

4742

Santiago de Cali, 26 de diciembre de 2018

MINTRABAJO	No. Radicado	08SE2018717600100001710
	Fecha	2018-01-26 09:20:17 am
Remitente	Sede	D. T. VALLE DEL CAUCA
	Depen	GRUPO DE ATENCION AL CIUDADANO Y TRAMITES
Destinatario	MINISTERIO DEL TRABAJO	
Anexos	0	Folios 1
		
COR08SE2018717600100001710		

37 folios

PARA

Doctora:
MARTHA PATRICIA ARIAS PAEZ
Coordinadora Grupo de Archivo Sindical
MINISTERIO DEL TRABAJO
Carrera 14 No. 99 - 33 Piso 6°.
Bogotá D.C.

DE

INSPECTOR DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

ASUNTO: CONSTANCIA DE DEPÓSITO DE CONVENCION COLECTIVA.

Cordial Saludo:

Para los fines pertinentes, remito la documentación relacionada con el trámite en cuestión radicado por el **SINDICATO DE OBREROS Y EMPLEADOS DE EXPRESO PALMIRA.**

Atentamente,



YEISON RIVAS MURILLO
Inspector de Trabajo

Anexo. Oficio remitario, Deposito de Convención Colectiva, del 26 de enero de 2018.

Transcriptor : Y. Rivas M
Elaboró: : Y. Rivas M.

6946

 MINTRABAJO

No. Radicado 11EE201833210000004742

Fecha 2018-01-31 02:40:35 pm

Remitente MINTRABAJO

Destinatario Sede CENTRALES DT
Depen GRUPO DE ARCHIVO SINDICAL

Anexos 1

Folios 1



COR11EE201833210000004742

	PROCESO INSPECCIÓN VIGILANCIA Y CONTROL FORMATO CONSTANCIA DE DEPOSITO DE CONVENCIONES, PACTOS COLECTIVOS Y CONTRATOS SINDICALES	Código: IVC-PD-39-F-01
		Versión: 1.0
		Fecha: Julio 11 de 2014
		Página: 1 de 1

Dirección Territorial Valle del Cauca
 Inspector de Trabajo : Yeison Rivas Murillo
 Número: 2018000227

CIUDAD:	SANTIAGO DE CALI	FECHA:	DD 22	MM 01	AAAA 2018	HORA	2: 00 P.M.
----------------	------------------	---------------	-------	-------	-----------	-------------	------------

DEPOSITANTE

NOMBRE	JOSE MANUEL VIVEROS RODRIGUEZ		
No. IDENTIFICACIÓN	16.593.118		
CALIDAD	PRESIDENTE		
DIRECCIÓN DE CORRESPONDENCIA	CARRERA 34 No. 10-229		
No. TELÉFONO	6644689	Correo Electrónico	Jose.manuel342@outlook.com

TIPO DE DEPÓSITO

HACE EL DEPOSITO DE	Convención Colectiva	Pacto Colectivo	Contrato Sindical
CELEBRADO ENTRE LA EMPRESA	TRANSPORTES EXPRESO PALMIRA S.A.		
Y	Organización Sindical	Trabajadores	
SINDICATO(S) (cuando sea Convención o Contrato Sindical)	SINDICATO DE OBREROS Y EMPLEADOS DE EXPRESO PLAMIRA "SINDOEPAL"		
CUYA VIGENCIA ES	Desde Día/mes/año 01/02/2018	Hasta Día/Mes/Año 31/01/2022	
No. TRABAJADORES A QUIENES APLICA (cuando sea Convención, Laudo o Pacto)	867	AMBITO DE APLICACION	Nacional Regional Local
REGLAMENTO DEL CONTRATO SINDICAL (cuando sea Contrato Sindical)		No. Folios	

ANOTACIONES

DE FORMA VERBAL SOSTIENE EL PRESIDENTE DE LA ORGANIZACIÓN SINDICAL JOSE MANUEL VIVEROS RODRIGUEZ, QUE LA CONVENCION COLECTIVA OBJETO DE DEPOSITO A TRAVES DE ESTE TRAMITE ACOBIJA A 867 PERSONAS AFILIADAS AL SINDICATO Y QUE ES DE CARÁCTER NACIONAL SU APLICACIÓN.

La convención colectiva se depositará a más tardar dentro de los quince (15) días siguientes al de su firma. Cuando la duración de la convención colectiva no haya sido expresamente estipulada se presume celebrada por términos sucesivos de seis (6) en seis (6) meses.

En desarrollo del Convenio 87 de 1948 de la Organización Internacional del Trabajo, ratificado por la Ley 26 de 1976, las organizaciones sindicales deberán elaborar un reglamento por cada contrato sindical depositado.

Se deja constancia, que los abajo firmantes conocen el contenido del presente documento y están de acuerdo con este.



YEISON RIVAS MURILLO
Inspector de Trabajo y Seguridad Social


JOSE MANUEL VIVEROS RODRIGUEZ
 El (La) Depositante

	PROCESO INSPECCIÓN VIGILANCIA Y CONTROL FORMATO CONSTANCIA DE DEPOSITO DE CONVENCIONES, PACTOS COLECTIVOS Y CONTRATOS SINDICALES	Código: IVC-PD-39-F-01
		Versión: 1.0
		Fecha: Julio 11 de 2014
		Página: 1 de 1

Dirección Territorial Valle del Cauca
Inspector de Trabajo : Yeison Rivas Murillo
Número: 2018000227

CIUDAD:	SANTIAGO DE CALI	FECHA:	DD 22	MM 01	AAAA 2018	HORA	2: 00 P.M.
----------------	-------------------------	---------------	--------------	--------------	------------------	-------------	-------------------

DEPOSITANTE

NOMBRE	JOSE MANUEL VIVEROS RODRIGUEZ		
No. IDENTIFICACIÓN	16.593.118		
CALIDAD	PRESIDENTE		
DIRECCIÓN DE CORRESPONDENCIA	CARRERA 34 No. 10-229		
No. TELÉFONO	6644689	Correo Electrónico	Jose.manuel342@outlook.com

TIPO DE DEPÓSITO

HACE EL DEPOSITO DE	<input type="checkbox"/> Convención Colectiva	<input type="checkbox"/> Pacto Colectivo	<input checked="" type="checkbox"/> Contrato Sindical
CELEBRADO ENTRE LA EMPRESA	TRANSPORTES EXPRESO PALMIRA S.A.		
Y	<input type="checkbox"/> Organización Sindical	<input type="checkbox"/> Trabajadores	<input checked="" type="checkbox"/>
SINDICATO(S) (cuando sea Convención o Contrato Sindical)	SINDICATO DE OBREROS Y EMPLEADOS DE EXPRESO PLAMIRA "SINDOEPAL"		
CUYA VIGENCIA ES	Desde Día/mes/año 01/02/2018	Hasta Día/Mes/Año 31/01/2022	
No. TRABAJADORES A QUIENES APLICA (cuando sea Convención, Laudo o Pacto)	867	AMBITO DE APLICACION	<input type="checkbox"/> Nacional <input type="checkbox"/> Regional <input checked="" type="checkbox"/> Local
REGLAMENTO DEL CONTRATO SINDICAL (cuando sea Contrato Sindical)		No. Folios	

ANOTACIONES

DE FORMA VERBAL SOSTIENE EL PRESIDENTE DE LA ORGANIZACIÓN SINDICAL JOSE MANUEL VIVEROS RODRIGUEZ, QUE LA CONVENCION COLECTIVA OBJETO DE DEPOSITO A TRAVES DE ESTE TRAMITE ACOBIJA A 867 PERSONAS AFILIADAS AL SINDICATO Y QUE ES DE CARÁCTER NACIONAL SU APLICACIÓN.

La convención colectiva se depositará a más tardar dentro de los quince (15) días siguientes al de su firma. Cuando la duración de la convención colectiva no haya sido expresamente estipulada se presume celebrada por términos sucesivos de seis (6) en seis (6) meses.

En desarrollo del Convenio 87 de 1948 de la Organización Internacional del Trabajo, ratificado por la Ley 26 de 1976, las organizaciones sindicales deberán elaborar un reglamento por cada contrato sindical depositado.

Se deja constancia, que los abajo firmantes conocen el contenido del presente documento y están de acuerdo con este.



YEISON RIVAS MURILLO
Inspector de Trabajo y Seguridad Social


JOSÉ MANUEL VIVEROS RODRÍGUEZ
 El (La) Depositante

DEPOSITOS

ACTA DE CONSTITUCIÓN DE UNA NUEVA ORGANIZACIÓN SINDICAL, PRIMERA NOMINA DE JUNTA DIRECTIVA Y ESTATUTOS

CREACIÓN Y PRIMERA JUNTA DIRECTIVA DE UNA SUBDIRECTIVA O COMITÉ SECCIONAL

MODIFICACION DE LA JUNTA DIRECTIVA Y/O COMITÉ EJECUTIVO DE UNA ORGANIZACIÓN SINDICAL

REFORMA DE ESTATUTOS

CONVENCION COLECTIVA

YRM

PACTO COLECTIVO

ACUERDO COLECTIVO

DENUNCIAS

CONVENCION COLECTIVA

PACTO COLECTIVO

LAUDO ARBITRAL

INFORMACION GENERAL

Deposita la Organización Sindical

NOMBRE COMPLETO DEL SINDICATO (como figura en los estatutos)

Sindicato de obreros y empleados de Expreso Palmira

SIGLA Smdoepal

Nombre y Apellidos del Depositante (como figura en la CC) Jose Manuel Viveros Rodriguez

Cédula de Ciudadanía No. 16593118

Cargo en la Junta Directiva de la Organización Sindical Presidente

Dirección de la Organización Sindical Cra 34 # 10-229 Ciudad Acopi-Yumbo

Teléfonos Celulares 3122625593 Teléfonos fijos 6644689

Correos electrónicos jose.manuel.342@outlook.com

Deposita la Empresa o el Apoderado

NOMBRE COMPLETO DE LA EMPRESA (como figura en la Cámara de Comercio)

SIGLA

Nombre y Apellidos del Depositante (como figura en la CC)

Cargo

Dirección de la empresa Ciudad

Teléfonos Celulares

Teléfonos fijos (con el número de la extensión)

Correos electrónicos

SINDICATO DE OBREROS Y EMPLEADOS DE EXPRESO PALMIRA
"SINDOEPAL"

MINTRABAJO No. Radicado 11EE2018717600100001103
Fecha 2018-01-19 10:47:27 am
Remite SINDOEPAL
Destinatario Sede D. T. VALLE DEL CAUCA
Depen GRUPO DE ATENCION AL CIUDADANO Y
Afiliado a la Federación de Sindicatos
Anexos 0 Unidos del Valle "FEDERNUVALC"
COR11EE2018717600100001103

Personería Jurídica No. 00779 de
Mayo 30 de 1.962



Luchamos por la Unidad e Independencia del Movimiento Obrero

NIT: 900.438.812-1

Santiago de Cali, Enero 19 de 2018

Señores
MINISTERIO DE TRABAJO
Dirección Territorial
Dra. Geovany Saavedra
Cali

Después de haber llegado a un acuerdo en reunión celebrada el día 03 de Enero de 2018, para fines legales, estamos depositando la Convención Colectiva de Trabajo entre el Sindicato de Obreros y Empleados de Expreso "Sindoepal" y Transportes Expreso Palmira S.A.

