

## REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

### CAPITULO I SOMETIMIENTO DE EMPRESA Y TRABAJADORES

**ARTICULO 1.** El presente es el Reglamento Interno de Trabajo prescrito por la empresa **COOPERATIVA DE MOTORISTAS DE QUIMBAYA LIMITADA COOMODEQUI LTDA**, con domicilio en calle 19 9-19 del Municipio de Quimbaya departamento del Quindío y a sus disposiciones quedan sometidos tanto la empresa como todos sus trabajadores.

Este reglamento hace parte de los contratos individuales de trabajo celebrados o que se celebren con todos los trabajadores salvo estipulaciones en contrario que sin embargo solo pueden ser favorables al trabajador.

### CAPITULO II CONDICIONES DE ADMISION

**ARTICULO 2.** Quien aspire a ser empleado de la **COOPERATIVA DE MOTORISTAS DE QUIMBAYA LIMITADA COOMODEQUI LTDA** debe hacer la solicitud por escrito para registrarlo como aspirante y acompañar los siguientes documentos:

- a) Hoja de vida
- b) Certificado del último empleador con quien haya trabajado en que conste el tiempo de servicio, la índole de labor ejecutada y el salario devengado.
- c) Certificado del plantel de educación donde hubiere estudiado.
- d) Cedula de ciudadanía

**PARAGRAFO:** 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, 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, solo que se trate de actividades catalogadas como de alto riesgo (artículo 43. C.N. artículos primero y segundo, Convenio No.111 de la OIT. (Resolución No.003941 de 1994 del Ministerio de Trabajo) el examen de SIDA (Decreto Reglamentario 559 de 1991 Art.22), ni la Libreta Militar (Art.111 Decreto 2150 de 1995)

### CAPITULO III PERIODO DE PRUEBA

**ARTICULO 3.** La Empresa una vez admitido 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 éste, las conveniencias de las condiciones de trabajo (artículo 76, C.S.T.)

**ARTICULO 4.** El período de prueba no puede exceder de dos (2) meses. En los contratos de trabajo a término fijo, cuya duración sea inferior a un (1) año, el período de prueba no podrá ser superior a la quinta parte del término inicialmente pactado para el respectivo contrato, sin que pueda exceder de dos 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 (Art.7º, Ley 50 de 1990)

**ARTICULO 5.** 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 el trabajador continuare al servicio del empleador, con consentimiento expreso o tácito, por ese solo hecho, los servicios prestados por aquél a éste se considerarán regulados por las normas del contrato de trabajo desde la iniciación de dicho período de prueba. Los trabajadores en período de prueba gozan de todas las prestaciones (artículo 80 C.S.T)

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

**ARTICULO 6.** 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 al descanso remunerado en dominicales y festivos (artículo sexto, C.S.T...

#### **CAPITULO V HORARIO DE TRABAJO**

**ARTICULO 7.** Las horas de entrada y salida de los trabajadores, son las que a continuación se expresan así:

<b>LUNES A VIERNES:</b>	<b>En la mañana</b>	<b>En la tarde</b>
<b>HORA DE ENTRADA: Y SALIDA</b>	8:00 a.m. A 12:00 m	1:30 p.m. A 5:30 p.m.
<b>SABADOS:</b>	<b>HORA DE ENTRADA Y SALIDA:</b>	8:00 a.m. a 12:00 m

**PARAGRAFO 1.** Los días laborables son: lunes, martes, miércoles, jueves, viernes y sábado (medio día)

**PARAGRAFO 2.** Cuando la Empresa tenga más de cincuenta (50) trabajadores que laboren, cuarenta y ocho (48) horas a la semana, éstos tendrán derecho a que dos (2) horas de dicha jornada, por cuenta del empleador, se dediquen exclusivamente a actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación (Art.21, Ley 50 de 1990)

**PARAGRAFO 3. JORNADA ESPECIAL.** El empleador y los trabajadores 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 (Art.51 Ley 789 de 2002)

En este caso no habrá lugar al recargo nocturno ni al previsto para el trabajo dominical o festivo, pero el trabajador devengará el salario correspondiente a la jornada ordinaria de trabajo, respetando siempre el mínimo legal o convencional y tendrá derecho a un (1) día de descanso remunerado.

El empleador no podrá, aún con el consentimiento del trabajador, contratarlo para la ejecución de dos (2) turnos en el mismo día, salvo en labores de supervisión, dirección, confianza o manejo (artículo 20 literal c Ley 50 de 1990)

El empleador y el trabajador podrán acordar que la jornada semanal de cuarenta y ocho (48) horas, se realice mediante jornadas diarias flexibles de trabajo, distribuidas en máximo seis (6) días a la semana con un (1) día de descanso obligatorio, que podrá coincidir con el domingo. En éste, el número de horas de trabajo diario podrá

repartirse de manera variable durante la respectiva semana y podrá ser de mínimo cuatro horas continuas y hasta diez horas diarias sin lugar a ningún recargo por trabajo suplementario, cuando el número de horas de trabajo no exceda el promedio de cuarenta y ocho horas semanales dentro de la jornada ordinaria de 6:00 a.m. a 10:00 p.m. (Art.51, Literal d, Ley 789 de 2002)

#### **PARAGRAFO 4. JORNADA LABORAL DE CONDUCTORES.**

La jornada laboral semanal está contenida dentro de la normatividad vigente. Es decir 48 horas más las horas extras legales.

En virtud a los planes de rodamiento en las modalidades de servicio que presta la Cooperativa, esta jornada en algunos casos podrá ser inferior a la máxima legal (8 horas diarias).

### **CAPITULO VI LAS HORAS EXTRAS Y TRABAJO NOCTURNO**

**ARTICULO 8.** Trabajo ordinario es el comprendido entre las 6.00 a.m. y las 10:00 p.m. y trabajo nocturno es el comprendido entre las 10:00 p.m. y las 6:00 a.m. (artículo 25 Ley 789/02)

**PARÁGRAFO:** Las nuevas disposiciones sobre trabajo ordinario, trabajo nocturno y trabajo dominical y festivo comenzarán a regir únicamente a partir del 1 de Abril del año 2003 para los contratos celebrados con anterioridad al 27 de Diciembre del año 2002.

**ARTICULO 9.** 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)

**ARTICULO 10.** El trabajo suplementario o de horas extras, a excepción de los casos señalados en el artículo 163 del C.S.T., solo podrá efectuarse en dos (2) horas diarias y mediante autorización expresa del Ministerio de la Protección Social o de una autoridad delegada por éste (Art.1º, Decreto 13 de 1967)

**ARTICULO 11.** Tasas y liquidación de recargos:

1º El trabajo nocturno, por el solo hecho de ser nocturno se remunera con un recargo del treinta y cinco por ciento (35%) sobre el valor del trabajo diurno, con excepción del caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales prevista en el artículo 20 literal c) de la Ley 50 de 1990. Modificado por el Artículo 51 de la Ley 789 de 2002.

2º El trabajo extra diurno se remunera con un recargo del veinticinco por ciento (25%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.

3º El trabajo extra nocturno se remunera con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.

4º Cada uno de los recargos antedichos se produce de manera exclusiva, es decir, sin acumularlo con algún otro (Art.24, Ley 50 de 1990.

**ARTICULO 12.** El pago del trabajo suplementario o de horas extras y de recargo por trabajo nocturno, en su caso, se efectuará junto con el salario del período siguiente (Art.134, numeral 2º, C.S.T)

**ARTICULO 13.** La empresa no reconocerá trabajo suplementario o de horas extras sino cuando expresamente lo autorice a sus trabajadores de acuerdo con lo establecido para tal efecto en el artículo 19 de este reglamento.

**PARÁGRAFO 1.** En ningún caso las horas extras de trabajo, diurnas o nocturnas, podrán exceder de dos (2) horas diarias y doce (12) semanales.

