresa, así como en cualquier actividad relacionada con el trabajo, ya sea en reuniones, viajes laborales, comunicaciones digitales o cualquier otra instancia vinculada al desempeño laboral.

ARTÍCULO 96: MECANISMOS DE DENUNCIA

- 1. Todo trabajador que sea víctima o testigo de acoso sexual podrá presentar su denuncia ante el área de recursos humanos una vez se presente.
- 2. La denuncia podrá realizarse por escrito o verbalmente y será tratada con absoluta confidencialidad.
- 3. No se permitirá represalias contra quienes denuncian de buena fe.
- 4. Si se encuentra en posesión de soportes o pruebas que apoyen la denuncia, se deberán anexar a la denuncia.

ARTÍCULO 97: PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN.

Este se hará de la siguiente manera y en caso de ser necesario denuncia o mayor control, se realizará en cumplimiento conforme a lo estipulado en la normatividad vigente.

- 1. Presentar Queja ante el área de recursos humanos: Se puede habilitar un formulario web o físico para ello y remitirlo a través del correo de recursos humanos.
- 2. El área de recursos humanos tendrá un término de hasta 3 días para citar por separado a las partes, y en el término de 15 días intentar generar un acuerdo si fuere posible según la gravedad del caso.
- 3. El área de recursos humanos en caso de haber acuerdo, hará seguimiento entre las partes, si no se cumplen las recomendaciones y la conducta persiste, dará trámite a la autoridad competente dentro de los 30 días siguientes a la firma del acuerdo.
- 4. En caso de no haber acuerdo la queja se remitirá a la autoridad competente que corresponda, acompañada de la solicitud de medidas de protección. Si el investigador considera que eventualmente puede configurarse un delito de acoso sexual, se remitirá de inmediato la denuncia a la autoridad competente

ARTÍCULO 98: RUTAS DE ATENCIÓN Y PROTECCIÓN PARA LA VÍCTIMA. En caso de llevarse a cabo denuncias de acoso sexual laboral por cualquiera de los funcionarios de la empresa, conforme a la gravedad del caso o la conducta, se tomarán las siguientes medidas:

- 1. Asignación del traslado de área sin sanción en caso durante el proceso de investigación o posterior comprobación de la conducta de acosos.
- 2. Evitar confrontación con el acosador, por lo cual se tomarán las diferentes entrevistas para comprobación de la falta.
- 3. Medidas de protección inmediata si hay riesgo de daño irreparable.
- 4. permisos si es necesario o reasignación al teletrabajo si aplica, conforme a la falta.
- 5. Actas de compromiso, en las cuales se establezcan según la gravedad del hecho reportado, las acciones correctivas en el plazo del tiempo.
- 6. Asignación de la ruta con ARL para brindar apoyo o atención psicológica.
- 7. Protección a la víctima para no terminación de contrato una vez presentada una denuncia de acoso sexual laboral. En este sentido, conforme al parágrafo del artículo 14 de la Ley 2365 de 2024, el despido de la víctima efectuado durante el trámite de la queja o dentro de los seis (6) meses siguientes a su presentación

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO Cooperativa TCL Transporte Carga Libre	
---	--	--

se presumirá como retaliación, causal de despido injustificado, correspondiendo al empleador desvirtuar dicha presunción, sin perjuicio de las multas que llegare a imponer el Ministerio del Trabajo.

TÍTULO IX CAPÍTULO I

POLÍTICA DE CORPORATIVA DE DIVERSIDAD E INCLUSIÓN CON ENFOQUE DE GÉNERO.

Artículo 99: La empresa implementará una política de diversidad e inclusión y tendrá como referente las normas, acuerdos y mejores prácticas nacionales e internacionales aplicables sobre diversidad e inclusión en la Cooperativa TCL Transporte Carga Libre. Adicionalmente, como marco de referencia normativo, contempla dentro de sus directrices lo descrito en las políticas internas y reglamentos de la Cooperativa TCL Transporte Carga Libre

Se rige bajo los siguientes principios:

- Igualdad de trato, respeto a los derechos humanos y dignidad para las personas en su diversidad

Nuestros procesos y políticas deben propender por propiciar un trato equitativo a todas las personas, independientemente de su pertenencia étnica, identidad de género, orientación sexual, afiliación política o religiosa, nacionalidad, discapacidad, edad, estado civil, situación socioeconómica, entre otras. Así mismo, deberán fomentar la dignidad y la promoción de un ambiente abierto y de respeto hacia todas las personas, evitando cualquier tipo de discriminación y/o acoso, procurando un ambiente laboral inclusivo que implique valorar la diversidad.

- Entornos libres de discriminación e igualdad de oportunidades

Las áreas de la COOPERATIVA TCL TRANSPORTE CARGA LIBRE están comprometidas con la promoción de prácticas, espacios y servicios inclusivos. En las decisiones asociadas a la relación laboral y acceso a oportunidades, prevalecerán siempre los criterios de mérito, competencias y capacidades profesionales, sin discriminación alguna.

- Accesibilidad y reducción progresiva de barreras físicas, actitudinales y de la comunicación.

Promovemos un talento diverso y entornos seguros, por ello, propenderemos por ofrecer espacios y mecanismos que busquen la reducción progresiva de barreras físicas y la implementación de iniciativas de transformación cultural, fomentando el uso de lenguaje inclusivo en la comunicación corporativa, interna o externa, y utilizando lenguaje incluyente.

- Equilibrio entre vida laboral, personal y familiar de los colaboradores

La COOPERATIVA TCL TRANSPORTE CARGA LIBRE reconoce la importancia de equilibrar las necesidades del talento humano, promoviendo medidas flexibles, equitativas y soluciones que permitan la conciliación entre la vida laboral, personal y familiar.

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO Cooperativa TCL Transporte Carga Libre	
---	--	--

TÍTULO X

CAPÍTULO I HABEAS DATA

ASPECTOS LABORALES DEL HABEAS DATA

ARTÍCULO 100: En este título del reglamento interno la COOPERATIVA TCL TRANSPORTE CARGA LIBRE se pretende dejar establecido las políticas de seguridad de la información, en particular respecto de las relaciones laborales y prestación de servicios, la cual debe ser sujeto de protección de los datos de carácter personal relacionados con el recurso humano, respetando el mínimo de derechos y garantías de los empleados y prestadores de servicios, so pena de que las estipulaciones no produzcan ningún efecto consagrado en la Ley 1581 de 2012.