La convención tendrá una vigencia de cuatro (4) años a partir del 1 de febrero de 2018 al 31 de Enero de 2022.

Atentamente,


JOSE MANUEL VIVEROS
Presidente del Sindicato


JORGE JARAMILLO RAMIREZ
Gerente General

2

SINDICATO DE OBREROS Y EMPLEADOS DE EXPRESO PALMIRA
"SINDOEPAL"

Personería Jurídica No. 00779 de
Mayo 30 de 1.962



Luchamos por la Unidad e Independencia del Movimiento Obrero

NIT: 900.438.812-1

Afiliados a la Federación de Sindicatos
Unidos del Valle "FESINUVALC"
Nit: 890305933-3

CONVENCION COLECTIVA DE TRABAJO

Después de haber efectuado reuniones se llegó a un acuerdo laboral a partir de Febrero 1 del 2.018 al de 31 de Enero de 2022.- entre Transportes Expreso Palmira S.A. Y el Sindicato de Obreros y Empleados de Transportes Expreso Palmira S.A. "Sindoepal", representados los primeros por el doctora **Alejandra Jaramillo** y **Jorge Jaramillo**, por el Sindicato los señores **José Manuel Viveros**, **Pilar Jimenez**, **Consuelo Hurtado** y **Liliana Delgado**, en la etapa de arreglo directo se llegó a un acuerdo general sobre el pliego de peticiones discutido y en consecuencia constituyen **CONVENCION COLECTIVA DE TRABAJO**, los siguientes puntos :

CAPITULO PRIMERO
REGIMEN CONTRACTUAL

ARTICULO 1: RECONOCIMIENTO DEL SINDICATO.

A partir de la firma de la presente Convención Colectiva de Trabajo, la empresa **TRANSPORTES EXPRESO PALMIRA S.A.** reconoce como único representante legal de sus trabajadores, obreros y empleados a **SINDOEPAL**, y a **FESINUVALC** y por lo tanto no pactará Convenciones Colectivas de Trabajo, ni firmará acuerdos de carácter laboral con ninguna persona u organización sindical distinta a las mencionadas, salvo las excepciones que la ley así lo disponga.

ARTÍCULO 2 - CONTRATOS DE TRABAJO: Todos los contratos de trabajo actualmente en vigencia continuarán bajo la modalidad pactada.

PARAGRAFO 1: La Empresa **EXPRESO PALMIRA S.A.**, no podrá darle por terminado el contrato de trabajo a ninguno de sus obreros y empleados, por causas distintas a las contempladas en la Ley, en la presente convención, el reglamento interno y en el contrato de trabajo.

ARTÍCULO 3: Las normas y derechos que se establecen en esta convención prevalecerán sobre cualquier otra estipulación, en contrario y todo caso se aplicara las normas que más favorezcan a los trabajadores conforme al Art. 21 del CST.

ARTICULO 4 - APLICACIÓN Y CUOTA: a menos que renuncien expresamente a los beneficios convencionales, la convención colectiva de trabajo se aplicara a todos los trabajadores, tanto afiliados como a no afiliados a **SINDOEPAL**.

SINDICATO DE OBREROS Y EMPLEADOS DE EXPRESO PALMIRA "SINDOEPAL"

Personería Jurídica No. 00779 de
Mayo 30 de 1.962



Afilados a la Federación de Sindicatos
Unidos del Valle "FESINUVALC"
Nit: 890305933-3

Luchamos por la Unidad e Independencia del Movimiento Obrero

NIT: 900.438.812-1

PARAGRAFO: Por agrupar SINDOEPAL a más de la tercera parte de los trabajadores de la empresa esta deducirá a todos los trabajadores no sindicalizados que se beneficien de la convención en favor de SINDOEPAL, una suma igual a la cuota ordinaria con que contribuyen sus afiliados, todo de conformidad con la legislación laboral vigente.

ARTÍCULO 5 - PERIODO DE PRUEBA: Al ingresar los trabajadores laboraran un periodo de prueba de dos meses.

ARTICULO 6: En adelante la empresa no podrá dar por termino el contrato de trabajo de sus trabajadores invocando causales distintas a las especificadas en esta convención, al reglamento interno de trabajo y en la ley.

ARTÍCULO 7: La empresa pasara anualmente a SINDOEPAL una lista con el nombre de los trabajadores que se hayan vinculado a la misma en dicho periodo; así como también de las personas que se hayan retirado.

ARTÍCULO 8: Los trabajadores motoristas que posean buses o parte de Bus que los retiren del servicio de la empresa, o lo vendan, terminaran por solo este hecho su contrato de trabajo y, conforme a lo establecido deben presentar carta de renuncia sin que haya lugar para pago de ninguna indemnización por parte de la empresa.

ARTICULO 9: Los contratos celebrados con los aprendices del SENA, en todas las etapas, no quedan amparados por esta convención y por lo tanto se regirán por las normas legales.

COMITÉ DE CONVIVENCIA Y PROBLEMAS LABORALES:

ARTÍCULO 10 - COMITÉ DE CONVIVENCIA: Durante la vigencia de la presente convención colectiva, la empresa atenderá la comisión de reclamos del sindicato de obreros y empleados (SINDOEPAL) integrada por dos miembros elegidos libremente por el sindicato y cuyas funciones son:

- A) Tramitar ante la empresa todas las reclamaciones que se deriven de la ejecución y desarrollo de los contratos de trabajo presentada por los trabajadores por conducto de la comisión de reclamos.
- B) Conocer y reclamar ante las oficinas correspondientes de la empresa los faltantes de las liquidaciones y pagos de los mismos o en relación con las deducciones generales que por diferentes conceptos hace la empresa a los trabajadores.
- C) Presentar a la empresa las sugerencias y reclamos que crea convenientes para obtener un normal funcionamiento.
- D) asistir en los descargos a los trabajadores.
- E) Presentar a la empresa sugerencias y reclamos que estimen convenientes para el mejoramiento del servicio y/o las labores y/o reclamaciones obreros patronales y/o las

4

SINDICATO DE OBREROS Y EMPLEADOS DE EXPRESO PALMIRA
"SINDOEPAL"

Personería Jurídica No. 00779 de
Mayo 30 de 1.962



Afiliados a la Federación de Sindicatos
Unidos del Valle "FESINUVALC"
Nit: 890305933-3

Luchamos por la Unidad e Independencia del Movimiento Obrero

NIT: 900.438.812-1

condiciones de trabajo, etc. Los dos (2) miembros principales tendrán dos (2) suplentes para reemplazarlos en las faltas temporales o permanentes.

ARTICULO 11 - COMITE OBRERO PATRONAL: Para estudiar y dirimir todas las controversias o impases que se presenten en las relaciones de carácter individual, colectivo, derivadas de la interpretación y aplicación de la Convención Colectiva de Trabajo, crease un comité Obrero Patronal cuyo objetivo, integración y funcionamiento, se establece de la siguiente forma:

A) El Comité Obrero Patronal está constituido por dos (2) personas representantes del Sindicato SINDOEPAL, y dos (2) representantes de la Empresa, los cuales tendrán sus respectivos suplentes y serán de libre nombramiento y remoción de las partes.

B) El comité Obrero Patronal se reunirá por solicitud escrita de cualquiera de las partes a más tardar un (1) día hábil después de lo citado. La renuencia de las partes a concurrir a las reuniones se entenderá como desistimiento de la empresa de imponer sanción o aceptación del Sindicato de la misma.

C) El quórum para deliberar el comité Obrero Patronal será de tres (3) miembros cuando menos.

D) Las decisiones del comité Obrero Patronal serán tomadas sobre las pruebas que presenten las partes a su consideración y si se toman por tres (3) o más votos, tienen el carácter de cosa juzgada.

E) Las decisiones del comité Obrero Patronal serán tomadas dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la fecha de instalación.

F) Las citaciones que la Empresa haga para reuniones del comité Obrero Patronal, se cursarán directamente a las presentadas a la presidencia del Sindicato SINDOEPAL.

G) Cuando en el comité Obrero Patronal se produjera un empate en la votación, la decisión correspondiente la tomara la empresa, la cual hará tránsito a cosa juzgada. En este caso si el trabajador no estuviere de acuerdo con la decisión tomada podrá recurrir a la justicia laboral.

ARTÍCULO 12.- Cuando por violación o violaciones de sus obligaciones laborales y/o cláusulas de la presente Convención, del reglamento interno y del contrato de trabajo, o de la Ley, la empresa pretenda imponer sanciones a sus trabajadores deberá efectuar el siguiente trámite:

1) Una vez detectada la violación, la persona que la detectó deberá informar dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a la oficina de personal.

2) Llamar dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes al trabajador para que se presente a descargos y dé explicaciones sobre la presunta violación a las normas establecidas. Dicho llamado deberá hacerse por escrito. Con todo, el plazo que tiene la empresa para llamar al trabajador a presentar descargos no podrá exceder de diez (10) días hábiles, salvo fuerza mayor, caso fortuito o investigación administrativa de carácter disciplinario.