Cuando la jornada de trabajo se amplíe por acuerdo entre empleador y trabajadores a diez (10) horas diarias, no se podrá en el mismo día laborar horas extras (Art.22, Ley 50 de 1990)

## **CAPITULO VII DIAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIO**

**ARTICULO 14.** Serán de descanso obligatorio remunerado, los domingos y días de fiesta que sean reconocidos como tales en nuestra legislación laboral.

1º Todo trabajador tiene derecho al descanso remunerado en los siguientes días de fiesta de carácter civil o religioso: 1º de enero, 6 de enero, 19 de marzo, 1º de mayo, 29 de junio, 20 de julio, 7 de agosto, 15 de agosto, 12 de octubre, 1º 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.

2º Pero el descanso remunerado del 6 de enero, 19 de marzo, 29 de junio, 15 de agosto, 12 de octubre, 1º de noviembre, 11 de noviembre, Ascensión del Señor, Corpus Christi y Sagrado Corazón de Jesús, cuando no caiga en día lunes, se trasladará al lunes siguiente a dicho día. Cuando las mencionadas festividades caigan en domingo, el descanso remunerado igualmente se trasladará al lunes.

3º Las prestaciones y derechos que para el trabajador origine el trabajo en los días festivos, se reconocerán con relación al día de descanso remunerado establecido en el inciso anterior (Ley 51 del 22 de diciembre de 1983.

**PARAGRAFO 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 (Art.26, numeral 5º, Ley 50 de 1990)

**PARAGRAFO 2.** El trabajador podrá convenir con el empleador su día de descanso obligatorio, el día sábado o domingo, que será reconocido en todos sus aspectos como descanso dominical obligatorio institucionalizado, con la salvedad que para los contratos celebrados antes del 27 de diciembre de 2002 esta disposición comenzará a regir únicamente a partir del 1 de Abril de 2003 (Artículo 26, parágrafo primero, Ley 789 de 2002)

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

**PARAGRAFO 3.** Se entiende que el trabajo dominical es ocasional cuando el trabajador labora hasta dos domingos durante el mes calendario. Se entiende que el trabajo dominical es habitual cuando el trabajador labore tres o más domingos durante el mes calendario (Par.2º al Art. 26, Ley 789 de 2002)

**ARTICULO 15.** El descanso en los días domingos y los demás expresados en el artículo 23 de este reglamento, tiene una duración mínima de 24 horas, salvo la excepción consagrada en el literal c del artículo 20 de la Ley 50 de 1990. (Artículo 25, Ley 50 de 1990)

**ARTICULO 16.** Cuando por motivo de cualquier fiesta no determinada en el Artículo 23 de este Reglamento el empleador suspendiere el trabajo, está obligado a pagar el salario de ese día como si se hubiere realizado. No está obligado a pagarlo cuando hubiere mediado convenio expreso para la suspensión del trabajo o su compensación en

otro día hábil, o cuando la suspensión o compensación estuviere prevista en el reglamento, pacto, convención colectiva o fallo arbitral. Este trabajo compensatorio se remunera sin que se entienda como trabajo suplementario o de horas extras (Art.178 C.S.T)

## **CAPITULO VIII VACACIONES REMUNERADAS**

**ARTICULO 17.** Los trabajadores que hubieren prestado sus servicios durante un (1) año tienen derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas (Art.186, numeral 1º, C.S.T).

**ARTICULO 18.** La época de las vacaciones debe ser señalada por la empresa a más tardar dentro del año subsiguiente y ellas deben ser concedidas oficiosamente o a petición del trabajador, sin perjudicar el servicio y la efectividad del descanso. El empleador tiene que dar a conocer al trabajador con quince (15) días de anticipación la fecha en que le concederá las vacaciones (Art.187, C.S.T.)

**ARTICULO 19.** Si se presenta interrupción justificada en el disfrute de las vacaciones, el trabajador no pierde el derecho a reanudarlas (Art.188, C.S.T)

**ARTICULO 20.** Se prohíbe compensar las vacaciones en dinero, pero el Ministerio de la Protección Social puede autorizar que se pague en dinero hasta la mitad de éstas en casos especiales de perjuicio para la economía nacional o la industria. Cuando el contrato de trabajo termine sin que el trabajador hubiere disfrutado de vacaciones, la compensación de éstas en dinero procederá proporcionalmente por fracción de año. En todo caso, para la compensación en dinero de las vacaciones se tendrá como base el último salario devengado por el trabajador (Art.189, C.S.T., modificado por el Art. 27 de la Ley 789 de 2002)

**ARTICULO 21.** 1º En todo caso, el trabajador gozará anualmente, por lo menos de seis (6) días hábiles continuos de vacaciones, los que no son acumulables.

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

3º La acumulación puede ser hasta por cuatro (4) años, cuando se trate de trabajadores técnicos, especializados, o de confianza y manejo (Artículo 190, C.S.T)

**ARTICULO 22.** Durante el período de vacaciones el trabajador recibirá el salario ordinario que esté devengando el día en que comience a disfrutar de ellas. En consecuencia, solo 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.

**ARTICULO 23.** 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 anuales y en que las termina y la remuneración recibida por las mismas (Decreto 13 de 1967, Art.5º)

**PARAGRAFO.** En los contratos a término fijo inferior a un (1) año, el trabajador tendrá derecho al pago de vacaciones en proporción al tiempo laborado cualquiera que éste sea (Art.3º, parágrafo) Ley 50 de 1990.

## **CAPITULO IX PERMISOS**

**ARTICULO 24.** La 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 doméstica debidamente comprobada, para concurrir 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 al empleador o a sus representantes y que en los dos últimos casos, el número de los que se ausenten no sea tal que perjudique el funcionamiento del establecimiento. La concesión de los permisos antes dichos estará sujeta a las siguientes condiciones:

- En caso de grave calamidad doméstica, la oportunidad del aviso puede ser anterior o posterior al hecho que la constituye o al tiempo de ocurrir éste, según lo permitan las circunstancias.
- 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.
- En los demás casos (sufragio, desempeño de 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, el tiempo empleado en 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. (Numeral 6º, art.57, C.S.T.).

## **CAPITULO X**

### **SALARIO MINIMO, CONVENCIONAL, LUGAR, DIAS, HORAS DE PAGO Y PERIODOS QUE LO REGULAN**

**ARTICULO 25.** Formas y libertad de estipulación:

1º 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 o fallos arbitrales.

2º No obstante lo dispuesto en los artículos 13, 14, 16, 21 y 340 del Código Sustantivo del Trabajo y las normas concordantes con éstos, cuando el trabajador devengue un salario ordinario superior a diez (10) salarios mínimos legales mensuales, valdrá la estipulación escrita de un salario que, además de retribuir el trabajo ordinario, compense de antemano el valor de prestaciones, recargos y beneficios tales como el correspondiente al trabajo nocturno, extraordinario o al dominical y festivo, el de primas legales, extralegales, las cesantías y sus intereses, subsidios y suministros en especie; y, en general, las que se incluyan en dicha estipulación excepto las vacaciones.

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.

3º 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%).

4º 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 (Art.18, Ley 50 de 1990).

**ARTICULO 26.** Se denomina jornal el salario estipulado por días y sueldo, el estipulado por períodos mayores (artículo 133, C.S.T)

**ARTICULO 27.** 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. (Art.138, numeral 1º, C.S.T.)

PERIODOS DE PAGO DEL SALARIO: quincenales.

**ARTICULO 28.** El salario se pagará al trabajador directamente o a la persona que él autorice por escrito así:

1º El salario en dinero debe pagarse por períodos iguales y vencidos, en moneda legal. El período de pago para los jornales no puede ser mayor de una semana, y para sueldos no mayor de un mes.

2º El pago del trabajo suplementario o de horas extras y del 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 (Art.134, C.S.T)

**ARTICULO 29.** Para el caso específico de los conductores de vehículos afiliados o vinculados a la Cooperativa de Motoristas de Quimbaya Ltda., el salario podrá ser inferior a un salario mínimo mensual legal, siempre y cuando se labore menos de 30 días al mes (Decreto 2616 del 2013).