ARTÍCULO 101: la empresa COOPERATIVA TCL TRANSPORTE CARGA LIBRE y sus empleados deben de cumplir los siguientes deberes, sin perjuicio de las demás disposiciones previstas en la ley y en otras que rijan su actividad:

- a) Garantizar al titular, en todo tiempo, el pleno y efectivo ejercicio del derecho de hábeas data.
- b) Conservar la información bajo las condiciones de seguridad necesarias para impedir su adulteración, pérdida, consulta, uso o acceso no autorizado o fraudulento.
- c) Realizar oportunamente la actualización, rectificación o supresión de los datos en los términos de la ley.
- d) Actualizar la información reportada por los responsables del tratamiento dentro de los cinco (5) días hábiles contados a partir de su recibo.
- e) Tramitar las consultas y los reclamos formulados por los titulares en los términos señalados en esta norma y en la ley. Esta función estará en cabeza de la Dirección Jurídica y la Gerencia de Servicio al Cliente de la COOPERATIVA TCL TRANSPORTE CARGA LIBRE
- f) Adoptar un manual interno de políticas y procedimientos para garantizar el adecuado cumplimiento de la ley y, en especial, para la atención de consultas y reclamos por parte de los titulares.
- g) Registrar en la base de datos la leyenda “reclamo en trámite” en la forma en que se regula en la ley, respecto de aquellas quejas o reclamaciones no resueltas presentadas por los titulares de los datos personales.
- h) Insertar en la base de datos la leyenda “información en discusión judicial” una vez notificado por parte de la autoridad competente sobre procesos judiciales relacionados con la calidad del dato personal.
- i) Abstenerse de circular información que esté siendo controvertida por el titular y cuyo bloqueo haya sido ordenado por la Superintendencia de Industria y Comercio.
- j) Permitir el acceso a la información únicamente a las personas que pueden tener acceso a ella.
- k) Informar a la Superintendencia de Industria y Comercio cuando se presenten violaciones a los códigos de seguridad y existan riesgos en la administración de la información de los titulares. 1) Cumplir las instrucciones y requerimientos que imparta la Superintendencia de Industria y Comercio.

ARTÍCULO 102: Además de los deberes antes descritos en cabeza de la COOPERATIVA TCL TRANSPORTE CARGA LIBRE

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO Cooperativa TCL Transporte Carga Libre	
---	--	--

y de cualquiera otra persona que asuma su condición de responsable o encargado del tratamiento, de manera complementaria asumirán los siguientes deberes cualquiera que sea su condición:

- a) Aplicar las medidas de seguridad conforme la clasificación de los datos personales que trata la COOPERATIVA TCL TRANSPORTE CARGA LIBRE
- b) Adoptar procedimientos de recuperación de desastres aplicables a la base de datos que contengan datos personales.
- c) Adoptar procedimientos de Respaldo o Back Up de la base de datos que contienen datos personales.
- d) Auditar de forma periódica el cumplimiento de esta norma por parte de los destinatarios de la misma.
- e) Gestionar de manera segura las bases de datos que contengan datos personales.
- f) Aplicar esta norma sobre protección de datos personales en armonía con la Política de Seguridad de la Información.
- g) Llevar un registro central de las bases de datos que contengan datos personales que comprenda el historial desde su creación, tratamiento de la información y cancelación de la base de datos.
- h) Gestionar de manera segura el acceso a las bases de datos personales contenidos en los sistemas de información, en los que actúe como responsable o encargado del tratamiento.
- i) Disponer de un procedimiento para gestionar los incidentes de seguridad respecto de las bases de datos que contengan datos personales.
- j) Regular en los contratos con terceros el acceso a las bases que contengan datos de carácter personal.
- k) Funcionario COOPERATIVA TCL TRANSPORTE CARGA LIBRE custodio de la base de datos;
- l) Los demás requisitos que sean aplicables conforme al reglamento de la ley que llegare a expedirse.

ARTÍCULO 103: la COOPERATIVA TCL TRANSPORTE CARGA LIBRE como responsable del tratamiento de datos personales bajo su custodia, en desarrollo de su actividad empresarial, así como respecto de aquellos en los cuales tenga la calidad de encargado del tratamiento, dispondrá de un registro central en el cual relacionará cada una de las bases de datos contenidas en sus sistemas de información. El registro central de bases de datos personales permitirá:

1. Inscribir toda base de datos personales contenida en los sistemas de información de la COOPERATIVA TCL TRANSPORTE CARGA LIBRE cada base se le asignará un número de registro.
2. La inscripción de las bases de datos personales indicará:
 - a) El tipo de dato personal que contiene;



REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

Cooperativa TCL Transporte Carga Libre

- b) La finalidad y uso previsto de la base de datos;
 - c) Identificación del área de la COOPERATIVA TCL TRANSPORTE CARGA LIBRE que hace el tratamiento de la base de datos;
 - d) Sistema de tratamiento empleado (automatizado o manual) en la base de datos;
 - e) Indicación del nivel y medidas de seguridad que aplican a la base de datos en virtud del tipo de dato personal que contiene;
 - f) Ubicación de la base de datos en los sistemas de información de la COOPERATIVA TCL TRANSPORTE CARGA LIBRE
 - g) El colectivo de personas o grupo de interés cuyos datos están contenidos en la base de datos;
 - h) La condición de la COOPERATIVA TCL TRANSPORTE CARGA LIBRE como responsable o encargado del tratamiento de las bases de datos;
 - i) Autorización de comunicación o cesión de la base de datos, si existe;
 - j) Procedencia de los datos y procedimiento en la obtención del consentimiento;
 - k) funcionario de la COOPERATIVA TCL TRANSPORTE CARGA LIBRE custodio de la base de datos;
 - l) Los demás requisitos que sean aplicables conforme al reglamento de la ley que llegare a expedirse.
3. De manera mensual se registrará, para efectos de cumplimiento y auditoria, los cambios surtidos en la base de datos personales en relación con los requisitos antes enunciados. En caso de que las bases de datos no hayan sufrido cambios así se dejará constancia por el custodio de la misma.
4. La ocurrencia e historial de los incidentes de seguridad que se presenten contra alguna de las bases de datos personales custodiados por la COOPERATIVA TCL TRANSPORTE CARGA LIBRE serán documentados en este registro central.
5. El registro indicará las sanciones que llegaren a imponerse respecto del uso de la base de datos personales, indicando el origen de la misma.
6. La cancelación de la base de datos de datos personales será registrada indicando los motivos y las medidas técnicas adoptadas por para hacer efectiva la cancelación.

ARTÍCULO 104: TRATAMIENTO DE DATOS PERSONALES. Las operaciones que constituyen tratamiento de datos personales por parte de COOPERATIVA TCL TRANSPORTE CARGA LIBRE en calidad de responsable o encargado del mismo, se registrarán por los siguientes parámetros.

- a) Tratamiento de datos antes de la relación contractual. La COOPERATIVA TCL TRANSPORTE CARGA LIBRE tratará los datos personales de sus empleados, contratistas, así como respecto de aquellos que se postulen para vacantes, en tres momentos a saber: antes, durante y después de la relación laboral y/o de servicios. Tratamiento antes de la relación laboral. La COOPERATIVA TCL TRANSPORTE CARGA LIBRE informará, de manera anticipada, a las personas interesadas en participar en un proceso de selección, las reglas aplicables al tratamiento de los datos personales que suministre el interesado, así como respecto de aquellos que se obtengan durante el proceso de selección. La COOPERATIVA TCL TRANSPORTE CARGA LIBRE, una vez agote el proceso de selección, informará el resultado negativo y entregará a las personas no seleccionadas los datos personales suministrados, salvo que los titulares de los datos por escrito autoricen la destrucción de los mismos, cuando el titular del dato no sea seleccionado. La información obtenida por la COOPERATIVA TCL TRANSPORTE CARGA LIBRE respecto de quienes no fueron seleccionados, resultados de las pruebas sicotécnicas y entrevistas, serán eliminados de sus sistemas de información, dando así cumplimiento al principio de finalidad. La COOPERATIVA TCL TRANSPORTE CARGA LIBRE cuando contrate procesos de selección de personal con terceros regulará en los contratos el tratamiento que se deberá dar a los datos personales entregados por los interesados, así como la destinación de la información personal



REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

Cooperativa TCL Transporte Carga Libre

obtenida del respectivo proceso. Los datos personales e información obtenida del proceso de selección respecto del personal seleccionado para laborar en la COOPERATIVA TCL TRANSPORTE CARGA LIBRE serán almacenados en la carpeta personal, aplicando a esta información niveles y medidas de seguridad altas, en virtud de la potencialidad de que tal información contenga datos de carácter sensible. La finalidad de la entrega de los datos suministrados por los interesados en las vacantes de la COOPERATIVA TCL TRANSPORTE CARGA LIBRE y la información personal obtenida del proceso de selección se limita a la participación en el mismo; por tanto, su uso para fines diferentes está prohibido.