SINDICATO DE OBREROS Y EMPLEADOS DE EXPRESO PALMIRA
"SINDOEPAL"

Personería Jurídica No. 00779 de
 Mayo 30 de 1.962



Luchamos por la Unidad e Independencia del Movimiento Obrero

NIT: 900.438.812-1

Afilados a la Federación de Sindicatos
 Unidos del Valle "FESINUVALC"
 Nit: 890305933-3

- 3) Si el trabajador no se presenta a descargos en el plazo fijado en el punto anterior, se entiende que hay de su parte aceptación de los cargos que se le hacen.
- 4) Si por fuerza mayor plenamente demostrada el trabajador no puede presentarse a descargos, la oficina de personal prorrogará hasta 3 idas el plazo para su presentación.
- 5) En caso de que el trabajador se encuentre en vacaciones y/o descanso y/o enfermedad plenamente comprobada, la Empresa esperara la reincorporación a sus labores para hacer la citación respectiva, es decir, que el plazo para acudir a descargos solo se contara desde el día de la reincorporación, cuando la citación se hubiere hecho durante la ausencia del trabajador.
- 6) Si quien pasa un informe contra un trabajador de la empresa no tuviere vínculo alguno con la misma, los informes respectivos para poder ser tenidos en cuenta deberán hacerse en declaración extra juicio ante autoridades competentes y serán considerados como prueba de acuerdo con régimen disciplinario convencional y el reglamento interno.
- 7) No podrán ser tenidos en cuenta conceptos técnicos por daños en sistemas funcionales de los vehículos o en los casos de accidentes, de personas diferentes a autoridades de tránsito y/o jefe de talleres de mecánica automotriz, calificados para tal efecto por la empresa.
- 8) De las actuaciones y/o decisiones del comité Obrero Patronal, se levantarán actas que deberán ser firmadas por quienes intervengan. Copias de las mismas se entregaran al Sindicato.
- 9) Las decisiones del comité Obrero Patronal serán notificadas por la empresa por medio de comunicación escrita al trabajador.

ARTÍCULO 13.- La suspensión disciplinaria que se imponga sin cumplimiento a los trámites y términos anteriores, no producirá efecto alguno.

ARTÍCULO 14.- A partir de la firma de la presente Convención serán consideradas como faltas graves contra la disciplina de la Empresa las siguientes:

- 1) Todo acto violento o injurioso contra el patrono o su familia o los miembros directivos de la empresa, en que incurra el trabajador dentro del desempeño de sus labores o actos de indisciplina debidamente comprobados.
- 2) No acatar las órdenes de sus superiores.
- 3) El recibir y dar cumplimiento a instrucciones de personas que no tengan el carácter de jerárquicos del trabajador dentro de la empresa, así se trate de los dueños de los vehículos.
- 4) La embriaguez y/o síntomas de alcohóramiento y/o ingerir bebidas o sustancias enervantes o alucinógenas durante el servicio o iniciar el correspondiente turno establecido con prueba testimonial.
- 5) Ceder el manejo del vehículo puesto a su cuidado a personas no autorizadas para ello o transportar en los buses a sitios no autorizados por la Empresa.
- 6) El dolo o engaño para obtener provecho indebido en la adquisición de repuestos, combustibles o elementos para los vehículos puestos bajo responsabilidad del motorista

SINDICATO DE OBREROS Y EMPLEADOS DE EXPRESO PALMIRA "SINDOEPAL"

Personería Jurídica No. 00779 de
Mayo 30 de 1.962



Afiliados a la Federación de Sindicatos
Unidos del Valle "FESINUVALC"
Nit: 890305933-3

Luchamos por la Unidad e Independencia del Movimiento Obrero

NIT: 900.438.812-1

para cualquier otro bien propiedad de la empresa, cobrar o recibir comisiones por la compra de repuestos, enseres o bienes de la empresa o afiliados.

7) Todo acto inmoral o delictuoso cometido por el trabajador en perjuicio de los usuarios de la empresa o de sus compañeros de trabajo.

8) La detención preventiva del trabajador por más de sesenta días cuando esta no haya sido ocasionada por accidente de tránsito conduciendo buses de la empresa.

9) Todo vicio del trabajador que perturbe la disciplina de la empresa y todo acto antisocial que le sea comprobado al trabajador.

10) El presentarse a los dormitorios que la empresa tiene establecidos, en estado de embriaguez, con mujeres o protagonizar escándalos en dichos sitios o incumplir el horario de dormitorios establecido en artículo 19.

11) El fraude en los tiquetes, en los pases de cortesía y demás elementos puestos bajo el cuidado del trabajador.

12) el apropiarse de dineros provenientes del pago de pasajes.

13) Transportar pasajeros sin tiquetes y/o recoger pasajeros en sitios no autorizados por la empresa. En las oficinas en donde hay servicio de chequeadoras, el motorista exigirá la presentación del tiquete al pasajero al abordar el bus.

14) Disponer del vehículo o herramientas para menesteres personales sin autorización de la empresa y cuando el trabajador utilice o permita utilizar en menesteres distintos al servicio de la empresa, equipos o bienes en general.

15) Transportar pasajeros al lado del motorista, en las puertas o escalas del vehículo o en sitios que representen peligro o quiten visibilidad al motorista.

16) Iniciar la marcha en las oficinas de la empresa con las puertas abiertas.

17) Coaccionar, intrigar o dar consignas que perjudiquen el normal funcionamiento de la empresa y perjudicar la estabilidad del equipo a su cuidado, o causar perjuicio en el producido del vehículo debidamente comprobados.

18) Permitir que personas extrañas recojan o guarden tiquetes del vehículo, o dejar estos abandonados, sin ninguna seguridad.

19) Adelanto o retraso no justificado en los horarios fijados por la empresa y el guerroo entre los mismo.

20) El vocabulario soez, las acciones indecentes y la falta de respeto en los sitios de trabajo o en presencia del público que demeriten el prestigio de la empresa.

21) No estar atento en su vehículo en las oficinas para iniciar el viaje respectivo y no atender el equipaje de los usuarios o transportarlos sin el debido cupón que acredite la propiedad.

22) Algunas veces por razones económicas o por implicaciones de responsabilidad civil, pese a que la empresa tiene fundamentos para considerar que el motorista es culpable, hace las gestiones y defensas para la exoneración de la culpa por accidente, ante las autoridades. Lo anterior no impedirá que administrativamente la empresa juzgue la actuación del motorista en el accidente y que puede sancionarlo o aun cancelar el contrato del trabajo válidamente.

7

SINDICATO DE OBREROS Y EMPLEADOS DE EXPRESO PALMIRA
"SINDOEPAL"

Personería Jurídica No. 00779 de
Mayo 30 de 1.962



Afilados a la Federación de Sindicatos
Unidos del Valle "FESINUVALC"
Nit: 890305933-3

Luchamos por la Unidad e Independencia del Movimiento Obrero

NIT: 900.438.812-1

- 23) Portar armas dentro de las instalaciones de la empresa y/o mientras el motorista conduzca buses en servicio.
- 24) Todo el daño material causado y/o perdida en los bienes de la empresa o toda grave negligencia, imprudencia, temeridad, impericia, o violación al reglamento que ponga en peligro la seguridad de las personas o de las cosas, la negligencia del trabajador a comunicar a sus superiores en forma oportuna, cualquier falta o irregularidad que conozca.
- 25) Marcar las tarjetas a otro trabajador para justificar a este su ausencia, su puntualidad o su retiro prematuro del trabajo.
- 26) Que el trabajador revele los secretos técnicos o comerciales o enseñe libros de contabilidad, documentos o asuntos de carácter reservado a personas no autorizadas. O cuando por escrito o verbalmente conceptúe sobre el estado del equipo.
- 27) Viajar irregularmente sin el tiquete respectivo en los buses de la empresa.
- 28) Que el trabajador acepte el cambio de valores o cheques sin autorización de la empresa.
- 29) La renuencia a colaborar con las chequeadoras por parte de los jefes de oficina y/o auxiliares de trafico y/o motoristas.
- 30) No portar ni exigir el recibo del vehículo, el equipo de herramientas y el equipo de seguridad, (extintor, bloques, banderolas, etc.)
- 31) La pérdida o extravió de los documentos de propiedad y de transito de los vehiculos y la no presentación de las licencias de conducir cuando sean exigibles por las autoridades.
- 32) La Violación de las normas de tránsito conduciendo vehículos afiliados a la empresa, entre otras, el no pago de peajes, etc.
- 33) La alteración y/o faltante de algún peaje que debe presentar a la empresa.
- 34) La alteración, pérdida o no entrega oportuna de alguna planilla de viaje.
- 35) En caso de accidente, el motorista tendrá obligación de hacer estricto cumplimiento a los procedimientos que estipula la empresa en este caso (Solicitud del croquis, toma de fotos, y aviso de inmediato a la empresa etc.).

ARTÍCULO 15.- A partir de la firma de la presente convención la empresa solo podrá suspender sin haber oído previamente en descargos a sus trabajadores en los siguientes casos: Por embriaguez, accidentes, negativa a cumplir órdenes de un superior, exceso de velocidad y transporte de pasajeros sin tiquete o por alcances de dineros de los empleados de manejo. La anterior suspensión preventiva no podrá exceder de siete (7) días después de ser oído en descargos.

ARTÍCULO 16.- A excepción de los casos de accidente de tránsito y embriaguez, la empresa en ningún caso tendrá en cuenta sanciones anteriores a la vigencia de la presente convención para aplicación de nuevas sanciones.

PARAGRAFO: Queda expresamente estipulado que el hecho de recoger pasajeros en sitios no autorizados por la empresa constituye un claro acto contra los intereses de la misma y/o de los afiliados.

SINDICATO DE OBREROS Y EMPLEADOS DE EXPRESO PALMIRA "SINDOEPAL"

Personería Jurídica No. 00779 de
Mayo 30 de 1.962



Afilados a la Federación de Sindicatos
Unidos del Valle "FESINUVALC"
NIT: 890305933-3

Luchamos por la Unidad e Independencia del Movimiento Obrero

NIT: 900.438.812-1

ARTICULO 17.- REGLAMENTO DE DORMITORIOS: La empresa dotara higiénicamente los dormitorios. En caso de que no se presenten funcionarios de higiene, una comisión de la empresa y el Sindicato podrán dar el visto bueno al funcionamiento higiénico de los dormitorios. El motorista que se comprobare que tiene su hogar en el lugar que el pernocta podrá dormir siempre y cuando se presente al terminal respectivo de despacho con un mínimo de cuarenta (40) minutos antes de la hora de salida.

ARTÍCULO 18.- Los motoristas que no comprobaren tener su casa de habitación en donde pernocten, tendrán la obligación de dormir en los dormitorios asignados por la empresa y la hora de presentación a dichos dormitorios será hasta las veintidós y treinta de la noche (22:30) a excepción de las ciudades de Cali - Yumbo donde la empresa reglamentara lo pertinente.