De igual forma el salario para este tipo de empleados podrá ser pactado en forma porcentual a los ingresos percibidos por, el cual de igual forma podrá ser cancelado en forma directa por el Asociado-propietario del vehículo.

## **CAPITULO XI**

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

**ARTICULO 30.** Es obligación del empleador velar por la salud, seguridad y salud 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 y con el objeto de velar por la protección integral del trabajador.

**ARTICULO 31.** Los servicios médicos que requieran los trabajadores se prestarán por la EPS o la ARL correspondiente, a través de la IPS a la cual aquellos estén afiliados. En caso de no-afiliación, estarán a cargo del empleador, sin perjuicio de las acciones legales pertinentes.

**ARTICULO 32.** Todo trabajador, desde el mismo día en que se sienta enfermo, deberá comunicarlo al empleador, a su representante, o a quien haga sus veces, el cual hará lo conducente para que sea examinado por el médico correspondiente, a fin de que certifique si puede continuar o no en el trabajo, y en su caso determine la incapacidad y el tratamiento a que el trabajador debe someterse. Si éste no diere aviso dentro del término indicado, o no se sometiere al examen médico que se haya ordenado, su inasistencia al trabajo se tendrá como injustificada para los efectos a que haya lugar, a menos que demuestre que estuvo en absoluta imposibilidad para dar el aviso y someterse al examen en la oportunidad debida.

**ARTICULO 33.** Los trabajadores deben someterse a las instrucciones y tratamiento que ordene el médico que los haya examinado, así como a los exámenes y tratamientos preventivos que para todos o alguno de ellos ordene 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.

**ARTICULO 34.** Los trabajadores deberán someterse a todas las medidas de higiene y seguridad que prescriban las autoridades del ramo en general, y en particular a las que ordene la empresa para la prevención de las enfermedades y de los riesgos en el manejo de las máquinas, equipos, herramientas y demás elementos de trabajo especialmente para evitar los accidentes de trabajo.

**PARAGRAFO 1.** El grave incumplimiento por parte del trabajador de las instrucciones, reglamentos y determinaciones de prevención de riesgos, adoptados en forma general o específica, y que se encuentren dentro de los programas de seguridad y salud en el trabajo de la respectiva empresa, y que le hayan comunicado por escrito, facultan al empleador para la terminación del vínculo o relación laboral por justa causa, previa autorización del Ministerio de la Protección Social, respetando el derecho de defensa (artículo 91, Decreto 1295 de 1994)

**PARAGRAFO 2.** Los trabajadores que laboren menos de 30 días al mes, devenguen menos de un salario mínimo mensual vigente y sean dependientes, podrán cotizar al sistema de seguridad social integral a través de lo estipulado en el decreto 2616 del 2013 ( Seguridad social por semanas ), para lo cual la salud se prestará por medio del régimen subsidiado, la pensión se cotizará con base en el número de días o semanas laboradas, los riesgos laborales tendrán cobertura de un mes y se cancelará lo correspondiente a la Caja de Compensación Familiar.

**ARTICULO 35.** 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 para reducir al mínimo, las consecuencias del accidente, denunciando el mismo en los términos establecidos en el Decreto 1295 de 1994, ante la EPS y la ARL.

**ARTICULO 36.** 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, a fin que se provea la asistencia médica y tratamiento oportuno según las disposiciones legales vigentes. El médico continuará el tratamiento e indicará las consecuencias del accidente y la fecha en que cese la incapacidad.

**ARTICULO 37.** Todas las empresas y las entidades Administradoras de Riesgos Laborales deberán llevar las estadísticas de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales, para lo cual deberán, en cada caso, determinar la gravedad y frecuencia de los accidentes de trabajo o de las enfermedades profesionales, de conformidad con el Reglamento que se expida.

**ARTICULO 38.** De todo accidente de trabajo se llevará registro en el libro especial, con indicación de la fecha, hora y circunstancias en que ocurrió, nombre de los testigos especiales, si los hubiere y un relato de lo que puedan declarar.

**ARTICULO 39.** En todo caso, en lo referente a los puntos de que trata este capítulo, tanto la empresa como los trabajadores se someterán a las normas de Riesgos Profesionales, del Código Sustantivo de Trabajo, la Resolución 1016 de 1989 del Ministerio de la Protección Social y las demás que con tal fin se establezcan. De la misma manera, ambas partes están obligadas a sujetarse al Decreto Ley 1295 de 1994, la Ley 776 de 2002, la legislación vigente sobre salud ocupacional, de conformidad a los términos estipulados en los preceptos legales pertinentes y demás normas concordantes y reglamentarias del Decreto antes mencionado.

## **CAPITULO XII PRESCRIPCIONES DE ORDEN**

**ARTICULO 40.** Los trabajadores tienen como deberes los siguientes:

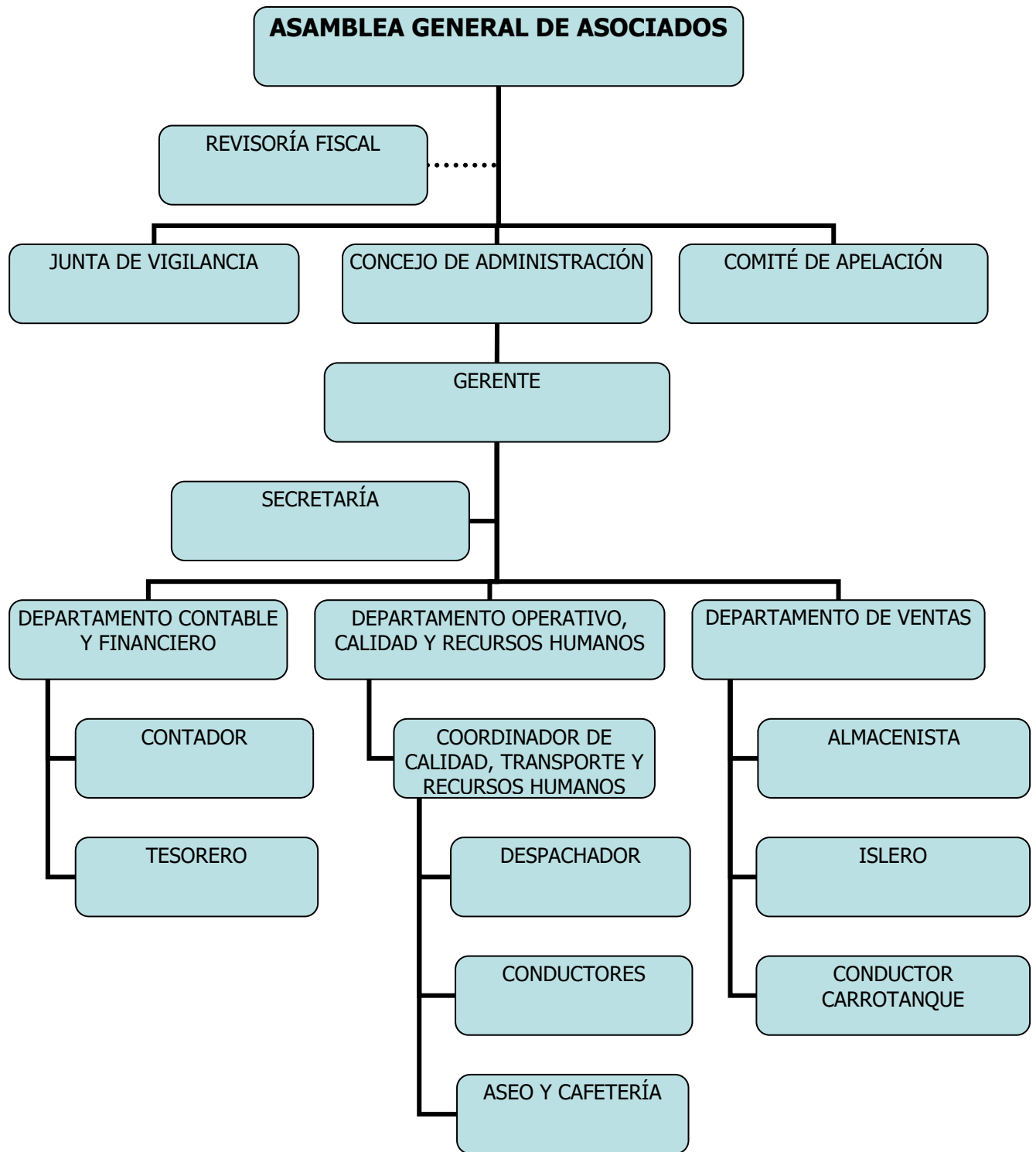
a) Respeto y subordinación a los superiores.