- b) Tratamiento de datos durante la relación contractual. La COOPERATIVA TCL TRANSPORTE CARGA LIBRE almacenará los datos e información personales obtenida del proceso de selección de los empleados en una carpeta identificada con el nombre de cada uno de ellos. Esta carpeta física o digital solo será accedida y tratada por el Área de Recursos Humanos y con la finalidad de administrar la relación contractual entre la COOPERATIVA TCL TRANSPORTE CARGA LIBRE y el empleado. El uso de la información de los empleados para fines diferentes a la administración de la relación contractual está prohibido en la COOPERATIVA TCL TRANSPORTE CARGA LIBRE. El uso diferente de los datos e información personal de los empleados solo procederá por orden de autoridad competente, siempre que en ella radique tal facultad. Corresponderá a cualquier representante del Empleado reevaluar la competencia y eficacia de la orden de la autoridad competente, con el fin de prevenir una cesión no autorizada de datos personales.
- c) Tratamiento de datos después de terminada la relación contractual. Terminada la relación laboral, cualquiera que fuere la causa, la COOPERATIVA TCL TRANSPORTE CARGA LIBRE procederá a almacenar los datos personales obtenidos del proceso de selección y documentación generada en el desarrollo de la relación laboral, en un archivo central, sometiendo tal información a medidas y niveles de seguridad altas, en virtud de la potencialidad de que la información laboral pueda contener datos sensibles. La COOPERATIVA TCL TRANSPORTE CARGA LIBRE tiene prohibido ceder tal información a terceras partes, pues tal hecho puede configurar una desviación en la finalidad para la cual fueron entregados los datos personales por sus titulares. Lo anterior, salvo autorización previa y escrita que documente el consentimiento por parte del titular del dato personal.

ARTÍCULO 105: PROHIBICIONES. En desarrollo de esta norma de seguridad de la información personal de la COOPERATIVA TCL TRANSPORTE CARGA LIBRE Se establecen las siguientes prohibiciones y sanciones como consecuencia de su incumplimiento.

- a) **COOPERATIVA TCL TRANSPORTE CARGA LIBRE** prohíbe el acceso, uso, gestión, cesión, comunicación, almacenamiento y cualquiera otro tratamiento de datos personales de carácter sensible sin autorización del titular del dato personal y/o de El Empleador. El incumplimiento de esta prohibición por parte de los empleados de la empresa será considerado como falta grave, que podrá dar lugar a la terminación de la relación laboral. Lo anterior, sin perjuicio de las acciones legales a que haya lugar.
- b) **COOPERATIVA TCL TRANSPORTE CARGA LIBRE** prohíbe la cesión, comunicación o circulación de datos personales, sin el consentimiento previo, escrito y expreso del titular del dato o sin autorización de la empresa. La cesión o comunicación de datos personales deberá ser inscrita en el registro central de datos personales de la compañía y contar con la autorización del custodio de la base de datos.
- c) **COOPERATIVA TCL TRANSPORTE CARGA LIBRE** prohíbe el acceso, uso, cesión, comunicación, tratamiento, almacenamiento y cualquiera otro tratamiento de datos personales de carácter sensible que llegaren a ser identificados en un procedimiento de auditoría en aplicación de la norma sobre el buen uso de los recursos



REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

Cooperativa TCL Transporte Carga Libre

informáticos de la organización y/u otras normas expedidas por la COOPERATIVA TCL TRANSPORTE CARGA LIBRE para estos fines. Los datos sensibles que se identifiquen serán informados al titular de estos, con el fin de este proceda a eliminarlos; de no ser posible esta opción, la COOPERATIVA TCL TRANSPORTE CARGA LIBRE procederá a eliminarlos de manera segura.

- d) **COOPERATIVA TCL TRANSPORTE CARGA LIBRE** prohíbe a los destinatarios de esta norma cualquiera tratamiento de datos personales que pueda dar lugar a alguna de las conductas descritas en la ley de delitos informáticos 1273 de 2009. Salvo que se cuente con la autorización del titular del dato y/o de la compañía, según el caso.
- e) **COOPERATIVA TCL TRANSPORTE CARGA LIBRE** prohíbe el tratamiento de datos personales de niños y adolescentes menores de edad, salvo autorización expresa de sus representantes legales. Todo tratamiento que se llegare a hacer respecto de los datos de los menores, se deberán asegurar los derechos prevalentes que la Constitución Política reconoce a estos, en armonía con el Código de la Infancia y la Adolescencia.

ARTÍCULO 106: Transferencia internacional de datos. Está prohibida la transferencia de datos personales a países que no proporcionen niveles adecuados de protección de datos. Se entienden países seguros aquellos que cumplan con los estándares fijados por la Superintendencia de Industria y Comercio. De manera excepcional se podrán realizar transferencias internacionales de datos por la COOPERATIVA TCL TRANSPORTE CARGA LIBRE cuando:

1. El titular del dato haya otorgado su autorización previa, expresa e inequívoca para realizar la transferencia.
2. La transferencia sea necesaria para la ejecución de un contrato entre el titular y la COOPERATIVA TCL TRANSPORTE CARGA LIBRE como responsable y/o encargado del tratamiento.
3. Se trate de transferencias bancarias y bursátiles acorde con la legislación aplicable a dichas transacciones.
4. Se trate de transferencia de datos en el marco de tratados internacionales que hagan parte del ordenamiento jurídico colombiano.
5. Transferencias legalmente exigidas para salvaguardar un interés público. Al momento de presentarse una transferencia internacional de datos personales, previo envío o recepción de estos, la COOPERATIVA TCL TRANSPORTE CARGA LIBRE suscribirá los acuerdos que regulen en detalle las obligaciones, cargas y deberes que surgen para las partes intervinientes. Los acuerdos o contratos que se celebren deberán atender lo dispuesto en esta norma, así como en la legislación y jurisprudencia que fuera aplicable en materia de protección de datos personales. Corresponderá al representante de la compañía aprobar los acuerdos o contratos que conlleven una transferencia internacional de datos personales, atendiendo como directrices los principios aplicables y recogidos en esta norma. Así mismo le corresponderá hacer las consultas pertinentes ante la Superintendencia de Industria y Comercio para asegurar la circunstancia de “país seguro” en relación con el territorio de destino y/o procedencia de los datos.

ARTÍCULO 107: Roles y responsabilidades en el cumplimiento de la protección de datos personales. La responsabilidad en el adecuado tratamiento de datos personales al interior de está en cabeza de todos sus empleados y administradores societarios. En consecuencia, al interior de cada área que maneje los procesos de negocios que involucren tratamiento de datos personales, deberán adoptar las reglas y procedimientos para la aplicación y cumplimiento de la presente norma, dada su condición de custodios de la información personal que contenida en los sistemas de información de la COOPERATIVA TCL TRANSPORTE CARGA LIBRE. En caso de duda

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO Cooperativa TCL Transporte Carga Libre	
---	--	--

respecto del tratamiento de los datos personales, se acudirá al área responsable de la seguridad de la información y/o a cualquier representante de la COOPERATIVA TCL TRANSPORTE CARGA LIBRE para que indiquen la directriz a seguir, según el caso.