ARTÍCULO 19.- REGLAMENTO DE BODEGA DE BUS: El reglamento de la utilización de las bodegas del bus, se regirá por las siguientes clausulas:

- A) Todo pasajero tendrá derecho a llevar 25 kilos o 50 decímetros cúbicos de equipaje además de una maleta de mano que no exceda los diez (10) kilos libre de pago.
- B) El exceso exigirá un bono de manejo de equipaje autorizado por la empresa.
- C) No se podrá transportar en los buses animales ni materiales inflamables, combustibles o explosivos ni elementos en mal estado o que puedan descomponerse.
- D) La empresa obliga a exigir a sus afiliados el aseguramiento de las bodegas con mallas en su interior y portacandados en las puertas.
- E) Los motoristas deberán permanecer al pie de sus vehículos durante el tiempo que estos permanezcan en pista para iniciar el viaje respectivo. La empresa pondrá en sus manos por conducto de las chequeadoras las planillas de la ruta.
- F) Los motoristas serán responsables por el extravió de las maletas y/o equipaje y de los documentos internos que transporten en la bodega, salvo fuerza mayor o caso fortuito debidamente comprobados.
- G) Los motoristas no podrán recoger ni llevar carga a domicilio. La contra convención a lo anterior, será considerada falta grave.
- H) Solo se podrá transportar equipaje que pertenezca a pasajeros que viajen en cada bus o aquellas encomiendas que sean autorizadas por la empresa con su respectiva guía de despacho. Claramente queda prohibido el transporte de encomiendas y/o equipajes y/o bultos remesados para entrega a personas diferentes a las transportadas en el bus.

ARTÍCULO 20.- En caso de que por razones de servicio, la empresa autorice para que los trabajadores motoristas recauden el valor de los pasajes, estos valores deberán destinarse a atender gastos de funcionamiento del vehículo, de acuerdo con reglamentación que para cada caso establecerá la empresa.

SINDICATO DE OBREROS Y EMPLEADOS DE EXPRESO PALMIRA
“SINDOEPAL”

Personería Jurídica No. 00779 de
Mayo 30 de 1.962



Affiliados a la Federación de Sindicatos
Unidos del Valle “FESINUVALC”
Nit: 890305933-3

Luchamos por la Unidad e Independencia del Movimiento Obrero

NIT: 900.438.812-1

CAPITULO SEGUNDO
PRESTACIONES EXTRA LEGALES

ARTICULO 21.- CALAMIDAD DOMESTICA: En adelante se entiende como calamidad doméstica, fallecimiento, enfermedad grave o accidente de los padres, esposa, compañera e hijos del trabajador, así como también el siniestro que requiera presencia del trabajador en su hogar será potestad de la empresa otorgar el permiso a los trabajadores de acuerdo a lo siguiente:

- 1) Hospitalización para el primer grado de consanguinidad o afinidad hasta tres (3) días.
- 2) Por desastres naturales hasta tres (3) días por tal motivo la empresa concederá permiso a sus trabajadores en los casos mencionados anteriormente quedando sujeto al hecho de su comprobación posterior por parte del interesado. Tales permisos serán remunerados y la empresa exigirá el respectivo certificado para la comprobación del hecho.

PARAGRAFO 1: Para los casos de fallecimiento no se aplica la limitación anual.

PARAGRAFO 2: Ley 1280 del año 2009 (ley de luto), la empresa tendrá en cuenta el grupo que contempla la ley de luto y concederá por cada uno de ellos en caso fortuito cinco (5) días hábiles de permiso remunerado al básico, comprometiéndose el trabajador a comprobar los respectivos parentescos.

ARTICULO 22.- SERVICIO DE ABOGADOS EN CASO DE ACCIDENTE: La empresa continuara prestando el servicio profesional de abogados para motoristas accidentados en la forma como lo ha venido haciendo. Se aclara que estos servicios se cubrirán siempre y cuando el motorista tenga contrato de trabajo con la empresa.

PARAGRAFO: La empresa pagara al motorista que se accidente conduciendo buses afiliados a la empresa y que por tal causa se encuentre detenido, el sueldo básico hasta noventa (90) días a partir de la detención, siempre y cuando el motorista no sea responsable del accidente.

DOTACIONES

ARTÍCULO 23.- UNIFORMES: Durante la vigencia de la presente Convención, la empresa entregara a cada uno de sus trabajadores de acuerdo al clima (artículos 230, 232, 233 y 234 CST), uniformes semestral al año así:

- A) A todo el personal femenino tres (3) uniformes Cajeras y Chequeadoras.
- B) A todos los motoristas tres (3) camisas, tres (3) pantalones y dos (2) corbatas.
- C) A los bodegueros tres (3) pantalones, tres (3) camisas.
- D) A los celadores tres (3) pantalones, tres (3) camisas cada cuatro meses, un par de botas y una capa anualmente.

10

SINDICATO DE OBREROS Y EMPLEADOS DE EXPRESO PALMIRA
"SINDOEPAL"

Personería Jurídica No. 00779 de
Mayo 30 de 1.962



Luchamos por la Unidad e Independencia del Movimiento Obrero

NIT: 900.438.812-1

Afiliados a la Federación de Sindicatos
Unidos del Valle "FESINUVALC"
Nit: 890305933-3

- E) A las aseadoras tres (3) pantalones, tres (3) camisas y (1) par de zapatos.
F) A los aseadores, plomeros y oficios varios tres (3) pantalones, tres (3) camisas y un (1) par de botas.

PARAGRAFO: De ninguna manera el trabajador podrá exigir independientemente las obligaciones contenidas en el artículo anterior y las contempladas en el artículo séptimo (7) de la Ley 11 de 1984.

ARTÍCULO 24.- Estos uniformes los entregara la empresa cada semestre. Para recibir los uniformes nuevos que tengan rótulos, nombres, y emblemas de la empresa el trabajador debe presentar los elementos usados.

ARTICULO 25.- AUXILIO DE EDUCACION: La Empresa suministrara al iniciar el año escolar, útiles escolares por valor de \$15,000.00 (quince mil pesos) para los hijos que el trabajador tenga matriculados en un plantel de educación previa presentación del correspondiente certificado de matrícula, útiles consistentes en cuadernos, lápices, tinta, borradores, etc, previa presentación comprobante de compra.

ARTICULO 26. BECAS: La empresa donara ochenta (80) becas por cada año escolar en la siguiente forma:

- A) cincuenta (50) becas por valor de ciento ochenta mil pesos (\$180.000.00) anuales para estudiantes de primaria y bachillerato.
B) treinta (30) becas por un valor de doscientos veinte mil pesos (\$220.000.00) para estudiantes de la universidad.
C) Se entiende que las becas relacionadas anteriormente son anuales pero se pagaran en fragmentos semestrales durante el año escolar. Las universitarias el monto pactado será semestral.
D) La Gerencia de la empresa y representantes del sindicato (SINDOEPAL), decidirán las becas entre los hijos de los trabajadores.
E) El padre del estudiante favorecido, deberá presentar ante la gerencia de la empresa el certificado escolar correspondiente, en caso de que el estudiante beneficiado no corresponda a sus estudios la empresa podrá retirar la beca.

ARTÍCULO 27.- En adelante la empresa se obliga a patrocinar de preferencia a los trabajadores en los cursos de capacitación en el SENA, a que está obligada de acuerdo a la Ley. Así mismo patrocinará estudios de capacitación y/o especialización a los trabajadores que deseen superarse en actividades de la empresa.

ARTICULO 28.- Los empleados de administración y obreros recibirán una bonificación de vacaciones consistente en \$40.000 (cuarenta mil pesos) no constitutivos de salario por cada año de convención, este auxilio se reconocerá en el momento en que inicie el disfrute de

11

SINDICATO DE OBREROS Y EMPLEADOS DE EXPRESO PALMIRA
"SINDOEPAL"

Personería Jurídica No. 00779 de
Mayo 30 de 1.962



CALICOLOMBIA

Luchamos por la Unidad e Independencia del Movimiento Obrero

NIT: 900.438.812-1

Afiliados a la Federación de Sindicatos
Unidos del Valle "FESINUVALC"
Nit: 890305933-3

las vacaciones, para cuya liquidación la empresa no descontará el tiempo de las incapacidades.

PARAGRAFO: Previa solicitud escrita por el trabajador para que le sean concedidas las respectivas vacaciones y cuando por decisión o necesidad de la empresa ellas no fueren otorgadas en un plazo máximo de un (1) mes, el trabajador tendrá derecho a que por cada periodo de vacaciones se le reconozca la bonificación de vacaciones aquí establecida.

ARTICULO 29.- AUXILIO DE MATERNIDAD: La empresa reconocerá y pagara por cada hijo natural reconocido que nazca a la esposa o compañera quien aparezca debidamente inscrita en los documentos de la empresa. Este mismo auxilio se le pagara a la trabajadora al servicio de la empresa que le nazca un hijo durante la vigencia de esta convención la suma de ochenta mil pesos (\$80.000.00).

ARTÍCULO 30.- AUXILIOS POR MUERTE:

- A. En caso de muerte de la esposa o compañera permanente, los hijos menores de 25 años, y los padres del trabajador cuando dependan económicamente de él, vivan bajo el mismo techo, y estén previamente inscritos en la hoja de vida, la empresa pagara un auxilio de trescientos setenta mil pesos (\$370.000.00) por defunción. La empresa exigirá la documentación para acreditar tales hechos, Registros de Matrimonios, registros de nacimientos, declaraciones extra juicio, inscripción a Cajas de Compensación.

PARAGRAFO: Las becas y auxilios a que refieren los artículos anteriores requerirán para su otorgamiento una antigüedad en la empresa de un (1) año continuo.

ARTÍCULO 31.- PRIMA DE ANTIGÜEDAD: Cuando los trabajadores completen durante la vigencia de la Convención un periodo de servicios continuos, la empresa pagara una prima extralegal de antigüedad por una sola vez cada quinquenio así:

1.- Por 5 años.....	\$ 60,000.00
10 años.....	80,000.00
15 años.....	165.000.00
20 años.....	270.000.00
25 años.....	380.000.00
30 años.....	750.000.00
35 años.....	850.000.00
40 años o más.....	1.100.000.00

SINDICATO DE OBREROS Y EMPLEADOS DE EXPRESO PALMIRA "SINDOEPAL"

Personería Jurídica No. 00779 de
Mayo 30 de 1.962



Afilados a la Federación de Sindicatos
Unidos del Valle "FESINUVALC"
NIT: 890305933-3

Luchamos por la Unidad e Independencia del Movimiento Obrero

NIT: 900.438.812-1

Los anteriores auxilios serán exigibles al cumplir el trabajador el periodo respectivo de servicios y prescribirá si no son reclamados a los sesenta (60) días de su exigibilidad.

ARTÍCULO 32.- Los auxilios, bonificaciones y primas extralegales contenidos en la presente convención colectiva no se computaran como salario para liquidación de prestaciones sociales.