- b) Respeto a sus compañeros de trabajo.
- c) Procurar completa armonía con sus superiores y compañeros de trabajo en las relaciones personales y en la ejecución de las labores.
- d) Guardar buena conducta en todo sentido y obrar con espíritu de leal colaboración en el orden moral y disciplina general de la empresa.
- e) Ejecutar los trabajos que le confíen con honradez, buena voluntad y de la mejor manera posible.
- f) Hacer las observaciones, reclamos y solicitudes a que haya lugar por conducto del respectivo superior y de manera fundada, comedida y respetuosa.
- g) Ser verídico en todo caso.
- h) Recibir y aceptar las órdenes, instrucciones y correcciones relacionadas con el trabajo, el orden y la conducta en general, con su verdadera intención que es en todo caso la de encaminar y perfeccionar los esfuerzos en provecho propio y de la empresa en general.
- i) Observar rigurosamente las medidas y precauciones que le indique su respectivo jefe para el manejo de las máquinas, herramientas o instrumentos de trabajo, y
- j) 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.
- k) Observar y cumplir la misión, visión, valores, políticas institucionales de la organización.
- l) Hacer uso adecuado de medios tecnológicos como internet, teléfonos fijos y móviles, equipos de oficina, redes, herramientas etc.
- m) Cumplir en forma eficiente con el desarrollo de los planes y programas ordenados por La Asamblea General de Asociados, El Consejo de Administración, la Junta de Vigilancia o el Gerente.
- n) Conocer y estar permanente actualizados en normas, políticas, procesos, procedimientos, subprocesos que forman parte del modelo gerencial.
- o) Estar comprometidos con el mejoramiento de la calidad.
- p) Estar comprometidos y cumplir con el Sistema Integrado de Gestión

### **CAPITULO XIII ORDEN JERARQUICO**

**ARTICULO 41.** El orden jerárquico de acuerdo con los cargos existentes en la empresa, es el siguiente:



**PARAGRAFO.** De los cargos mencionados, tienen facultad para imponer sanciones disciplinarias a los trabajadores de la empresa El Gerente o representante legal, El Consejo de Administración, La Junta de Vigilancia y La Asamblea General.

**CAPITULO XIV**  
**OBLIGACIONES ESPECIALES PARA LA EMPRESA Y LOS TRABAJADORES (NO CONDUCTORES)**

**ARTICULO 42.** Son obligaciones especiales de la empresa:

1. Poner a disposición de los trabajadores, salvo estipulación en contrario, los instrumentos adecuados y las materias primas necesarias para la realización de las labores.
2. Procurar a los trabajadores locales apropiados y elementos adecuados de protección contra 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.
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 artículo 33 de este reglamento.
7. Dar al trabajador que lo solicite, a la expiración del contrato, una certificación en que conste el tiempo de servicio, la índole de la labor y el salario devengado, e igualmente si el trabajador lo solicita, hacerle practicar examen sanitario y darle certificación sobre el particular, si al ingreso o durante la permanencia en el trabajo hubiere sido sometido a examen médico. Se considerará que el trabajador por su culpa elude, dificulta o dilata el examen, cuando transcurridos cinco (5) días a partir de su retiro no se presenta donde el médico respectivo para la práctica del examen, a pesar de haber recibido la orden correspondiente.
8. Pagar al trabajador los gastos razonables de venida y regreso, si para prestar sus servicios lo hizo cambiar de residencia, salvo si la terminación del contrato se origina por culpa o voluntad del trabajador.  
  
Si el trabajador prefiere radicarse en otro lugar, el empleador le debe costear su traslado hasta la concurrencia de los gastos que demandaría su regreso al lugar donde residía anteriormente.  
  
En los gastos de traslado del trabajador, se entienden comprendidos los de familiares que con él convivieren.
9. Abrir y llevar al día los registros de horas extras y de trabajadores menores que ordena la Ley.
10. Conceder a las trabajadoras que estén en período de lactancia los descansos ordenados por el artículo 238 del Código Sustantivo del Trabajo.
11. 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 por el embarazo o parto. No producirá efecto alguno el despido que el empleador comunique a la trabajadora en tales períodos o que si acude a un preaviso, éste expire durante los descansos o licencias mencionadas.
12. Llevar un registro de inscripción de todas las personas menores de edad que emplee, con indicación de la fecha de nacimiento de las mismas.
13. Cumplir este reglamento y mantener el orden, la moralidad y el respeto a las leyes.

14. Además de las obligaciones especiales a cargo del empleador, este garantizará el acceso del trabajador menor de edad a la capacitación laboral y le concederá licencia no remunerada cuando la actividad escolar así lo requiera. Será también obligación de su parte, afiliarlo al Sistema de Seguridad Social Integral, lo mismo que suministrarle cada cuatro (4) meses en forma gratuita, un par de zapatos y un vestido de labor, teniendo en cuenta que la remuneración mensual sea hasta dos veces el salario mínimo vigente en la empresa (Art.57 C.S.T)

**ARTICULO 43.** Son obligaciones especiales del trabajador:

1. Realizar personalmente la labor en los términos estipulados; observar los preceptos de este reglamento y acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de manera particular le impartan la empresa o sus representantes según el orden jerárquico establecido.
2. No comunicar con terceros, salvo autorización expresa, las informaciones que tengan sobre su trabajo, especialmente sobre las cosas que sean de naturaleza reservada o 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.
3. Conservar y restituir en buen estado, salvo deterioro natural, los instrumentos y útiles que le hayan sido facilitados y las materias primas sobrantes.
4. Guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores y compañeros.
5. Comunicar oportunamente a la empresa las observaciones que estime conducentes a evitarle daños y perjuicios.
6. Prestar la colaboración posible en caso de siniestro o riesgos inminentes que afecten o amenacen las personas o las cosas de la empresa.
7. 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 órdenes preventivas de accidentes o de enfermedades profesionales.
8. Registrar en las oficinas de la empresa su domicilio y dirección y dar aviso oportuno de cualquier cambio que ocurra (Art.58, C.S.T)
9. Dedicar la totalidad del tiempo reglamentario de trabajo al desempeño de sus funciones, contenidas en el respectivo manual.
10. Observar unas excelentes relaciones con los clientes (externos e internos), soportadas en el servicio y el respeto.
11. Mantener aseado y ordenado su puesto de trabajo.
12. Utilizar durante las labores, el equipo adecuado de protección, ropa de trabajo y demás implementos de seguridad en el trabajo suministrados por la empresa.
13. Asistir a las capacitaciones programadas por la empresa.
14. Observar las medidas de seguridad que se determinen, absteniéndose de ejecutar actos que puedan poner en peligro su propia seguridad, la de sus compañeros de trabajo, la de sus superiores, así como los bienes de la empresa.