ARTÍCULO 108: Temporalidad del dato personal. En el tratamiento de datos personales que realiza la COOPERATIVA TCL TRANSPORTE CARGA LIBRE la permanencia de los datos en sus sistemas de información estará determinada por la finalidad de dicho tratamiento. En consecuencia, agotada la finalidad para la cual se recolectaron los datos de la COOPERATIVA TCL TRANSPORTE CARGA LIBRE. Procederá a su destrucción o devolución, según el caso, o bien a conservarlos según lo dispuesto en la ley, adoptando las medidas técnicas que impidan un tratamiento inadecuado.

ARTÍCULO 109: Medidas de seguridad. En el tratamiento de los datos personales objeto de regulación en esta norma, la COOPERATIVA TCL TRANSPORTE CARGA LIBRE adoptará medidas de seguridad físicas, lógicas y administrativas, las cuales se clasifican en nivel alto, medio y bajo, conforme el riesgo que pueda derivar de la criticidad de los datos personales tratados. En desarrollo del principio de Seguridad de los Datos personales, la compañía adoptará una directriz general sobre estas medidas, que serán de obligatorio acatamiento por parte de los destinatarios de esta norma. Es obligación de los destinatarios de esta norma informar a la COOPERATIVA TCL TRANSPORTE CARGA LIBRE cualquier sospecha que pueda implicar una violación a las medidas de seguridad adoptadas por la organización para proteger los datos personales confiados a ella, así como cualquier tratamiento inadecuado de los mismos, una vez tengan conocimiento de esta situación. En estos casos, la COOPERATIVA TCL TRANSPORTE CARGA LIBRE comunicará a la autoridad de control tal situación y procederá a gestionar el respectivo incidente de seguridad respecto de los datos personales, con el fin de establecer las repercusiones jurídicas del mismo, sean estas a nivel penal, laboral, disciplinario o civil.

ARTÍCULO 110: Entrega de datos personales a autoridades. Cuando las autoridades del Estado soliciten a la COOPERATIVA TCL TRANSPORTE CARGA LIBRE el acceso y/o entrega de datos de carácter personal contenidos en cualquiera de sus bases de datos, se verificará la legalidad de la petición, la pertinencia de los datos solicitados en relación con la finalidad expresada por la autoridad, y se documentará la entrega de la información personal solicitada previendo que la misma cumpla con todos sus atributos (autenticidad, confiabilidad e integridad), y advirtiéndolo el deber de protección sobre estos datos, tanto al funcionario que hace la solicitud, a quien la recibe, así como a la entidad para la cual estos laboran. Se prevendrá a la autoridad que requiera la información personal, sobre las medidas de seguridad que aplican a los datos personales entregados y los riesgos que conllevan su indebido uso e inadecuado tratamiento.

ARTÍCULO 111: Restricciones en el uso de esta norma. Esta norma de protección de datos personales es para uso exclusivo de la COOPERATIVA TCL TRANSPORTE CARGA LIBRE, por tanto, está prohibida su copia, reproducción, distribución, cesión, publicación, traducción y cualquiera otro uso por persona distinta a la compañía, en atención al respeto de la propiedad intelectual que ostentan sus creadores, así como por razones de seguridad de la información.

TÍTULO XI
CAPÍTULO I
REGULACIÓN DEL TRABAJO EN CASA
LEY 2088 DE 2021

ARTÍCULO 112. Definición de Trabajo en Casa. Se entiende como trabajo en casa la habilitación al servidor público o trabajador del sector privado para desempeñar transitoriamente sus funciones o actividades laborales por fuera del sitio donde habitualmente las realiza, sin modificar la naturaleza del contrato o relación laboral, o legal y

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO Cooperativa TCL Transporte Carga Libre	
---	--	--

reglamentaria respectiva, ni tampoco desmejorar las condiciones del contrato laboral, cuando se presenten circunstancias ocasionales, excepcionales o especiales que impidan que el trabajador pueda realizar sus funciones en su lugar de trabajo, privilegiando el uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones.

Este no se limita al trabajo que puede ser realizado mediante tecnologías de la información y las comunicaciones, medios informáticos o análogos, sino que se extiende a cualquier tipo de trabajo o labor que no requiera la presencia física del trabajador o funcionario en las instalaciones de la empresa o entidad.

ARTÍCULO 113. Criterios aplicables al trabajo en casa. La habilitación del trabajo en casa se regirá por los principios generales de las relaciones laborales señalados en la Constitución Política y en la ley, y por los siguientes criterios:

- **Coordinación.** Las funciones, servicios y actividades laborales deberán desarrollarse de manera armónica y complementaria entre el empleador y el trabajador para alcanzar los objetivos y logros fijados.

La coordinación deberá darse desde el momento mismo de la asignación de tareas o actividades, para lo cual se deberán fijar los medios y herramientas que permitan el reporte, seguimiento y evaluación, así como la comunicación constante y recíproca.

- **Desconexión laboral.** Es la garantía y el derecho que tiene todo trabajador y servidor público a disfrutar de su tiempo de descanso, permisos, vacaciones, feriados, licencias con el fin de conciliar su vida personal, familiar y laboral. Por su parte el empleador se abstendrá de formular órdenes u otros requerimientos al trabajador por fuera de la jornada laboral.

Este derecho no aplicará en casos de emergencia, fuerza mayor o situaciones que requieran atención inmediata para evitar afectaciones a la operación, a la seguridad, a los usuarios o al cumplimiento de obligaciones legales; así como cuando exista acuerdo previo y expreso entre el empleador y el trabajador para atender un caso particular.

La empresa promoverá horarios razonables, el uso responsable de la tecnología y canales exclusivos para emergencias.

ARTÍCULO 114. Elementos de la relación laboral en el Trabajo en Casa. La habilitación del trabajo en casa implica que se mantenga la facultad subordinante del empleador, junto con la potestad de supervisión de las labores del trabajador. Permanecerán todas las obligaciones, derechos y deberes derivados de la prestación personal del servicio.

El empleador determinará los instrumentos, la frecuencia y el modelo de evaluación del desempeño, cumplimiento de metas, así como el mecanismo para el reporte y/o resultados de éstas, por el tiempo que dure el trabajo en casa. El Gobierno nacional determinará los instrumentos para la habilitación del trabajo en casa para los servidores públicos.

El seguimiento de los objetivos y actividades de los servidores públicos y trabajadores del sector privado deberá obedecer a criterios concertados y establecidos con anterioridad.

ARTÍCULO 115. Jornada de Trabajo. Durante el tiempo que dure el trabajo en casa se mantendrán vigentes las normas previstas en el Código Sustantivo del Trabajo y en los reglamentos aplicables a los servidores públicos,

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO Cooperativa TCL Transporte Carga Libre	
---	--	--

relativos al horario y la jornada laboral. Estarán excluidos del cumplimiento de estas disposiciones y de la remuneración del trabajo suplementario los trabajadores de dirección, de confianza o de manejo, así como los niveles directivo y asesor, en el sector público.