ARTÍCULO 33.- SERVICIO MÉDICO PARA FAMILIARES: La empresa seguirá prestando el servicio médico no quirúrgico en la forma en que lo ha venido haciendo a los siguientes familiares de los trabajadores:

- A) La esposa o compañera del trabajador inscrita como tal en los registros de la empresa.
- B) Los hijos del trabajador debidamente inscritos como tales en los registros de la empresa.
- C) Los padres del trabajador que dependa económicamente de este.
- D) La empresa prestara el servicio previa identificación de un mínimo de dos horas diarias en días laborales y no descontara por estos servicios médicos suma alguna al trabajador.
- E) Anualmente la empresa hará exámenes de sangre a la totalidad de sus trabajadores.

PARAGRAFO: Para su aplicación la empresa programara una jornada de salud que se cumplirá en una semana en el año.

ARTICULO 34.- FUERO SINDICAL: Transportes Expreso Palmira S.A. Reconocerá seis (6) meses de Fuero Sindical a los miembros principales o suplentes de la Junta Directiva Sindical del Sindicato SINDOEPAL, Seis meses que se contarán a partir de la fecha en que el trabajador deje de pertenecer a la Junta Directiva Sindical, es decir el fuero que goza el directivo durante su mandato como tal.

PARAGRAFO: La empresa reconocerá un auxilio de setenta y cinco mil pesos (\$75.000.00) diarios a los trabajadores de la empresa que sean designados por SINDOEPAL para estudios y cursos de sindicalismo o cooperativismo. La empresa concederá este auxilio hasta por dos cursos anuales y hasta para cuatro (4) trabajadores por cada curso durante la vigencia de la presente convención. Para que los trabajadores que estén haciendo estos cursos tengan derecho al auxilio antes mencionado, deberán ser afiliados al Sindicato SINDOEPAL y que los cursos estén programados por FESINUVALC o la central obrera.

ARTICULO 35.- Transportes Expreso Palmira S.A. Reconocerá a partir de febrero 1 del 2.018 un auxilio sindical de un millón pesos (\$1.000.000.00) mensuales.

ARTÍCULO 36.- DEDUCCIONES SINDICALES: La empresa por medio de la presente convención queda completamente autorizada por el sindicato y la Federación a la cual se

SINDICATO DE OBREROS Y EMPLEADOS DE EXPRESO PALMIRA "SINDOEPAL"

Personería Jurídica No. 00779 de
Mayo 30 de 1.962



Afiliados a la Federación de Sindicatos
Unidos del Valle "FESINUVALC"
NIT: 890305933-3

Luchamos por la Unidad e Independencia del Movimiento Obrero

NIT: 900.438.812-1

encuentra afiliado, para deducir del salario y prima semestral de cada afiliado los siguientes valores.

- A) \$250 pesos mensual por cada afiliado cuando se encuentren en huelga el sindicato.
- B) \$150 pesos de cada prima semestral.
- C) Teniendo en cuenta que el sindicato se encuentra afiliado a la Federación de Sindicatos Unidos del Valle del Cauca (FESINUVALC), la empresa Transportes Expreso Palmira S.A deducirá a todos y cada uno de los trabajadores y empleados que se beneficien de la convención, la diferencia del incremento de los primeros quince días de aumento por cada año de la Convención que resulte y le entregara el respectivo monto de dinero en su Totalidad a la Tesorería del Sindicato para que este haga la distribución estatutaria correspondiente de conformidad con lo que establezcan los respectivos estatutos de cada organización sindical de primer, segundo y tercer grado.
- D) La empresa se compromete a deducir del salario de los trabajadores las cuotas ordinarias por beneficio de la Convención.
- E) La empresa se compromete a deducir del salario de los trabajadores afiliados al sindicato SINDOEPAL las cuotas ordinarias y extraordinarias decretadas por la Asamblea General de delegados de SINDOEPAL, cuya decisión se hará saber a la empresa a través de su representante legal.
- F) La deducción de las cuotas que hablan las partes: a) y b) del presente artículo, solo se requiere de la solicitud escrita del sindicato o comité ejecutivo de la Federación a que se encuentra afiliado el Sindicato, firmado por el Presidente y el Tesorero, estas deducciones por concepto de huelga de que habla el presente artículo, se harán durante el tiempo que estas duren.

ARTICULO 37: Los trabajadores motoristas de la empresa que por razón de sus funciones de directivos sindicales no puedan cumplir los mínimos convencionales para recibo de primas salariales tendrán derecho a que se les reconozcan por este único concepto una suma igual a la mayor devengada por un motorista durante el mes anterior, esto es sin perjuicio de pago de gastos de representación de los días que goce el permiso sindical, excepto los domingos y festivos. Esta disposición se establece para que los directivos sindicales puedan cumplir las funciones naturales de su cargo en defensa de sus compañeros sin perjuicio en su haber económico.

ARTÍCULO 38.- Para que se atienda oportunamente la actividad de asistencia sindical a los trabajadores inculpados, la empresa concederá permiso sindical remunerado a los dos miembros principales del comité Obrero Patronal y de la Comisión de Reclamos.

ARTICULO 39.- cuando los trabajadores sean elegidos delegados a los congresos federales o confederales, la empresa concederá hasta dos permisos remunerados por cinco (5) días de duración del respectivo congreso y un (1) día antes y un (1) día después, cuando aquel ocurra fuera del departamento del Valle, además concederá permiso remunerados

SINDICATO DE OBREROS Y EMPLEADOS DE EXPRESO PALMIRA "SINDOEPAL"

Personería Jurídica No. 00779 de
Mayo 30 de 1.962



Afiliados a la Federación de Sindicatos
Unidos del Valle "FESINUVALC"
Nit: 890305933-3

Luchamos por la Unidad e Independencia del Movimiento Obrero

NIT: 900.438.812-1

para sus miembros hasta dos veces por mes calendario. En caso de requerir y según las circunstancias el presidente del sindicato solicitará los permisos necesarios para la ejecución de la labor sindical.

ARTICULO 40.- VIATICOS: A partir de la firma de la presente convención la empresa Transportes Expreso Palmira S.A otorgará tiquetes de ida y regreso, Viáticos para alimentación y estadía a los miembros del sindicato que sean designados por SINDOEPAL o FESINUVALC en la participación de cursos, seminarios, congresos sindicales Nacionales o Internacionales.

ARTICULO 41.- TRASLADOS: Antes de ordenar un traslado la empresa avisará al trabajador y al Sindicato con ocho (8) días de anticipación para que estos puedan solicitar reconsideración de la medida la que será modificada o ratificada por la empresa. Cuando por decisión de la empresa ocurran traslados el trabajador será provisto de un pase especial para viajar a disfrutar de sus descansos. La empresa reconocerá un permiso de dos (2) días o de cuatro (4) cuando el traslado se dispusiere dentro o fuera del departamento, respectivamente. El permiso mencionado comenzará a correr al vencimiento del término de ocho (8) días en que se dé aviso anticipadamente sobre el traslado.

ARTÍCULO 42.- Los descansos compensatorios que por fuerza mayor no pueda tomar el motorista, la empresa respetará, los suministrará y pagará al trabajador sin perjuicio de la buena marcha de la empresa.

PARAGRAFO 1: Se entiende que el trabajador ha cumplido con la jornada laboral del día, cuando haya recorrido un trayecto igual o mayor a doscientos diez (210 km) kilómetros en el día. Únicamente en este caso la empresa reconocerá el salario mínimo de Ley que corresponde a la jornada diaria máxima legal.

CAPITULO TERCERO REGIMEN DE SALARIOS

ARTICULO 43. – Los trabajadores que a continuación se relacionan devengarán un salario combinado compuesto por un salario básico igual al salario mínimo convencional o de ley y el excedente corresponde al pago de recargo nocturno y tiempo suplementario laborado. Los recargos por concepto de trabajo desempeñado en días domingos y festivos se cancelarán en forma adicional sobre el salario mínimo convencional o de Ley así:

- | | |
|-----------------------|-----------------------|
| Cajera | Salario Mínimo de Ley |
| Chequeadoras | Salario Mínimo de Ley |
| Aseadoras y vigilante | Salario Mínimo de Ley |

SINDICATO DE OBREROS Y EMPLEADOS DE EXPRESO PALMIRA
"SINDOEPAL"

Personería Jurídica No. 00779 de
 Mayo 30 de 1.962



CALI-COLOMBIA

Luchamos por la Unidad e Independencia del Movimiento Obrero

NIT: 900.438.812-1

Afiliados a la Federación de Sindicatos
 Unidos del Valle "FESINUVALC"
 Nit: 890305933-3

Teniendo en cuenta que se hace imposible determinar las horas extras por ser la actividad de los motoristas discontinua e intermitente, se remunera a los motoristas de la siguiente manera:

Salario Mínimo de Ley más recargo nocturno, Horas Extras, etc. \$89,000.00, valor que se registrara cada año tendrá incremento en el porcentaje pactado para cada año de Convención.

PARAGRAFO 1: Las partes ratifican que la prestación del servicio de parte de los motoristas se inicia efectivamente en el momento en que se despacha de las terminales el vehículo automotor y por tanto, a partir de ese evento se inicia el cómputo de la duración de la misma. En ningún caso se tomara como tiempo de servicio, por no serlo, la permanencia voluntaria en patios o situaciones similares, en los sitios de despacho o dependencias de la empresa.

PARAGRAFO 2: Como la actividad de los motoristas es discontinua e intermitente, en ningún caso la duración de la jornada podrá superar la estimada por el Ministerio del Transporte en las rutas asignadas y conforme a las velocidades máximas permitidas y las distancias entre los puntos de las rutas. Para este efecto las rutas menores corresponden a las distancias inferiores a 30 kilómetros entre origen-destino, y por tanto la totalidad de la remuneración incluyendo los recargos por labores nocturnas o expectativas de tiempo suplementario, son los convenidos como quedo dicho.

ARTÍCULO 44: La empresa podrá contratar trabajadores independientes siempre y cuando se encuentren al día con sus aportes de salud y pensión a la entidad que ellos estimen conveniente (Seguridad Social, EPS, ARL y fondo de pensiones). Etc.

PARAGRAFO 1: Los trabajadores independientes asumirán la totalidad de los aportes de Seguridad Social.

ARTÍCULO 45: Todos los valores enunciados en los anteriores capítulos, artículos, numerales, literales serán revisados cada año calendario por el Sindicato y la Empresa y serán reajustados de común acuerdo y quedara registrado en el acta respectiva

CAPITULO CUARTO
VIGENCIA DE LA CONVENCION

ARTÍCULO 46 - La convención colectiva tendrá una vigencia de 4 años contados a partir del 1 de febrero del 2018 al 31 de enero del año 2022.

ARTÍCULO 47 - PUBLICACION: La presente convención se distribuirá a los trabajadores que la requiera.