15. Atender las instrucciones médicas, de seguridad y salud en el trabajo indicadas por la organización.
16. Diligenciar los formatos del sistema integral de la calidad suministrados por los superiores.
17. Dar aviso al jefe inmediato sobre cualquier ausencia del sitio de trabajo.
18. Permitir la práctica de controles

## **CAPITULO XV PROHIBICIONES ESPECIALES PARA LA EMPRESA Y LOS TRABAJADORES**

**ARTICULO 44.** 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 del Trabajo.
  - b. Las Cooperativas pueden ordenar retenciones hasta de un 50% (cincuenta por ciento) de salarios y prestaciones, para cubrir sus créditos, en la forma y casos en que la ley las autorice.
  - c. En cuanto a las cesantías, la empresa puede retener el valor respectivo en los casos del Art. 250 del Código Sustantivo del Trabajo.
2. Obligar en cualquier forma a los trabajadores o comprar mercancías o víveres en almacenes que establezca la empresa.
3. Exigir o aceptar dinero del trabajador como gratificación para que se le admita en el trabajo o por otro motivo cualquiera que se refiera a las condiciones de éste.
4. Limitar o presionar en cualquier forma a los trabajadores en el ejercicio de su derecho de asociación.
5. Imponer a los trabajadores obligaciones de carácter religioso o político, dificultarles o impedirles el ejercicio del derecho al sufragio.
6. Hacer, autorizar o tolerar propaganda política en los sitios de trabajo.
7. Hacer o autorizar todo género de rifas, colectas o suscripciones en los mismos sitios.
8. Emplear en las certificaciones de que trata el numeral 7º del artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo signos convencionales que tiendan 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 hiciere, 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 ha retenido o disminuido

colectivamente los salarios a los trabajadores, la cesación de actividades de éstos será imputable a aquél 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 le 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 (Art.59, C.S.T)

**ARTICULO 45.** Se prohíbe a los trabajadores:

1. Sustraer de la fábrica, taller o establecimiento los útiles de trabajo, herramientas, las materias primas o productos elaborados sin permiso de la empresa.
2. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcóticos o drogas enervantes.
3. Conservar armas de cualquier clase en el sitio de trabajo a excepción de las que con autorización legal puedan llevar los celadores.
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 o herramientas suministradas por la empresa en objetivos distintos del trabajo contratado (Art.60, C.S.T)

## **CAPITULO XVI ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS (No aplicable a conductores)**

**ARTICULO 46.** La empresa no puede imponer a sus trabajadores sanciones no previstas en este reglamento, en pactos, convención colectiva, en fallo arbitral o en el contrato de trabajo (Art. 114 C.S.T).

**ARTICULO 47.** Se establecen las siguientes clases de faltas leves y sus sanciones disciplinarias, así:

- a) El retardo hasta de diez (10) minutos en la hora de entrada sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración a la empresa, implica, por primera vez, multa de la quinta parte del salario de un día; por la segunda vez, multa de la quinta parte del salario de un día; por tercera vez, suspensión en el trabajo en la mañana o en la tarde según el turno en que ocurra y por cuarta vez, suspensión en el trabajo hasta por tres días.

- b) La falta al trabajo en la mañana, en la tarde o en el turno correspondiente sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración a la empresa, implica por primera vez suspensión en el trabajo hasta por tres días y por segunda vez suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días.
- c) La falta total al trabajo durante el día sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración a la empresa implica, por primera vez, suspensión en el trabajo hasta por ocho días y por segunda vez, suspensión en el trabajo hasta por dos (2) meses.
- d) La violación leve por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias implica, por primera vez, suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días y por segunda vez, suspensión en el trabajo hasta por dos (2) meses.

**PARÁGRAFO:** La imposición de multas no impide que la empresa prescinda del pago del salario correspondiente al tiempo dejado de trabajar. El valor de las multas se consignará en cuenta especial para dedicarse exclusivamente a premios o regalos para los trabajadores del establecimiento que más puntual y eficientemente cumplan sus obligaciones. Las multas en ningún caso podrán exceder la quinta parte del salario mínimo legal vigente de un día.

**ARTICULO 48.** Se establecen las siguientes clases de faltas graves y sus sanciones disciplinarias así:

- a) El retardo hasta de treinta (30) minutos a la hora de entrada al puesto de trabajo, sin excusa suficiente, por tercera vez, suspensión en el trabajo hasta por cinco (5) días
- b) La falta total del trabajador en la mañana o en la tarde, sin excusa suficiente, por tercera vez, suspensión en el trabajo hasta por diez (10) días
- c) La falta total del trabajador a sus labores durante el día sin excusa suficiente por tercera vez, suspensión en el trabajo hasta por quince (15) días
- d) La agresión física o verbal comprobada a directivos de la organización, a compañeros de trabajo, a conductores o a usuarios en general. Suspensión en el trabajo por diez (10) días. Su reincidencia acarreará la cancelación automática del contrato de trabajo.
- e) La comisión de actos dolosos que afecten la estabilidad económica de la Cooperativa (abuso de confianza, hurto, hurto calificado, etc), previo proceso judicial, cancelación automática del contrato de trabajo.
- f) La violación por parte del trabajador de las obligaciones contractuales y reglamentarias, suspensión en el trabajo por cinco (5) días.

**PARÁGRAFO:** La reincidencia en la comisión de faltas graves que generen suspensión en las funciones del trabajador acarreará la cancelación automática del contrato de trabajo.

## **CAPITULO XVII**

### **ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS APLICABLES A CONDUCTORES**

**ARTÍCULO 49:** El presente reglamento, se aplicará a todos los conductores vinculados mediante algún tipo de contratación a la Cooperativa de Motoristas de Quimbaya Limitada "COOMODEQUI LTDA" y que conduzcan vehículos tipo taxi, campero, microbús o buseta.

**ARTICULO 50: Objeto.** El presente tiene por objeto reglamentar la dinámica general de la profesión de conductor, establecer estímulos y sanciones y mejorar los factores humanos y de convivencia.

**ARTICULO 51: Principios.** La actividad de conductor deberá estar centrada en la observación y cimentación de los valores como respeto, solidaridad, honestidad y autoestima.

**ARTÍCULO 52:** El conductor es un profesional en su oficio, que cumple con las condiciones mínimas exigidas dentro de esta reglamentación, que acata los procedimientos y que presta un servicio público a la comunidad en general.

**ARTICULO 53: Condiciones de admisión.** Para ser admitido como conductor de vehículos públicos afiliados a la Cooperativa, se deberán observar las siguientes condiciones mínimas:

- a) Ser mayor de 18 años.
- b) Tener licencia de conducción de la categoría indicada.
- c) Tener cédula de ciudadanía.
- d) Presentar pasado judicial vigente.
- e) Presentar examen glicemia y médico general.
- f) Presentar referencia laboral como conductor o en su defecto autorización del dueño del vehículo a conducir.
- g) No haber sido condenado por delitos dolosos.
- h) No tener antecedentes de haber participado en el transporte informal.
- i) No tener infracciones de tránsito
- j) Vincularse a la Seguridad Social Integral.

**PARAGRAFO:** La empresa podrá establecer, además de los documentos mencionados, todos aquellos que considere necesarios para admitir o no admitir al conductor.