ARTÍCULO 116. Término del trabajo en casa. La habilitación de trabajo en casa originada por circunstancias excepcionales, ocasionales o especiales se extenderá hasta por un término de tres meses prorrogables por un término igual por una única vez, sin embargo, si persisten las circunstancias ocasionales, excepcionales o especiales que impidieron que el trabajador pudiera realizar sus funciones en su lugar de trabajo se extenderá la habilitación de trabajo en casa hasta que desaparezcan dichas condiciones.

En todo caso, el empleador o nominador conserva la facultad unilateral de dar por terminada la habilitación de trabajo en casa, siempre y cuando desaparezcan las circunstancias ocasionales, excepcionales o especiales que dieron origen a dicha habilitación.

ARTÍCULO 117. Elementos de Trabajo. Para el desarrollo del trabajo en casa y el cumplimiento de sus funciones, el servidor público o el trabajador del sector privado, podrá disponer de sus propios equipos y demás herramientas, siempre que medie acuerdo con el respectivo empleador y/o entidad pública.

Si no se llega al mencionado acuerdo, el empleador suministrará los equipos, sistemas de información, software o materiales necesarios para el desarrollo de la función o labor contratada, de acuerdo con los recursos disponibles para tal efecto.

El empleador definirá los criterios y responsabilidades en cuanto al acceso y cuidado de los equipos, así como respecto a la custodia y reserva de la información de conformidad con la normativa vigente sobre la materia.

En todo caso el empleador es el primer responsable de suministrar los equipos necesarios para el desarrollo de las actividades, cumplimiento de funciones y prestación del servicio bajo la habilitación de trabajo en casa.

ARTÍCULO 118. Procedimientos necesarios para la implementación del Trabajo en Casa. Previo a la implementación del trabajo en casa, toda empresa y entidad pública o privada deberá contar con un procedimiento tendiente a proteger este derecho y garantizar a través de las capacitaciones a que haya lugar el uso adecuado de las tecnologías de la información y la comunicación – TIC o cualquier otro tipo de elemento utilizado que pueda generar alguna limitación al mismo.

Para dar inicio a esta habilitación, el empleador deberá notificar por escrito a sus trabajadores acerca de la habilitación de trabajo en casa, y en dicha comunicación, se indicará el periodo de tiempo que el trabajador estará laborando bajo esta habilitación.

ARTÍCULO 119. Sobre los derechos salariales y prestacionales. Durante el tiempo que el trabajador preste sus servicios o desarrolle sus actividades bajo la habilitación de trabajo en casa, tendrá derecho a percibir los salarios y prestaciones sociales derivadas de su relación laboral.

Los trabajadores que devenguen hasta dos salarios mínimos legales mensuales vigentes y que se les reconozca el auxilio de transporte en los términos de las normas vigentes sobre el particular, durante el tiempo que presten sus servicios bajo la habilitación de trabajo en casa, se le reconocerá este pago a título de auxilio de conectividad digital. El auxilio de conectividad y el auxilio de transporte no son acumulables.

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO Cooperativa TCL Transporte Carga Libre	
---	--	--

PARÁGRAFO. El valor establecido para el auxilio de transporte se reconocerá como auxilio de conectividad digital y tendrá los mismos efectos salariales del auxilio de transporte.

ARTÍCULO 120. Garantías laborales, sindicales y de seguridad social. Durante el tiempo que se preste el servicio o actividad bajo la habilitación de trabajo en casa trabajador continuará disfrutando de los mismos derechos y garantías que rigen su relación laboral, entre otras, las que regulan la jornada laboral, horas extras, trabajo nocturno, dominicales y festivos, descansos dentro de la jornada laboral, derechos de asociación y negociación sindical y en general todos los beneficios a que tenga derecho en el marco de la respectiva relación laboral.

Durante el tiempo que se presten los servicios o actividades bajo la habilitación del trabajo en casa el trabajador del sector privado continuará amparado por las acciones de promoción y prevención, así como de las prestaciones económicas y asistenciales, en materia de riesgos laborales.

Así mismo, la Administradora de Riesgos Laborales a la que se encuentre afiliado el empleador, deberá promover programas que permitan garantizar condiciones de salud física y mental, así como la seguridad en el trabajo, para lo cual los empleadores deberán comunicar y actualizar ante la Administradora de Riesgos Laborales los datos del trabajador y en aquellos casos en que sea necesaria la prestación del servicio o el desarrollo de actividades en un lugar diferente al inicialmente pactado en la relación laboral deberá informar la dirección en la que se efectuará el desarrollo de las actividades.

ARTÍCULO 121. Programas de bienestar y capacitación. Para la implementación de la habilitación de trabajo en casa, el empleador deberá promover la formación, capacitación y el desarrollo de competencias digitales, en los servidores públicos y trabajadores del sector privado cuando la actividad a desarrollar así lo requiera.

TÍTULO XII

CAPÍTULO I

TELETRABAJO

La empresa brindará las herramientas específicas estrictamente necesarias para el desarrollo de las funciones, e implementará las medidas de control y acceso, con el fin de garantizar la protección de datos y de los mismos equipos y aplicaciones entregadas.

El presente título tiene por objeto reglamentar la implementación de la modalidad de teletrabajo al interior de **COOPERATIVA TCL TRANSPORTE CARGA LIBRE** Este reglamento hace parte de los acuerdos individuales de teletrabajo, celebrados o que se celebren con todos los teletrabajadores, salvo estipulaciones en contrario, que, sin embargo, solo pueden ser favorables al teletrabajador.

ARTÍCULO 122. Para los efectos de la aplicación del presente título se tendrán en cuenta las siguientes definiciones:

1. Teletrabajo: es una modalidad laboral, que se efectúa en el marco de un contrato de trabajo o de una relación laboral dependiente, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas utilizando como soporte las tecnologías de la información y la comunicación –TIC– para el contacto entre el trabajador y empleador, sin requerirse la presencia física del trabajador o trabajadora en un sitio específico de trabajo.

2. Teletrabajador: Persona que desempeña actividades laborales a través de tecnologías de la información y la comunicación por fuera de la empresa a la que presta sus servicios.

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO Cooperativa TCL Transporte Carga Libre	
---	--	--

ARTÍCULO 123. El teletrabajo puede revestir una de las siguientes formas:

1. Teletrabajo autónomo: Es aquel donde los teletrabajadores y teletrabajadoras pueden escoger un lugar para trabajar (puede ser su domicilio u otro, fuera de la sede física en que se ubica el empleador) con el fin de ejercer su actividad a distancia, de manera permanente, y sólo acudirán a las instalaciones en algunas ocasiones cuando el empleador lo requiera.

2. Teletrabajador móvil: Es aquel en donde los teletrabajadores y teletrabajadoras no tienen un lugar de trabajo establecido.

3. Teletrabajo híbrido: Es aquel en donde los teletrabajadores y teletrabajadoras laboran mínimo dos o tres días a la semana en su casa y el resto del tiempo lo hacen en las instalaciones físicas del empleador, alterando el trabajo de manera presencial y virtual en la jornada laboral semanal, y que requiere de una flexibilidad organizacional y a la vez de la responsabilidad, confianza, control, disciplina y orientación a resultados por parte del teletrabajador y de su empleador.

4. Teletrabajo transnacional: Es aquel en donde los teletrabajadores y teletrabajadoras de una relación laboral celebrada en Colombia laboran desde otro país, siendo responsabilidad del teletrabajador o teletrabajadora tener la situación migratoria regular, cuando aplique, y responsabilidad del empleador contar con un seguro que cubra al menos las prestaciones asistenciales en salud en caso de accidente o enfermedad. El empleador estará a cargo de las prestaciones económicas lo cual lo hará a través del Sistema de Seguridad Social Colombiano.