SINDICATO DE OBREROS Y EMPLEADOS DE EXPRESO PALMIRA "SINDOEPAL"

Personería Jurídica No. 00779 de
Mayo 30 de 1.962



CALI-COLOMBIA

Luchamos por la Unidad e Independencia del Movimiento Obrero

NIT: 900.438.812-1

Afiliados a la Federación de Sindicatos
Unidos del Valle "FESINUVALC"
Nit: 890305933-3

La presente convención colectiva se firma en original y diez (10) copias de igual contenido cuyo destino es el siguiente: para la empresa original y tres (3) copias, para SINDOEPAL dos copias, para la CTC una copia, para FESINUVALC una copia y sendas copias para depositar dentro de los siguientes quince (15) días en el Ministerio de Trabajo del Valle del Cauca, en la Inspección Nacional del Trabajo y seguridad social de Palmira y una para el Ministerio de trabajo Bogotá.

C) A partir de la firma de la presente convención la empresa Transportes expreso Palmira girara directamente a FESINUVALC los porcentajes estatutarios correspondientes de que habla el Art. 39 de la presente convención.

Habiéndose desarrollado las conversaciones dentro de un ánimo de comprensión y mutuo entendimiento, se firma la presente por quienes han intervenido, el día 3 de Enero de 2018

POR LOS TRABAJADORES:

Jose Manuel viver
JOSE MANUEL VIVEROS

Maria del Pilar Jimenez
MARIA DEL PILAR JIMENEZ

Consuelo Hurtado
CONSUELO HURTADO

Liliana Delgado
LILIANA DELGADO

POR LA EMPRESA.

Alejandra Jaramillo
ALEJANDRA JARAMILLO

Jorge Jaramillo Ramirez
JORGE JARAMILLO RAMIREZ

Acta Número 01

NEGOCIACION COLECTIVA ENTRE LA EMPRESA TRANSPORTES EXPRESO PALMIRA S.A Y EL SINDICATO SINDOEPAL

En Cali, a los 03 días del mes de Enero de 2018, se reunieron en las instalaciones de Transportes Expreso Palmira S.A siendo las 10:00 Am, los representantes de la empresa con los representantes del sindicato, con el propósito de celebrar la última reunión de la etapa de arreglo directo dentro de la negociación colectiva que se adelanta entre las partes.

Manifestamos y hacemos constar que:

1. El día 13 de diciembre del año 2017 el sindicato SindoePAL presento plegó de peticiones, y que las negociaciones se instalaron el día 13 de diciembre de 2017.
2. Que hemos llegado a un acuerdo definitivo sobre todos y cada uno de los puntos del referido pliego de peticiones en los siguientes términos:

CAPITULO PRIMERO

REGIMEN CONTRACTUAL

ARTICULO 1: RECONOCIMIENTO DEL SINDICATO.

A partir de la firma de la presente Convención Colectiva de Trabajo, la empresa **TRANSPORTES EXPRESO PALMIRA S.A.** reconoce como único representante legal de sus trabajadores, obreros y empleados a **SINDOEPAL**, y a **FESINUVALC** y por lo tanto no pactará Convenciones Colectivas de Trabajo, ni firmará acuerdos de carácter laboral con ninguna persona u organización sindical distinta a las mencionadas, salvo las excepciones que la ley así lo disponga.

ARTÍCULO 2 - CONTRATOS DE TRABAJO: Todos los contratos de trabajo actualmente en vigencia continuarán bajo la modalidad pactada.

PARAGRAFO 1: La Empresa **EXPRESO PALMIRA S.A.**, no podrá darle por terminado el contrato de trabajo a ninguno de sus obreros y empleados, por causas distintas a las contempladas en la Ley, en la presente convención, el reglamento interno y en el contrato de trabajo.

2

ARTÍCULO 3: Las normas y derechos que se establecen en esta convención prevalecerán sobre cualquier otra estipulación, en contrario y todo caso se aplicara las normas que más favorezcan a los trabajadores conforme al Art. 21 del CST.

ARTICULO 4 - APLICACIÓN Y CUOTA: a menos que renuncien expresamente a los beneficios convencionales, la convención colectiva de trabajo se aplicara a todos los trabajadores, tanto afiliados como a no afiliados a SINDOEPAL.

PARAGRAFO: Por agrupar SINDOEPAL a más de la tercera parte de los trabajadores de la empresa ésta deducirá a todos los trabajadores no sindicalizados que se beneficien de la convención en favor de SINDOEPAL, una suma igual a la cuota ordinaria con que contribuyen sus afiliados, todo de conformidad con la legislación laboral vigente.

ARTÍCULO 5 - PERIODO DE PRUEBA: Al ingresar los trabajadores laboraran un periodo de prueba de dos meses.

ARTICULO 6: En adelante la empresa no podrá dar por termino el contrato de trabajo de sus trabajadores invocando causales distintas a las especificadas en esta convención, al reglamento interno de trabajo y en la ley.

ARTÍCULO 7: La empresa pasara anualmente a SINDOEPAL una lista con el nombre de los trabajadores que se hayan vinculado a la misma en dicho periodo; así como también de las personas que se hayan retirado.

ARTÍCULO 8: Los trabajadores motoristas que posean buses o parte de Bus que los retiren del servicio de la empresa, o lo vendan, terminaran por solo este hecho su contrato de trabajo y, conforme a lo establecido deben presentar carta de renuncia sin que haya lugar para pago de ninguna indemnización por parte de la empresa.

ARTICULO 9: Los contratos celebrados con los aprendices del SENA, en todas las etapas, no quedan amparados por esta convención y por lo tanto se regirán por las normas legales.

COMITÉ DE CONVIVENCIA Y PROBLEMAS LABORALES:

ARTÍCULO 10 - COMITÉ DE CONVIVENCIA: Durante la vigencia de la presente convención colectiva, la empresa atenderá la comisión de reclamos del sindicato de obreros y empleados (SINDOEPAL) integrada por dos miembros elegidos libremente por el sindicato y cuyas funciones son:

A) Tramitar ante la empresa todas las reclamaciones que se deriven de la ejecución y desarrollo de los contratos de trabajo presentada por los trabajadores por conducto de la comisión de reclamos.

B) Conocer y reclamar ante las oficinas correspondientes de la empresa los faltantes de las liquidaciones y pagos de los mismos o en relación con las deducciones generales que por diferentes conceptos hace la empresa a los trabajadores.

C) Presentar a la empresa las sugerencias y reclamos que crea convenientes para obtener un normal funcionamiento.

D) asistir en los descargos a los trabajadores.

E) Presentar a la empresa sugerencias y reclamos que estimen convenientes para el mejoramiento del servicio y/o las labores y/o reclamaciones obreros patronales y/o las condiciones de trabajo, etc. Los dos (2) miembros principales tendrán dos (2) suplentes para reemplazarlos en las faltas temporales o permanentes.

ARTICULO 11 - COMITE OBRERO PATRONAL: Para estudiar y dirimir todas las controversias o impases que se presenten en las relaciones de carácter individual, colectivo, derivadas de la interpretación y aplicación de la Convención Colectiva de Trabajo, crease un comité Obrero Patronal cuyo objetivo, integración y funcionamiento, se establece de la siguiente forma:

A) El Comité Obrero Patronal está constituido por dos (2) personas representantes del Sindicato SINDOEPAL, y dos (2) representantes de la Empresa, los cuales tendrán sus respectivos suplentes y serán de libre nombramiento y remoción de las partes.

B) El comité Obrero Patronal se reunirá por solicitud escrita de cualquiera de las partes a más tardar un (1) día hábil después de lo citado. La renuencia de las partes a concurrir a las reuniones se entenderá como desistimiento de la empresa de imponer sanción o aceptación del Sindicato de la misma.

C) El quórum para deliberar el comité Obrero Patronal será de tres (3) miembros cuando menos.

D) Las decisiones del comité Obrero Patronal serán tomadas sobre las pruebas que presenten las partes a su consideración y si se toman por tres (3) o más votos, tienen el carácter de cosa juzgada.

E) Las decisiones del comité Obrero Patronal serán tomadas dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la fecha de instalación.

F) Las citaciones que la Empresa haga para reuniones del comité Obrero Patronal, se cursarán directamente a las presentadas a la presidencia del Sindicato SINDOEPAL.

G) Cuando en el comité Obrero Patronal se produjera un empate en la votación, la decisión correspondiente la tomara la empresa, la cual hará tránsito a cosa juzgada. En este caso si el trabajador no estuviere de acuerdo con la decisión tomada podrá recurrir a la justicia laboral.

ARTÍCULO 12.- Cuando por violación o violaciones de sus obligaciones laborales y/o cláusulas de la presente Convención, del reglamento interno y del contrato de trabajo, o de la Ley, la empresa pretenda imponer sanciones a sus trabajadores deberá efectuar el siguiente trámite:

1) Una vez detectada la violación, la persona que la detectó deberá informar dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a la oficina de personal.

2) Llamar dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes al trabajador para que se presente a descargos y dé explicaciones sobre la presunta violación a las normas establecidas. Dicho llamado deberá hacerse por escrito. Con todo, el plazo que tiene la empresa para llamar al trabajador a presentar descargos no podrá exceder de diez (10) días hábiles, salvo fuerza mayor, caso fortuito o investigación administrativa de carácter disciplinario.

3) Si el trabajador no se presenta a descargos en el plazo fijado en el punto anterior, se entiende que hay de su parte aceptación de los cargos que se le hacen.

4) Si por fuerza mayor plenamente demostrada el trabajador no puede presentarse a descargos, la oficina de personal prorrogará hasta 3 idas el plazo para su presentación.

5) En caso de que el trabajador se encuentre en vacaciones y/o descanso y/o enfermedad plenamente comprobada, la Empresa esperara la reincorporación a sus labores para hacer la citación respectiva, es decir, que el plazo para acudir a descargos solo se contara desde el día de la reincorporación, cuando la citación se hubiere hecho durante la ausencia del trabajador.

6) Si quien pasa un informe contra un trabajador de la empresa no tuviere vínculo alguno con la misma, los informes respectivos para poder ser tenidos en cuenta deberán hacerse en declaración extra juicio ante autoridades competentes y serán considerados como prueba de acuerdo con régimen disciplinario convencional y el reglamento interno.

7) No podrán ser tenidos en cuenta conceptos técnicos por daños en sistemas funcionales de los vehículos o en los casos de accidentes, de personas diferentes a autoridades de tránsito y/o jefe de talleres de mecánica automotriz, calificados para tal efecto por la empresa.

8) De las actuaciones y/o decisiones del comité Obrero Patronal, se levantarán actas que deberán ser firmadas por quienes intervengan. Copias de las mismas se entregaran al Sindicato.