**ARTICULO 54: Obligaciones.** Son obligaciones de los conductores, las siguientes:

- a) Presentarse al sitio de trabajo a la hora indicada, en estado sobrio (sin influencia de sustancias narcóticas o alcohol), bien vestido y en estado pulcro.
- b) Conservar la disciplina social, no causar desórdenes dentro o fuera del despacho, tratar con respeto a funcionarios, directivos, compañeros de trabajo y usuarios en general.
- c) Mantener el vehículo en excelentes condiciones técnico-mecánicas, de aseo y presentación.
- d) Cumplir cabalmente con los rodamientos, turnos, servicios especiales y viajes ocasionales ordenados por el funcionario de despacho.
- e) Mantener vigentes y portar la licencia de conducción, tarjeta de propiedad, Seguro Obligatorio, Responsabilidad Civil, Tarjeta de Operación, Certificado de Movilización, Certificado de emisión de gases y demás documentos exigidos por la autoridad competente o empresa.
- f) Portar dentro del vehículo el equipo de carretera y seguridad (Extintor, botiquín, tacos, gato, cruceta, llaves, triángulos de seguridad)
- g) Portar los siguientes documentos de viaje suministrados por la empresa:
  - Turno o adicional: la planilla correspondiente.
  - Viaje ocasional: la planilla suministrada por el Ministerio de Transporte o quien haga sus veces.
- h) Vincularse a la Seguridad Social Integral.
- i) Participar en programas o campañas de medicina preventiva y prevención de accidentes de trabajo.
- j) Asistir a capacitaciones programadas por las autoridades ambientales, de salud, de transporte y tránsito o por la empresa.
- k) Suministrar la información que solicite la empresa, las autoridades de tránsito y transporte o cualquier otro ente al cual haya que rendirle información o documentación.
- l) Acatar las circulares, memorandos y recomendaciones que expida la empresa o la autoridad competente.
- m) Cumplir con las sanciones monetarias o de suspensión en tiempo.
- n) Comportarse en forma solidaria, amable, honesta y respetuosa dentro y fuera de la organización.
- o) Proveerse en forma total de los combustibles en la estación de servicio de propiedad de la Cooperativa.
- p) Cuadrar en el despachadero con el tiempo establecido para cumplir con un turno.
- q) Cancelar dentro de los plazos fijados por la empresa sus aportes a la seguridad social integral.
- r) Portar el uniforme y carnet en forma correcta, cuando este sea una exigencia de la organización.
- s) Diligenciar los formatos suministrados por la organización y relacionados con el sistema de gestión de la calidad.
- t) Colaborar junto con el propietario del vehículo con las revisiones de mantenimiento preventivo programadas por la Empresa.



## **ARTICULO 55: Prohibiciones.**

- a) Por ser el transporte un servicio público esencial, está prohibido participar en huelgas, mítines o protestas que perturben aminoren o suspendan total o parcialmente la prestación del servicio.
- b) Participar en actos de indisciplina dentro o fuera del Despachadero como: simulacros de riña, arrojarse objetos, emitir expresiones vulgares, etc.
- c) Conducir otros automotores (públicos o particulares) y destinados al transporte informal (pirateo)
- d) Prestar el automotor a otros conductores, menores de edad o destinarlo a la enseñanza automovilística.
- e) Sustraer objetos o cosas de otros automotores, de equipajes, de encomiendas o de la oficina de despacho.
- f) Consumir sustancias alucinógenas o embriagantes dentro de la jornada laboral.
- g) Denigrar de los funcionarios de la Cooperativa, de los directivos o de los compañeros de trabajo.
- h) Ejecutar actos violentos (riñas, peleas) dentro de la jornada laboral.
- i) Maltratar de palabra o de hecho a usuarios, empleados, directivos, compañeros o particulares.
- j) Adulterar las tarifas autorizadas.
- k) Prestar el servicio de transporte en pésimas o regulares condiciones de presentación (sin camisa, en pantaloneta, bermudas, con camisa esqueleto) o en precarias condiciones de aseo personal (malos olores).
- l) Transportar en el automotor a su cargo animales, cosas u objetos producto de hurto o cualquier ilícito similar.
- m) Conducir el vehículo automotor dentro o fuera de la jornada laboral en estado de embriaguez o con síntomas claros de haber consumido sustancias alucinógenas.
- n) Las demás que a juicio de la administración de la Cooperativa vayan en perjuicio de la prestación de un buen servicio y de la disciplina y sana convivencia.
- o) Negarse a realizar un turno.
- p) Adeudar dinero por concepto de planillas de recorrido, conduces, planillas de abandono de ruta y cualquier otro concepto al (los) despachador (es)
- q) Prestar el servicio de transporte sin portar la planilla de viaje ocasional o extracto de contrato

## **ARTICULO 56 De las sanciones.**

La sanción se entiende como un acto en el cual el conductor implicado y culpable del acto imputable, tiene la posibilidad de reflexionar sobre su práctica profesional para no incurrir hacia el futuro en actos iguales o similares que desmejoren sus condiciones laborales y entorpezcan la calidad del servicio.

## **ARTICULO 57: Clases de sanciones.**

- a) **Amonestación:** Representa un llamado de atención para el conductor implicado en una falta leve o también cuando se presume una violación futura al presente reglamento operando como factor preventivo. La amonestación podrá ser verbal o escrita.
- b) **Económica:** Pagadera en dinero efectivo a otro conductor o a la empresa.

**A otro conductor:** Opera cuando se falta a la realización de un turno o servicio obligatorio. La cuantía será fijada por la Gerencia previa concertación y el dinero será entregado al conductor que prestó el servicio.

**A la empresa:** Opera cuando existen violaciones distintas al no cumplimiento del plan de rodamiento, caso en el cual el sancionado pagará en forma directa el valor de la multa a la Cooperativa.

- c) **Suspensión de funciones:** Equivale a la suspensión en el cargo de conductor por un período de tiempo determinado.

d) **Cancelación de la relación laboral:** Opera cuando por reincidencia en la comisión de actos violatorios al presente reglamento o por faltas consideradas de especial gravedad.

#### **ARTICULO 58. Gradualidad de las sanciones.**

- a) **Faltas Leves:** Operan cuando no se causan perjuicios significativos a los usuarios o a la empresa.
- b) **Faltas graves:** Operan cuando se causa algún tipo de perjuicio a los usuarios o a la empresa.
- c) **Faltas de especial gravedad:** Operan cuando no solo se causa un perjuicio a la Cooperativa, a los usuarios o comunidad en general, sino que representa una pérdida significativa en términos de imagen para la empresa. Este tipo de falta genera la cancelación de la relación laboral.

**ARTICULO 59. Recursos:** Contra las sanciones proferidas proceden los siguientes recursos:

- a) **Faltas graves: Reposición** ante el funcionario que profirió el acto.  
**Apelación** ante el Consejo de Administración.
- b) **Faltas de especial gravedad:** Operan los recursos de **Reposición** y subsidiario el de **apelación**.

**Parágrafo.** Contra las providencias proferidas por faltas leves no procede recurso alguno.

**ARTICULO 60.** Las siguientes son las sanciones aplicables de acuerdo con los niveles de gradualidad:

#### **1. FALTAS LEVES.**

**A1** – Será sancionado con multa equivalente a **1 Salario mínimo diario legal vigente** el conductor de un vehículo campero vinculado a la Cooperativa que incurra en:

- Faltar a un turno obligatorio.
- Faltar a un turno adicional obligatorio.

El producto de la sanción será cancelado en la tesorería de la Cooperativa, para luego ser entregado al ejecutor del servicio.

**A2** – Será sancionado con suspensión de **tres (3) días**, el conductor de un vehículo vinculado a la Cooperativa:

- Faltar a un turno obligatorio. (Servicio especial o urbano)
- Faltar a un turno adicional obligatorio. (Servicio especial o urbano)
- Que no cuadre bien su automotor en la zona de despacho.
- Que se cuadre en zona prohibida (frente al Despachadero)
- Que utilice vocabulario soez en el ejercicio de sus funciones.
- Que realice el recorrido de ruta en un tiempo inferior al establecido.
- Que realice el recorrido de ruta en un tiempo superior al establecido.
- Que denigre de funcionarios de la Cooperativa, directivos, de compañeros de trabajo o de la empresa transportadora.
- Que realice un servicio de transporte en pésimas condiciones de presentación personal (sin camisa, con camiseta esqueleto, en bermudas, en pantaloneta, sin medias), además el conductor no podrá ser enturnado.
- Que cometa actos de indisciplina dentro o fuera de la zona de despacho.
- Que conduzca un vehículo en mal estado de aseo y presentación.