5. Teletrabajo temporal o emergente: Se refiere a modalidades en situaciones concretas tales como, emergencias sanitarias o desastres naturales. Lo anterior, sin perjuicio de las normas legales establecidas sobre el trabajo en casa.

ARTÍCULO 124. Todo programa de teletrabajo de **COOPERATIVA TCL TRANSPORTE CARGA LIBRE** se guiará por los siguientes objetivos:

1. Conciliar la vida personal y familiar a través de la flexibilidad para realizar el trabajo desde el domicilio o estación de teletrabajo, todo ello garantizando la cantidad y calidad del trabajo requerido.

2. Potenciar el trabajo en términos del cumplimiento de objetivos y no de tiempo presencial en el lugar de trabajo.

3. Aumentar el compromiso, identidad y el nivel de motivación del personal para con la organización y las labores desempeñadas.

4. Disminuir el absentismo laboral.

5. Mejorar los procesos laborales en la empresa

ARTÍCULO 125. Las personas que deseen ingresar al programa de teletrabajo, incluidos dentro de estos los trabajadores de **COOPERATIVA TCL TRANSPORTE CARGA LIBRE** podrán solicitar su participación en el programa de teletrabajo si cumple con las siguientes condiciones: (el procedimiento y requisito para acceder al programa debe ser fijado por la empresa, en todo caso se sugieren los siguientes:

1. Diligenciar el formulario de solicitud de ingreso al programa.

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO Cooperativa TCL Transporte Carga Libre	
---	--	--

2. Haber superado el proceso de evaluación de la solicitud.
3. Haber superado la inspección de la estación de teletrabajo propuesta por el teletrabajador.
4. Cumplir con los requisitos estipulado en el presente reglamento y las posteriores modificaciones y mejoras que se incorporen en el mismo.

ARTÍCULO 126. Con el fin de evaluar continuamente y realizar acciones de mejora que permita la adopción de mejores prácticas en esta modalidad no presencial, se establecerá/designará un cuerpo/órgano/coordinador, a través del cual se gestionara y monitoreará aspectos tales como el ingreso al programa de teletrabajo, al igual que el desarrollo de dicha modalidad al interior de la compañía. (La empresa junto con la ARL deberá establecer la forma en que se llevará a cabo el control y evaluación)

ARTÍCULO 127. Quien aspire a desempeñar un cargo en **COOPERATIVA TCL TRANSPORTE CARGA LIBRE** como teletrabajador deberá cumplir con los requisitos establecidos en el artículo 39 del Código Sustantivo del Trabajo y de la Seguridad Social, las condiciones previstas en el artículo 6 de la Ley 1221 de 2008 y el Decreto 884 de 2012.

El acuerdo de teletrabajo o contrato de trabajo en la modalidad de teletrabajo, deberá indicar de manera especial:

1. Las condiciones de servicios, los medios y tecnológicos y de ambiente requeridos y la forma de ejecutar el mismo en condiciones de tiempo, y si es posible de espacio.
2. Los días y los horarios en que el teletrabajador realizará sus actividades para efectos de delimitar la responsabilidad en caso de accidente de trabajo y evitar el desconocimiento de la jornada máxima legal.
3. Las responsabilidades en cuenta a la custodia de los elementos de trabajo y el procedimiento de la entrega por parte del teletrabajador al momento finalizar la modalidad de teletrabajo.
4. Las medidas de seguridad informativa que debe conocer y cumplir el teletrabajador.

PARÁGRAFO: En caso de contratar por primera vez a un teletrabajador esto no podrá exigir posteriormente realizar sus actividades en las instalaciones del empleador.

ARTÍCULO 128. Los teletrabajadores de **COOPERATIVA TCL TRANSPORTE CARGA LIBRE** tendrán los mismos derechos, obligaciones y garantías de los trabajadores, siempre que las mismas sean compatibles con la naturaleza del teletrabajo.

PARÁGRAFO PRIMERO: Los trabajadores y teletrabajadores de **COOPERATIVA TCL TRANSPORTE CARGA LIBRE** tendrán los mismos derechos, obligaciones y garantías. El teletrabajador no perderá ningún derecho, por ostentar tal condición. La igualdad de trato abarca:

1. El derecho de los teletrabajadores a constituir o a afiliarse a las organizaciones que escojan y a participar en sus actividades.
2. La protección de la discriminación en el empleo.
3. La protección en materia de seguridad social (Sistema General de Pensiones, Sistema General de Seguridad Social

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO Cooperativa TCL Transporte Carga Libre	
---	--	--

en Salud y Riesgos Laborales), de conformidad con lo previsto en la Ley 100 de 1993 y las normas que la modifiquen o adicionen, o en las disposiciones que regulen los regímenes especiales.

4. La remuneración.

5. La protección por regímenes legales de seguridad social.

6. El acceso a la formación.

7. La protección de la maternidad. Las teletrabajadoras tendrán derecho a retornar al mismo puesto de trabajo o a un puesto equivalente con la misma remuneración, al término de la licencia de maternidad.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Los teletrabajadores no tendrán derecho al pago de un auxilio de transporte, salvo que se les haya impartido orden de manera escrita y expresa por la **COOPERATIVA TCL TRANSPORTE CARGA LIBRE** que impliquen la realización de actividades laborales que demanden gastos de movilidad.

COOPERATIVA TCL TRANSPORTE CARGA LIBRE no cancelará las horas extras laboradas por el teletrabajador que no hayan sido ordenadas de manera expresa y escrita por las mismas.

ARTÍCULO 129. Las necesidades técnicas del teletrabajador estarán dadas en función de las necesidades del trabajo encomendado, siendo requisitos mínimos, los siguientes:

1. Un computador personal con las condiciones adecuadas para realizar las tareas encomendadas, que puede o no ser suministrado por la empresa, dependiendo si el teletrabajador suministra un equipo personal para tal fin.
2. Una conexión de banda ancha con una velocidad adecuada y suficiente para las tareas que se lleven a cabo.
3. Una cuenta de correo electrónico.
4. El resto de condiciones técnicas necesarias para desempeñar el teletrabajo.

PARÁGRAFO: El empleador proporcionará al Teletrabajador los equipos informáticos, conexiones, programas necesarios para el desempeño de sus funciones. Para estos efectos, se pactan las siguientes obligaciones a cargo manera correlativa, el teletrabajador se obliga a respetar lo contemplado en el ordenamiento colombiano, al igual que las instrucciones otorgadas por sus supervisores o jefes inmediatos.

El teletrabajador no podrá compartir los usuarios y/o contraseñas personales de la empresa que le hayan entregado con ocasión del teletrabajo contratado.

El teletrabajador deberá conservar, mantener y devolver en buen estado, salvo deterioro natural y razonable, en el momento en que la empresa los solicite, los instrumentos, equipos informáticos y los útiles que se le hayan facilitado para la prestación de sus servicios.

ARTÍCULO 130. Auxilio de Conectividad en Reemplazo del Auxilio de Transporte. El empleador deberá otorgar el reconocimiento de un auxilio de conectividad para teletrabajadores y teletrabajadoras que devenguen menos de dos (2) salarios mínimos mensuales legales vigentes, en reemplazo del auxilio de transporte. En todo caso, los teletrabajadores y teletrabajadoras, solo tendrán derecho a recibir uno de estos auxilios, independientemente de la

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO Cooperativa TCL Transporte Carga Libre	
---	--	--

modalidad de teletrabajo otorgado.