9) Las decisiones del comité Obrero Patronal serán notificadas por la empresa por medio de comunicación escrita al trabajador.

ARTÍCULO 13.- La suspensión disciplinaria que se imponga sin cumplimiento a los trámites y términos anteriores, no producirá efecto alguno.

ARTÍCULO 14.- A partir de la firma de la presente Convención serán consideradas como faltas graves contra la disciplina de la Empresa las siguientes:

- 1) Todo acto violento o injurioso contra el patrono o su familia o los miembros directivos de la empresa, en que incurra el trabajador dentro del desempeño de sus labores o actos de indisciplina debidamente comprobados.
- 2) No acatar las órdenes de sus superiores.
- 3) El recibir y dar cumplimiento a instrucciones de personas que no tengan el carácter de jerárquicos del trabajador dentro de la empresa, así se trate de los dueños de los vehículos.
- 4) La embriaguez y/o síntomas de alicoramiento y/o ingerir bebidas o sustancias enervantes o alucinógenas durante el servicio o iniciar el correspondiente turno establecido con prueba testimonial.
- 5) Ceder el manejo del vehículo puesto a su cuidado a personas no autorizadas para ello o transportar en los buses a sitios no autorizados por la Empresa.
- 6) El dolo o engaño para obtener provecho indebido en la adquisición de repuestos, combustibles o elementos para los vehículos puestos bajo responsabilidad del motorista para cualquier otro bien propiedad de la empresa, cobrar o recibir comisiones por la compra de repuestos, enseres o bienes de la empresa o afiliados.
- 7) Todo acto inmoral o delictuoso cometido por el trabajador en perjuicio de los usuarios de la empresa o de sus compañeros de trabajo.
- 8) La detención preventiva del trabajador por más de sesenta días cuando esta no haya sido ocasionada por accidente de tránsito conduciendo buses de la empresa.
- 9) Todo vicio del trabajador que perturbe la disciplina de la empresa y todo acto antisocial que le sea comprobado al trabajador.
- 10) El presentarse a los dormitorios que la empresa tiene establecidos, en estado de embriaguez, con mujeres o protagonizar escándalos en dichos sitios o incumplir el horario de dormitorios establecido en artículo 19.
- 11) El fraude en los tiquetes, en los pases de cortesía y demás elementos puestos bajo el cuidado del trabajador.
- 12) el apropiarse de dineros provenientes del pago de pasajes.
- 13) Transportar pasajeros sin tiquetes y/o recoger pasajeros en sitios no autorizados por la empresa. En las oficinas en donde hay servicio de chequeadoras, el motorista exigirá la presentación del tiquete al pasajero al abordar el bus.
- 14) Disponer del vehículo o herramientas para menesteres personales sin autorización de la empresa y cuando el trabajador utilice o permita utilizar en menesteres distintos al servicio de la empresa, equipos o bienes en general.
- 15) Transportar pasajeros al lado del motorista, en las puertas o escalas del vehículo o en sitios que representen peligro o quiten visibilidad al motorista.
- 16) Iniciar la marcha en las oficinas de la empresa con las puertas abiertas.

17) Coaccionar, intrigar o dar consignas que perjudiquen el normal funcionamiento de la empresa y perjudicar la estabilidad del equipo a su cuidado, o causar perjuicio en el producido del vehículo debidamente comprobados.

18) Permitir que personas extrañas recojan o guarden tiquetes del vehículo, o dejar estos abandonados, sin ninguna seguridad.

19) Adelanto o retraso no justificado en los horarios fijados por la empresa y el guerroo entre los mismo.

20) El vocabulario soez, las acciones indecentes y la falta de respeto en los sitios de trabajo o en presencia del público que demeriten el prestigio de la empresa.

21) No estar atento en su vehículo en las oficinas para iniciar el viaje respectivo y no atender el equipaje de los usuarios o transportarlos sin el debido cupón que acredite la propiedad.

22) Algunas veces por razones económicas o por implicaciones de responsabilidad civil, pese a que la empresa tiene fundamentos para considerar que el motorista es culpable, hace las gestiones y defensas para la exoneración de la culpa por accidente, ante las autoridades. Lo anterior no impedirá que administrativamente la empresa juzgue la actuación del motorista en el accidente y que puede sancionarlo o aun cancelar el contrato del trabajo válidamente.

23) Portar armas dentro de las instalaciones de la empresa y/o mientras el motorista conduzca buses en servicio.

24) Todo el daño material causado y/o perdida en los bienes de la empresa o toda grave negligencia, imprudencia, temeridad, impericia, o violación al reglamento que ponga en peligro la seguridad de las personas o de las cosas, la negligencia del trabajador a comunicar a sus superiores en forma oportuna, cualquier falta o irregularidad que conozca.

25) Marcar las tarjetas a otro trabajador para justificar a este su ausencia, su puntualidad o su retiro prematuro del trabajo.

26) Que el trabajador revele los secretos técnicos o comerciales o enseñe libros de contabilidad, documentos o asuntos de carácter reservado a personas no autorizadas. O cuando por escrito o verbalmente conceptúe sobre el estado del equipo.

27) Viajar irregularmente sin el tiquete respectivo en los buses de la empresa.

28) Que el trabajador acepte el cambio de valores o cheques sin autorización de la empresa. 29) La renuencia a colaborar con las chequeadoras por parte de los jefes de oficina y/o auxiliares de tráfico y/o motoristas.

30) No portar ni exigir el recibo del vehículo, el equipo de herramientas y el equipo de seguridad, (extintor, bloques, banderolas, etc.)

31) La pérdida o extravió de los documentos de propiedad y de transito de los vehículos y la no presentación de las licencias de conducir cuando sean exigibles por las autoridades. 32) La Violación de las normas de tránsito conduciendo vehículos afiliados a la empresa, entre otras, el no pago de peajes, etc.

33) La alteración y/o faltante de algún peaje que debe presentar a la empresa.

34) La alteración, pérdida o no entrega oportuna de alguna planilla de viaje.

35) En caso de accidente, el motorista tendrá obligación de hacer estricto cumplimiento a los procedimientos que estipula la empresa en este caso (Solicitud del croquis, toma de fotos, y aviso de inmediato a la empresa etc.).

ARTÍCULO 15.- A partir de la firma de la presente convención la empresa solo podrá suspender sin haber oído previamente en descargos a sus trabajadores en los siguientes casos: Por embriaguez, accidentes, negativa a cumplir órdenes de un superior, exceso de velocidad y transporte de pasajeros sin tiquete o por alcances de dineros de los empleados de manejo. La anterior suspensión preventiva no podrá exceder de siete (7) días después de ser oído en descargos.

ARTÍCULO 16.- A excepción de los casos de accidente de tránsito y embriaguez, la empresa en ningún caso tendrá en cuenta sanciones anteriores a la vigencia de la presente convención para aplicación de nuevas sanciones.

PARAGRAFO: Queda expresamente estipulado que el hecho de recoger pasajeros en sitios no autorizados por la empresa constituye un claro acto contra los intereses de la misma y/o de los afiliados.

ARTICULO 17.- REGLAMENTO DE DORMITORIOS: La empresa dotara higiénicamente los dormitorios. En caso de que no se presenten funcionarios de higiene, una comisión de la empresa y el Sindicato podrán dar el visto bueno al funcionamiento higiénico de los dormitorios. El motorista que se comprobare que tiene su hogar en el lugar que el pernocta podrá dormir siempre y cuando se presente al terminal respectivo de despacho con un mínimo de cuarenta (40) minutos antes de la hora de salida.

ARTÍCULO 18.- Los motoristas que no comprobaren tener su casa de habitación en donde pernocten, tendrán la obligación de dormir en los dormitorios asignados por la empresa y la hora de presentación a dichos dormitorios será hasta las veintidós y treinta de la noche (22:30) a excepción de las ciudades de Cali - Yumbo donde la empresa reglamentara lo pertinente.

ARTÍCULO 19.- REGLAMENTO DE BODEGA DE BUS: El reglamento de la utilización de las bodegas del bus, se regirá por las siguientes clausulas:

A) Todo pasajero tendrá derecho a llevar 25 kilos o 50 decímetros cúbicos de equipaje además de una maleta de mano que no exceda los diez (10) kilos libre de pago.

- 8
- B) El exceso exigirá un bono de manejo de equipaje autorizado por la empresa.
 - C) No se podrá transportar en los buses animales ni materiales inflamables, combustibles o explosivos ni elementos en mal estado o que puedan descomponerse.
 - D) La empresa obliga a exigir a sus afiliados el aseguramiento de las bodegas con mallas en su interior y portacandados en las puertas.
 - E) Los motoristas deberán permanecer al pie de sus vehículos durante el tiempo que estos permanezcan en pista para iniciar el viaje respectivo. La empresa pondrá en sus manos por conducto de las chequeadoras las planillas de la ruta.
 - F) Los motoristas serán responsables por el extravío de las maletas y/o equipaje y de los documentos internos que transporten en la bodega, salvo fuerza mayor o caso fortuito debidamente comprobados.
 - G) Los motoristas no podrán recoger ni llevar carga a domicilio. La contra convención a lo anterior, será considerada falta grave.
 - H) Solo se podrá transportar equipaje que pertenezca a pasajeros que viajen en cada bus o aquellas encomiendas que sean autorizadas por la empresa con su respectiva guía de despacho. Claramente queda prohibido el transporte de encomiendas y/o equipajes y/o bultos remesados para entrega a personas diferentes a las transportadas en el bus.

ARTÍCULO 20.- En caso de que por razones de servicio, la empresa autorice para que los trabajadores motoristas recauden el valor de los pasajes, estos valores deberán destinarse a atender gastos de funcionamiento del vehículo, de acuerdo con reglamentación que para cada caso establecerá la empresa.

CAPITULO SEGUNDO

PRESTACIONES EXTRA LEGALES

ARTICULO 21.- CALAMIDAD DOMESTICA: En adelante se entiende como calamidad doméstica, fallecimiento, enfermedad grave o accidente de los padres, esposa, compañera e hijos del trabajador, así como también el siniestro que requiera presencia del trabajador en su hogar será potestad de la empresa otorgar el permiso a los trabajadores de acuerdo a lo siguiente:

- 1) Hospitalización para el primer grado de consanguinidad o afinidad hasta tres (3) días.
- 2) Por desastres naturales hasta tres (3) días por tal motivo la empresa concederá permiso a sus trabajadores en los casos mencionados anteriormente quedando sujeto al hecho de su comprobación posterior por parte del interesado. Tales permisos serán remunerados y la empresa exigirá el respectivo certificado para la comprobación del hecho.

PARAGRAFO 1: Para los casos de fallecimiento no se aplica la limitación anual.