- Que se presente al sitio de trabajo mal vestido (mugroso) o en pésimas condiciones de aseo personal (sin bañarse, malos olores)
- Que conduzca un vehículo sin repuesto, herramienta o equipo de carretera y seguridad.
- Que conduzca un vehículo sin licencia de conducción, con esta vencida, falsa o adulterada. Además no podrá ser enturnado.
- Que no asista a reuniones programadas, cursos o capacitaciones.
- Que deje pasajeros en la vía, teniendo el automotor capacidad útil para transportarlos.
- Que conduzca un vehículo sin Seguro Obligatorio (SOAT) o con éste vencido, revisión técnico mecánica, sin tarjeta de propiedad, Tarjeta de Operación o Seguros de Responsabilidad Civil.
- Que conduzca un vehículo sin número interno o distintivos de la empresa. Además no podrá ser enturnado.
- Que no porte el rutero (tabla) dentro del recorrido.
- Que no cumpla el recorrido urbano determinado (camperos) de ingreso y salida del terminal.
- Que no cancele oportunamente el valor de las planillas o los conduce.
- Que exceda en rutas urbanas o rurales el **volumen normal** del pasa cintas o radio.
- Que salga con retardo de los terminales.
- Que adeude dinero al (los) despachador(es) por concepto de planillas de recorrido, conduce o planillas de abandono de ruta.
- Que no porte el uniforme y carnet, cuando este sea obligatorio para determinada modalidad.
- Que realice algún recorrido urbano por fuera de los tiempos determinados en el plan de rodamiento de la Empresa.

**A3** - Será sancionado con suspensión de **cinco (5) días** el conductor de un vehículo vinculado a la Cooperativa:

- Que trate en forma grosera y descortés a usuarios del servicio.
- Que preste el vehículo dentro de la jornada laboral a menores de edad o a personal no autorizado por la empresa para conducir.
- Que se presente al sitio de trabajo con claros síntomas de haber consumido sustancias alucinógenas o alcohólicas.
- Que estando dentro de la jornada laboral consuma sustancias alucinógenas o embriagantes.
- Que adultere las tarifas oficiales aprobadas por la autoridad competente.
- Que efectúe un servicio de carrera dentro de las rutas autorizadas sin portar el respectivo conduce.
- Que no termine el recorrido de ruta por falta de combustible.
- Que desprenda de las carteleras oficiales de la Cooperativa las circulares, boletines, resoluciones, memorandos, etc.
- Que suministre información falsa sobre el estado mecánico de un vehículo para ser desenturnado o evitar la prestación de un servicio.
- Que no registre en los relojes de control urbano la tarjeta correspondiente
- Que abandone el servicio urbano por más de sesenta (60) minutos (a la hora del almuerzo) o que retire el automotor para prestar un servicio ocasional.
- Que realice un servicio de viaje ocasional sin estar autorizado por ley para ello.
- Que utilice ayudantes (hombres o mujeres) dentro del recorrido de ruta.
- Que no cumpla con el rodamiento del servicio escolar (urbano)
- Que no efectúe el mantenimiento preventivo ordenado por la empresa.
- Que estando en servicio de carrera, traiga o lleve pasajeros, correspondientes al vehículo de turno.
- Que conduzca el automotor con exceso de velocidad.
- Que modifique el fichero sin autorización.
- Que se niegue a efectuar la revisión bimensual de mantenimiento preventivo programada por la Cooperativa.
- Reincidencia en las faltas de tipo A2

## 2. FALTAS GRAVES.

Será sancionado con suspensión de **diez (10) días**, el conductor de un vehículo vinculado a la Cooperativa:

- Que se niegue a realizar un turno o servicio adicional, sin perjuicio del pago de la multa estipulada en este artículo literal **A1**.
- Que deje el automotor abandonado en la zona de cuadro y sea requerido para la prestación de un servicio.
- Que abandone la ruta o modifique su recorrido en perjuicio de los usuarios.
- Que agreda física o verbalmente a funcionarios de la Cooperativa, miembros del Consejo de Administración, Junta de Vigilancia, compañeros de trabajo o usuarios en general.
- Que efectúe un viaje ocasional fuera de las rutas autorizadas sin portar la planilla de abandono de ruta o FUEC.
- Reincidencia en las faltas leves.

## 3. FALTAS DE ESPECIAL GRAVEDAD.

Será sancionado con la suspensión de su relación laboral el conductor de un vehículo vinculado a la Cooperativa:

- Que cometa actos dolosos violatorios de las leyes penales colombianas (homicidio, hurto, atraco, estafa, acoso sexual, etc.,)
- Que sea sorprendido por la Gerencia, cuerpos directivos o las autoridades de tránsito y transporte consumiendo sustancias alucinógenas o embriagantes,
- Que favorezca o practique informalidad en vehículos públicos o particulares.
- Que sea reincidente en la comisión de faltas graves.

**Parágrafo 1:** Cuando la falta a un servicio obligatorio implique la ausencia total del mismo y con ello se perjudique a una comunidad, la sanción será de tres (3) salarios mínimos legales diarios vigentes.

**Parágrafo 2:** El conductor deberá cancelar el valor de la sanción en la oficina para poder ser enturnado.

**Parágrafo 3:** El destino de los recursos producto de las sanciones consideradas en base al parágrafo 1, será un fondo para servicios sociales y solidaridad.

**Parágrafo 4:** Para el servicio especial y urbano, se podrán conmutar los días contenidos en la sanción por una contribución monetaria a razón de 1 salario mínimo mensual diario legal vigente por cada tres días o fracción; cancelados en la tesorería de la Cooperativa.

**ARTÍCULO 61:** El proceso se iniciará por:

- Informe escrito de (los) despachadores o controles.
- Queja verbal o escrita de usuarios, conductores o comunidad en general.
- Registro de medios eléctricos o electrónicos de control (relojes, tarjeteros, etc.)
- Información de autoridades de policía, tránsito, transporte o judiciales.

**ARTICULO 62:** La Cooperativa publicará en la cartelera de los despachos o informará mediante comunicación personal a los conductores la iniciación del proceso investigativo, por la presunta comisión de actos contenidos en este Reglamento. Tal información se publicará todos los miércoles.

**ARTÍCULO 63:** El conductor implicado se presentará el día jueves a declaración de descargos, donde pedirá pruebas, justificará los hechos y en general usará el derecho legal a la defensa.

**ARTÍCULO 64:** La Gerencia, una vez analizadas las pruebas expedirá el respectivo acto, sancionando o absolviendo a los implicados el viernes siguiente.

**ARTÍCULO 65:** El conductor sancionado instaurará el recurso pertinente el día Sábado, de no hacerlo empezará a cumplir con su sanción, que de ser económica la deberá cancelar ese mismo día para poder seguir siendo enturnado.

**Parágrafo:** El Conductor sancionado con multa, deberá acreditar ante el despachador el respectivo pago, de lo contrario, no podrá ser enturnado hasta tanto tal hecho se dé.

**ARTÍCULO 66:** La Cooperativa, trasladará el valor de la multa al conductor que efectuó el servicio a más tardar el lunes siguiente.

**ARTÍCULO 67:** Si la Resolución es recurrida, cesa su efecto, hasta que no se resuelva en segunda instancia, pudiendo el conductor continuar laborando hasta que no se decida en concreto.

**ARTÍCULO 68:** La Cooperativa de Motoristas de Quimbaya Limitada "COOMODEQUI LTDA", cuando las circunstancias económicas lo permitan, podrá establecer estímulos a los conductores que por sus condiciones de cumplimiento, respeto, ética profesional, compromiso y mantenimiento vehicular se haga acreedor a ello.

**ARTÍCULO 69:** Anualmente la Cooperativa previa aprobación del Consejo de Administración podrá otorgar el premio al mejor conductor y dando cumplimiento al Reglamento aprobado para tal fin. Los mecanismos de elección, cuantía y tipo del premio serán reglamentados por el Consejo de Administración.

**ARTÍCULO 70:** La Cooperativa, podrá suministrar dotación o parte de ella; de uniformes a los conductores que utilicen al 100% los servicios de suministro de hidrocarburos.

**ARTÍCULO 71:** Anualmente, la Cooperativa apropiará recursos tendientes a celebrar la fiesta del conductor, en cuantía y condiciones determinadas por el Consejo de Administración.