El auxilio de conectividad será equivalente al auxilio de transporte vigente y se ajustará anualmente de acuerdo con los criterios establecidos a la Ley 278 de 1996.

El auxilio de conectividad no es constitutivo de salario, sin embargo, el auxilio de conectividad será base de liquidación de prestaciones sociales para aquellos trabajadores que devenguen hasta dos (2) salarios mínimos legales mensuales vigentes.

ARTÍCULO 131 Propiedad Intelectual: Las invenciones y trabajos originales de autor (incluyendo descubrimientos, ideas, mejoras, software, hardware o diseños de sistemas, ya sean patentables/ registrables o no), concebidos o hechos por el teletrabajador durante la ejecución del acuerdo o contrato de teletrabajo y que de alguna manera se relacionen con el objeto del mismo pertenecerán a **la COOPERATIVA TCL TRANSPORTE CARGA LIBRE**

PARÁGRAFO. Las partes acuerdan, reconocen y aceptan que el incumplimiento de cualquiera de las obligaciones contenidas en la presente cláusula será considerado como falta grave de conformidad con lo dispuesto en el numeral 6° del literal a) del artículo 7° del Decreto 2351 de 1965, norma que subrogó el artículo 62 del C.S.T., y normas que a futuro subroguen, modifiquen o adicionen la disposición aludida.

ARTÍCULO 132. USO DE SOFTWARE. LA COOPERATIVA TCL TRANSPORTE CARGA LIBRE tiene licencia de todos los programas de software que utiliza. El teletrabajador no es propietario de ese software o de sus manuales, y a menos que sea autorizado por el productor del software, no tiene derecho a reproducirlos. En cuanto al uso de redes o a las licencias corporativas en los equipos, el teletrabajador sólo utilizará el software de acuerdo con lo convenido en la licencia. El teletrabajador, en conocimiento de cualquier uso indebido del software, deberá notificar este hecho a su respectivo e inmediato superior jerárquico. El teletrabajador no podrá hacer, comprar o utilizar copias no autorizadas de software, constituyendo la violación a esta prohibición justa causa para dar por terminado unilateralmente el contrato o acuerdo por parte del empleador. Así mismo, se le prohíbe al teletrabajador el uso de equipos de computación y del respectivo software para elaboración de trabajos personales.

PARÁGRAFO. Las partes acuerdan, reconocen y aceptan que el incumplimiento de cualquiera de las obligaciones contenidas en la presente cláusula será considerado como falta grave de conformidad con lo dispuesto en el numeral 6° del literal a) del artículo 7° del Decreto 2351 de 1965, norma que subrogó el artículo 62 del C.S.T., y normas que a futuro subroguen, modifiquen o adicionen la disposición aludida.

ARTÍCULO 133. CONFIDENCIALIDAD Y COMPETENCIA DESLEAL: EL teletrabajador se abstendrá durante la vigencia del presente contrato o acuerdo y con posterioridad a su terminación por cualquier causa de revelar, suministrar, vender, arrendar, publicar, copiar, reproducir, remover, disponer, transferir y en general utilizar directa o indirectamente en favor propio o de otras personas en forma total o parcial, cualquiera que sea su finalidad, la información confidencial o propiedad intelectual de la **COOPERATIVA TCL TRANSPORTE CARGA LIBRE**, de sus empresas subsidiarias, filiales, o a las empresas o personas naturales o jurídicas relacionadas con la misma y/o a los clientes o afiliados de la **COOPERATIVA TCL TRANSPORTE CARGA LIBRE**, a la cual tenga acceso o de la cual tenga conocimiento en desarrollo de su cargo o con ocasión de este sin que medie autorización previa, expresa y escrita de **COOPERATIVA TCL TRANSPORTE CARGA LIBRE** para el efecto, particularmente en lo relacionado con la información contenida en las bases de datos de la **COOPERATIVA TCL TRANSPORTE CARGA LIBRE**. En forma adicional el teletrabajador se abstendrá durante la vigencia del contrato o acuerdo de teletrabajo y con posterioridad a su terminación por cualquier eventualidad, de ejecutar conductas constituyentes de actos de competencia desleal.

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO Cooperativa TCL Transporte Carga Libre	
---	--	--

PARÁGRAFO. El incumplimiento de cualquiera de las obligaciones contenidas en la presente cláusula será considerado como falta grave de conformidad con lo dispuesto en el numeral 6° del literal a) del artículo 7° del Decreto 2351 de 1965, norma que subrogó el artículo 62 del C.S.T., y normas que a futuro subroguen, modifiquen o adicionen la disposición aludida.

ARTÍCULO 134. Uso del correo corporativo: El teletrabajador acepta que la cuenta de correo electrónico asignada por la **COOPERATIVA TCL TRANSPORTE CARGA LIBRE** es una herramienta de trabajo que debe usarse exclusivamente para propósitos laborales y por lo tanto la información que circule por ese medio será material confidencial de propiedad de la **COOPERATIVA TCL TRANSPORTE CARGA LIBRE**. El teletrabajador acepta de manera expresa que la **COOPERATIVA TCL TRANSPORTE CARGA LIBRE** audite la cuenta de correo empresarial, así como cualquier otra herramienta de trabajo puesta su disposición por parte de la **COOPERATIVA TCL TRANSPORTE CARGA LIBRE**

PARÁGRAFO. El incumplimiento de cualquiera de las obligaciones contenidas en la presente cláusula será considerado como falta grave de conformidad con lo dispuesto en el numeral 6° del literal a) del artículo 7° del Decreto 2351 de 1965, norma que subrogó el artículo 62 del C.S.T., y normas que a futuro subroguen, modifiquen o adicionen la disposición aludida.

ARTÍCULO 135. Los teletrabajadores deben estar afiliados al Sistema de Seguridad Social Integral. El pago de los aportes se debe efectuar a través de la Planilla de Integral de Liquidación de Aportes PILA.

ARTÍCULO 136. Serán obligaciones de las partes en materia de riesgos laborales en el teletrabajo las siguientes:

A. EMPLEADOR

1. El empleador debe realizar la verificación de las condiciones del centro destinado al teletrabajo, para el cumplimiento de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo con la asesoría de su Administradora de Riesgos Laborales.
2. Implementar los correctivos necesarios con la Asesoría de la Administradora de Riesgos Laborales.
3. Las obligaciones en Riesgos Laborales y en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo –SG-SST-, definidas en la normatividad vigente.
4. Suministrar a los teletrabajadores equipos de trabajo seguros y medios de protección adecuados en la tarea a realizar, dentro de la medida de lo necesario y razonable, y deberá garantizar que los trabajadores reciban una formación e información adecuada sobre los riesgos derivados de la utilización de los equipos informáticos y su prevención.
5. Informar y dar una copia al teletrabajador de la política de la empresa en materia de salud y su prevención.
6. Verificar que las condiciones locativas e higiénicas del lugar en que se va desarrollar el teletrabajo cumplan con las condiciones mínimas establecidas por la ley.

B. TELETRABAJADOR

1. Diligenciar el formato de Autoreporte de Condiciones de Trabajo con el fin de determinar los peligros presentes en el lugar de trabajo, sobre los cuales el empleador implementará los correctivos necesarios, con la asesoría de su Administradora de Riesgos Laborales.
2. Cumplir con las normas, reglamentos e instrucciones de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo (SG-SST) y asistir periódicamente a los programas de promoción y prevención adelantados por la Administradora de Riesgos Laborales.