**ARTÍCULO 72:** La Cooperativa podrá negar el ingreso de un conductor a la planta de personal, cuando sus antecedentes penales, de policía o personales no sean prenda de garantía para la organización, al igual que cuando se tenga conocimiento de actos de participación en transporte informal u otros actos que atenten contra la sana convivencia.

### **ARTÍCULO 73: VEHÍCULOS VARADOS O FUERA DE SERVICIO.**

La Cooperativa de Motoristas de Quimbaya, se abstendrá de despachar o enturnar los vehículos que se encuentren varados por caja, motor o transmisión.

El término **varado**, indica:

- El vehículo se encuentra en mantenimiento correctivo (taller) y los componentes referidos (motor, caja, transmisión) están en revisión.
- El automotor no está en condiciones técnicas o mecánicas para movilizarse, este evento será verificado por la gerencia a Junta de Vigilancia.

Las demás fallas mecánicas diferentes a las referidas anteriormente, no serán causal para desentornar el vehículo y el conductor o propietario se encargarán de disponer de otro automotor para la realización de los turnos obligatorios.

### **VEHÍCULOS VARADOS EN LA VEREDA PUERTO ALEJANDRIA**

Los sábados y Domingos.

De 6 a.m. a 10 a.m.  
Y de 4 p.m. a 6 p.m.

No se permitirá que vehículos en carrera o balsaje realicen el turno de los vehículos varados, el servicio en este evento será cubierto por el turno siguiente.

De Lunes a Viernes  
De 10:30 a.m. a 4 p.m.

Los vehículos en carrera o balsaje podrán realizar los turnos de los vehículos varados en ruta o en el terminal (Puerto Alejandría)

La Cooperativa de Motoristas de Quimbaya Limitada , se abstendrá de expedir conduce de abandono de ruta a los vehículos que tengan turnos obligados dentro del plan de rodamiento de la empresa, excepto que el motorista delegue en otro vehículo la realización de los turnos obligatorios, mientras dure el tiempo del viaje ocasional.

**ARTÍCULO 74:** Por ningún motivo se podrá sacar del servicio un vehículo campero por menos de una semana (7 días).

### **PROCEDIMIENTO PARA COMPROBACION DE FALTAS Y FORMAS DE APLICACIÓN DE LAS SANCIONES DISCIPLINARIAS**

**ARTICULO 75.** Antes de aplicarse una sanción disciplinaria, el empleador deberá oír al trabajador inculpado directamente, y si éste es sindicalizado deberá estar asistido por dos representantes de la organización sindical a que pertenezca. En todo caso, se dejará constancia escrita de los hechos y de la decisión de la empresa de imponer o no, la sanción definitiva (Art.115, C.S.T)

**ARTICULO 76.** No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria impuesta con violación del tramite señalado en el anterior artículo (Art.115, C.S.T)

### **CAPITULO XVIII RECLAMOS: PERSONAS ANTE QUIENES DEBEN PRESENTARSE Y SU TRAMITACION**

**ARTICULO 77.** Los reclamos de los trabajadores se harán ante la persona que ocupe en la empresa el cargo de Gerente o Representante legal, quien los oír y resolverá en justicia y en equidad.

**ARTICULO 78.** Se deja claramente establecido que para efectos de los reclamos a que se refieren los artículos anteriores, el trabajador o trabajadores pueden asesorarse del sindicato respectivo.

**PARAGRAFO.** En la **COOPERATIVA DE MOTORISTAS DE QUIMBAYA LIMITADA COOMODEQUI LTDA**, no existen prestaciones adicionales a las legalmente obligatorias.

### **CAPITULO XIX MECANISMOS DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL Y PROCEDIMIENTO INTERNO DE SOLUCIÓN**

**ARTÍCULO 79.** 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 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 80.** 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. Espacios para el diálogo, círculos de participación o grupos de similar naturaleza para la evaluación periódica de vida laboral, con el fin de promover coherencia operativa y armonía funcional que faciliten y fomenten el buen trato al interior de la empresa.
3. Diseño y aplicación de actividades con la participación de los trabajadores, a fin de:
  - a. Establecer mediante la construcción conjunta, valores y hábitos que promuevan vida laboral conviviente;
  - b. Formular las recomendaciones constructivas a que hubiere lugar en relación con situaciones empresariales que pudieren afectar el cumplimiento de tales valores y hábitos 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.
4. Las demás actividades que en cualquier tiempo estableciere la empresa para desarrollar el propósito previsto en el artículo anterior.

**ARTÍCULO 81.** Para los efectos relacionados con la búsqueda de solución de las conductas de acoso laboral, se establece el siguiente procedimiento interno con el cual se pretende desarrollar las características de confidencialidad, efectividad y naturaleza conciliatoria señaladas por la Ley para este procedimiento.

1. La empresa tendrá un Comité, integrado en forma bipartita, por un representante de los trabajadores y un representante del empleador o su delegado. Este comité se denominará "Comité de Convivencia Laboral".
2. El comité de Convivencia Laboral realizará las siguientes actividades:
  - a. 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.
  - b. Promover el desarrollo efectivo de los mecanismos de prevención a que se refieren los artículos anteriores.
  - c. 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.
  - d. 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.

- e. 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 tuvieren mayor ocurrencia al interior de la vida laboral de la empresa.
  - f. 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 2.006 y disponer las medidas que se estimaren pertinentes,
  - g. Las demás actividades inherentes o conexas con las funciones anteriores.
3. Este comité se reunirá por lo menos cada dos (2) meses, designará de su seno un coordinador ante quien podrán presentarse las solicitudes de evaluación de situaciones eventualmente configurantes de acoso laboral con destino al análisis que debe hacer el comité, así como las sugerencias que a través del comité realizaren los miembros de la comunidad empresarial para el mejoramiento de la vida laboral.
  4. Recibidas las solicitudes para evaluar posibles situaciones de acoso laboral, el comité en la sesión respectiva las examinará, escuchando, si a ello hubiere lugar, a las personas involucradas; construirá con tales personas la recuperación de tejido convivente, si fuere necesario; formulará las recomendaciones que estime indispensables y, en casos especiales, promoverá entre los involucrados compromisos de convivencia.
  5. Si como resultado de la actuación del comité, éste 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 establecidas para el efecto en la Ley 1010 de 2.006.

## **CAPÍTULO XX PUBLICACIONES**

### **ARTICULO 82.**

1. Dentro de los quince (15) días siguientes al de la notificación de la resolución aprobatoria del presente reglamento, el empleador debe publicarlo en el lugar de trabajo, mediante la fijación de dos (2) copias en caracteres legibles, en dos (2) sitios distintos. Si hubiere varios lugares de trabajo separados, la fijación debe hacerse en cada uno de ellos.
2. Con el Reglamento debe publicarse la resolución aprobatoria (Art.120 C.S.T)

## **CAPITULO XXI VIGENCIA**

**ARTICULO 83.** El presente Reglamento entrará a regir ocho (8) días después de su publicación hecha en la forma prescrita en el artículo anterior. (Art. 121 C.S.T.)




**CAPITULO XXII  
DISPOSICIONES FINALES**

**ARTICULO 84.** Desde la fecha en que entra en vigencia este reglamento, quedan sin efecto las disposiciones del reglamento que antes de esta fecha haya tenido la **COOPERATIVA DE MOTORISTAS DE QUIMBAYA LIMITADA COOMODEQUI LTDA.**

**CAPITULO XXIII  
CLAUSULAS INEFICACES**

**ARTICULO 85.** No producirán 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 (Art.109 C.S.T.)

FECHA: DIEZ DIAS DE MES DE DICIEMBRE DEL 2016  
CIUDAD: Quimbaya, Quindío  
DIRECCIÓN: Calle 19 N° 9-19  
TELEFONOS: 7520650 – 7521031 – 7520662 – 7521154 – 7526109  
NIT:  890.000.496-9

-----  
**BERTULIO RUIZ RUIZ**  
Gerente  
Cedula de Ciudadanía N° 18.460.247 de Quimbaya Q.