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO Cooperativa TCL Transporte Carga Libre	
---	--	--

3. Referente al teletrabajo, las obligaciones del teletrabajador en Riesgos Laborales y en el Sistema de Gestión de la Seguridad Social y Salud en el trabajo (SG-SST).
4. Suministrar información clara, veraz y completa sobre su estado de salud.
5. Participar en la prevención de los riesgos laborales a través de los comités paritarios de seguridad y salud en el trabajo.
6. Reportar el accidente de trabajo, de acuerdo con la legislación vigente.
7. Utilizar los equipos y herramientas suministrados en forma adecuada, y participar en los programas y actividades de promoción y prevención.
8. En general cumplir con todas las obligaciones establecidas en el artículo 22 del Decreto 1295 de 1994.

PARÁGRAFO. El incumplimiento de cualquiera de las obligaciones contenidas en la presente cláusula será considerado como falta grave de conformidad con lo dispuesto en el numeral 6° del literal a) del artículo 7° del Decreto 2351 de 1965, norma que subrogó el artículo 62 del C.S.T., y normas que a futuro subroguen, modifiquen o adicionen la disposición aludida.

ARTÍCULO 137. Son responsabilidades de la **COOPERATIVA TCL TRANSPORTE CARGA LIBRE**

- a. La seguridad del trabajador conforme a la legislación vigente.
- b. El suministro a los teletrabajadores de equipos de trabajo seguros y medios de protección adecuados en la tarea a realizar y deberá garantizar que los teletrabajadores reciban una formación e información adecuadas sobre los riesgos derivados de la utilización de los equipos informáticos y su prevención.
- c. Incluir al teletrabajador dentro del programa de salud ocupacional y permitirle la participación en las actividades del comité paritario de salud ocupacional.
- d. Informar y dar una copia al teletrabajador de la política de la empresa en materia y seguridad del trabajo.

ARTÍCULO 138. Los teletrabajadores tienen como deberes los siguientes:

- a. Respeto y subordinación a sus superiores.
- b. No permitir el uso de los equipos y el acceso al sistema de personas diferentes a él.
- c. Confidencialidad en el manejo de la información.
- d. Cumplimiento de los protocolos de conservación y archivo de documentos electrónicos.
- e. Concurrir a las reuniones presenciales que se establezcan por el empleador.
- f. Permitir la inspección del sitio de trabajo para efectos de salud ocupacional, así como dar cumplimiento a los reglamentos y prescripciones relacionados con su oficio.
- g. Participar en las actividades de prevención y promoción organizadas por la empresa, el Comité de Salud Ocupacional.
- h. Cumplir con las normas, reglamentos e instrucciones del programa de salud ocupacional de la empresa.
- i. Utilizar los elementos de protección personal y participar en los programas de actividades de promoción y prevención de accidentes y enfermedades.
- j. Realizar las labores en días y horas determinados, y no prestar sus servicios o realizar actividad alguna durante los mismos para persona diferente a la **COOPERATIVA TCL TRANSPORTE CARGA LIBRE**

PARÁGRAFO. El incumplimiento de cualquiera de las obligaciones contenidas en la presente cláusula será considerado como falta grave de conformidad con lo dispuesto en el numeral 6° del literal a) del artículo 7° del Decreto 2351 de 1965, norma que subrogó el artículo 62 del C.S.T., y normas que a futuro subroguen, modifiquen o adicionen la disposición aludida.

ARTÍCULO 139. El Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST tendrá en cuenta la modalidad

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO Cooperativa TCL Transporte Carga Libre	
---	--	--

de teletrabajo, en las diferentes etapas del proceso lógico, esto es en la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoria y las acciones de mejora con el objeto de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y la salud en la modalidad de teletrabajo.

ARTÍCULO 140. Debido a la condición de reversibilidad, inherente a las características implícitas del teletrabajo, tanto el teletrabajador como la **COOPERATIVA TCL TRANSPORTE CARGA LIBRE** podrán dar por finalizado la situación de teletrabajo. (La empresa podrá determinar un preaviso razonable y el procedimiento a seguir para tales efectos)

PARÁGRAFO: Si el teletrabajador fue vinculado por primera vez a la **COOPERATIVA TCL TRANSPORTE CARGA LIBRE** mediante contrato de teletrabajo, este no podrá exigir integración al modelo presencial convencional.

ARTÍCULO 141. Si el teletrabajador tuviera la intención de cambiar el lugar habitual donde desempeña su trabajo, deberá comunicarlo a la **COOPERATIVA TCL TRANSPORTE CARGA LIBRE** de forma escrita y con una antelación mínima de dos (2) meses. En este caso la **COOPERATIVA TCL TRANSPORTE CARGA LIBRE** se reserva el derecho de evaluar y reconsiderar si la nueva ubicación del teletrabajador, reúne las condiciones suficientes de idoneidad para seguir desarrollando sus tareas en la modalidad de teletrabajo.

PARÁGRAFO. El incumplimiento de cualquiera de las obligaciones contenidas en la presente cláusula será considerado como falta grave de conformidad con lo dispuesto en el numeral 6° del literal a) del artículo 7° del Decreto 2351 de 1965, norma que subrogó el artículo 62 del C.S.T., y normas que a futuro subroguen, modifiquen o adicionen la disposición aludida.

TÍTULO XIII.

DISPOSICIONES FINALES PUBLICACIÓN DEROGATORIA Y VIGENCIA

CAPÍTULO I PUBLICACIONES

ARTÍCULO 142. Una vez cumplida aprobación del presente Reglamento por la gerencia a través de acta que deja constancia, la **COOPERATIVA TCL TRANSPORTE CARGA LIBRE** publicará el Reglamento así: 1. Fijación de dos (2) copias de caracteres legibles en sitios distintos y visibles dentro del lugar de trabajo. Si la empresa cuenta con varios centros de trabajo, la fijación deberá hacerse en cada uno de ellos, salvo que la publicación se realice únicamente por medio virtual. 2. Publicación permanente en un medio virtual accesible en todo momento para los trabajadores (intranet, correo electrónico corporativo, plataforma interna o página web de la empresa), dejando constancia de su envío o disponibilidad. Con el Reglamento deberá fijarse o publicarse igualmente la Resolución aprobatoria, cuando aplique, de conformidad con el artículo 120 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 8 de la Ley 2466 de 2025. **PARÁGRAFO.** La empresa conservará prueba de la publicación (física y virtual) para efectos probatorios ante una eventual inspección del Ministerio del Trabajo.

CAPÍTULO II DISPOSICIONES FINALES

ARTÍCULO 143. Desde la fecha que entra en vigencia este reglamento, quedan sin efecto las disposiciones del reglamento que antes de esta fecha, haya tenido la empresa.



**REGLAMENTO INTERNO DE
TRABAJO**
Cooperativa TCL Transporte Carga Libre

CAPÍTULO III
CLÁUSULAS INEFICACES

ARTÍCULO 144. 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.).

CAPÍTULO IV
VIGENCIA

ARTÍCULO 145. El presente Reglamento entrará a regir ocho (8) días después de su publicación hecha en la forma prescrita en el artículo anterior de este Reglamento (artículo 121, C, S, T.).

Firma.
Representante legal