PARAGRAFO 2: Ley 1280 del año 2009 (ley de luto), la empresa tendrá en cuenta el grupo que contempla la ley de luto y concederá por cada uno de ellos en caso fortuito cinco (5) días hábiles de permiso remunerado al básico, comprometiéndose el trabajador a comprobar los respectivos parentescos.

ARTICULO 22.- SERVICIO DE ABOGADOS EN CASO DE ACCIDENTE: La empresa continuara prestando el servicio profesional de abogados para motoristas accidentados en la forma como lo ha venido haciendo. Se aclara que estos servicios se cubrirán siempre y cuando el motorista tenga contrato de trabajo con la empresa.

PARAGRAFO: La empresa pagara al motorista que se accidente conduciendo buses afiliados a la empresa y que por tal causa se encuentre detenido, el sueldo básico hasta noventa (90) días a partir de la detención, siempre y cuando el motorista no sea responsable del accidente.

DOTACIONES

ARTÍCULO 23.- UNIFORMES: Durante la vigencia de la presente Convención, la empresa entregara a cada uno de sus trabajadores de acuerdo al clima (artículos 230, 232, 233 y 234 CST), uniformes semestral al año así:

- A) A todo el personal femenino tres (3) uniformes Cajeras y Chequeadoras.
- B) A todos los motoristas tres (3) camisas, tres (3) pantalones y dos (2) corbatas.
- C) A los bodegueros tres (3) pantalones, tres (3) camisas.
- D) A los celadores tres (3) pantalones, tres (3) camisas cada cuatro meses, un par de botas y una capa anualmente.
- E) A las aseadoras tres (3) pantalones, tres (3) camisas y (1) par de zapatos.
- F) A los aseadores, plomeros y oficios varios tres (3) pantalones, tres (3) camisas y un (1) par de botas.

PARAGRAFO: De ninguna manera el trabajador podrá exigir independientemente las obligaciones contenidas en el artículo anterior y las contempladas en el artículo séptimo (7) de la Ley 11 de 1984.

10

ARTÍCULO 24.- Estos uniformes los entregara la empresa cada semestre. Para recibir los uniformes nuevos que tengan rótulos, nombres, y emblemas de la empresa el trabajador debe presentar los elementos usados.

ARTICULO 25.- AUXILIO DE EDUCACION: La Empresa suministrara al iniciar el año escolar, útiles escolares por valor de \$15,000.00 (quince mil pesos) para los hijos que el trabajador tenga matriculados en un plantel de educación previa presentación del correspondiente certificado de matrícula, útiles consistentes en cuadernos, lápices, tinta, borradores, etc, previa presentación comprobante de compra.

ARTICULO 26. BECAS: La empresa donara ochenta (80) becas por cada año escolar en la siguiente forma:

A) cincuenta (50) becas por valor de ciento ochenta mil pesos (\$180.000.00) anuales para estudiantes de primaria y bachillerato.

B) treinta (30) becas por un valor de doscientos veinte mil pesos (\$220.000.00) para estudiantes de la universidad.

C) Se entiende que las becas relacionadas anteriormente son anuales pero se pagaran en fragmentos semestrales durante el año escolar. Las universitarias el monto pactado será semestral.

D) La Gerencia de la empresa y representantes del sindicato (SINDOEPAL), decidirán las becas entre los hijos de los trabajadores.

E) El padre del estudiante favorecido, deberá presentar ante la gerencia de la empresa el certificado escolar correspondiente, en caso de que el estudiante beneficiado no corresponda a sus estudios la empresa podrá retirar la beca.

ARTÍCULO 27.- En adelante la empresa se obliga a patrocinar de preferencia a los trabajadores en los cursos de capacitación en el SENA, a que está obligada de acuerdo a la Ley. Así mismo patrocinara estudios de capacitación y/o especialización a los trabajadores que deseen superarse en actividades de la empresa.

ARTICULO 28.- Los empleados de administración y obreros recibirán una bonificación de vacaciones consistente en \$40.000 (cuarenta mil pesos) no constitutivos de salario por cada año de convención, este auxilio se reconocerá en el momento en que inicie el disfrute de las vacaciones, para cuya liquidación la empresa no descontará el tiempo de las incapacidades.

PARAGRAFO: Previa solicitud escrita por el trabajador para que le sean concedidas las respectivas vacaciones y cuando por decisión o necesidad de la empresa ellas no fueren otorgadas en un plazo

máximo de un (1) mes, el trabajador tendrá derecho a que por cada periodo de vacaciones se le reconozca la bonificación de vacaciones aquí establecida.

ARTICULO 29.- AUXILIO DE MATERNIDAD: La empresa reconocerá y pagara por cada hijo natural reconocido que nazca a la esposa o compañera quien aparezca debidamente inscrita en los documentos de la empresa. Este mismo auxilio se le pagara a la trabajadora al servicio de la empresa que le nazca un hijo durante la vigencia de esta convención la suma de ochenta mil pesos (\$80.000.00).

ARTÍCULO 30.- AUXILIOS POR MUERTE:

- A. En caso de muerte de la esposa o compañera permanente, los hijos menores de 25 años, y los padres del trabajador cuando dependan económicamente de él, vivan bajo el mismo techo, y estén previamente inscritos en la hoja de vida, la empresa pagara un auxilio de trescientos setenta mil pesos (\$370.000.00) por defunción. La empresa exigirá la documentación para acreditar tales hechos, Registros de Matrimonios, registros de nacimientos, declaraciones extra juicio, inscripción a Cajas de Compensación.

PARAGRAFO: Las becas y auxilios a que refieren los artículos anteriores requerirán para su otorgamiento una antigüedad en la empresa de un (1) año continuo.

ARTÍCULO 31.- PRIMA DE ANTIGÜEDAD: Cuando los trabajadores completen durante la vigencia de la Convención un periodo de servicios continuos, la empresa pagara una prima extralegal de antigüedad por una sola vez cada quinquenio así:

1.- Por 5 años.....	\$ 60,000.00
10 años.....	80,000.00
15 años.....	165.000.00
20 años.....	270.000.00
25 años.....	380.000.00
30 años.....	750.000.00
35 años.....	850.000.00
40 años o más.....	1.100.000.00

Los anteriores auxilios serán exigibles al cumplir el trabajador el periodo respectivo de servicios y prescribirá si no son reclamados a los sesenta (60) días de su exigibilidad.

ARTÍCULO 32.- Los auxilios, bonificaciones y primas extralegales contenidos en la presente convención colectiva no se computaran como salario para liquidación de prestaciones sociales.

ARTÍCULO 33.- SERVICIO MÉDICO PARA FAMILIARES: La empresa seguirá prestando el servicio médico no quirúrgico en la forma en que lo ha venido haciendo a los siguientes familiares de los trabajadores:

- A) La esposa o compañera del trabajador inscrita como tal en los registros de la empresa. B) Los hijos del trabajador debidamente inscritos como tales en los registros de la empresa. C) Los padres del trabajador que dependa económicamente de este.
- D) La empresa prestara el servicio previa identificación de un mínimo de dos horas diarias en días laborales y no descontara por estos servicios médicos suma alguna al trabajador.
- E) Anualmente la empresa hará exámenes de sangre a la totalidad de sus trabajadores.

PARAGRAFO: Para su aplicación la empresa programara una jornada de salud que se cumplirá en una semana en el año.

ARTICULO 34.- FUERO SINDICAL: Transportes Expreso Palmira S.A. Reconocerá seis (6) meses de Fuero Sindical a los miembros principales o suplentes de la Junta Directiva Sindical del Sindicato SINDOEPAL, Seis meses que se contarán a partir de la fecha en que el trabajador deje de pertenecer a la Junta Directiva Sindical, es decir el fuero que goza el directivo durante su mandato como tal.

PARAGRAFO: La empresa reconocerá un auxilio de setenta y cinco mil pesos (\$75.000.00) diarios a los trabajadores de la empresa que sean designados por SINDOEPAL para estudios y cursos de sindicalismo o cooperativismo. La empresa concederá este auxilio hasta por dos cursos anuales y hasta para cuatro (4) trabajadores por cada curso durante la vigencia de la presente convención. Para que los trabajadores que estén haciendo estos cursos tengan derecho al auxilio antes mencionado, deberán ser afiliados al Sindicato SINDOEPAL y que los cursos estén programados por FESINUVALC o la central obrera.

ARTICULO 35.- Transportes Expreso Palmira S.A. Reconocerá a partir de febrero 1 del 2.018 un auxilio sindical de un millón pesos (\$1.000.000.00) mensuales.

ARTÍCULO 36.- DEDUCIONES SINDICALES: La empresa por medio de la presente convención queda completamente autorizada por el sindicato y la Federación a la cual se encuentra afiliado, para deducir del salario y prima semestral de cada afiliado los siguientes valores.

A) \$250 pesos mensual por cada afiliado cuando se encuentren en huelga el sindicato.

B) \$150 pesos de cada prima semestral.

C) Teniendo en cuenta que el sindicato se encuentra afiliado a la Federación de Sindicatos Unidos del Valle del Cauca (FESINUVALC), la empresa Transportes Expreso Palmira S.A deducirá a todos y cada uno de los trabajadores y empleados que se beneficien de la convención, la diferencia del incremento de los primeros quince días de aumento por cada año de la Convención que resulte y le entregara el respectivo monto de dinero en su

Totalidad a la Tesorería del Sindicato para que este haga la distribución estatutaria correspondiente de conformidad con lo que establezcan los respectivos estatutos de cada organización sindical de primer, segundo y tercer grado.

D) La empresa se compromete a deducir del salario de los trabajadores las cuotas ordinarias por beneficio de la Convención.

E) La empresa se compromete a deducir del salario de los trabajadores afiliados al sindicato SINDOEPAL las cuotas ordinarias y extraordinarias decretadas por la Asamblea General de delegados de SINDOEPAL, cuya decisión se hará saber a la empresa a través de su representante legal.

F) La deducción de las cuotas que hablan las partes: a) y b) del presente artículo, solo se requiere de la solicitud escrita del sindicato o comité ejecutivo de la Federación a que se encuentra afiliado el Sindicato, firmado por el Presidente y el Tesorero, estas deducciones por concepto de huelga de que habla el presente artículo, se harán durante el tiempo que estas duren.

ARTICULO 37: Los trabajadores motoristas de la empresa que por razón de sus funciones de directivos sindicales no puedan cumplir los mínimos convencionales para recibo de primas salariales tendrán derecho a que se les reconozcan por este único concepto una suma igual a la mayor devengada por un motorista durante el mes anterior, esto es sin perjuicio de pago de gastos de representación de los días que goce el permiso sindical, excepto los domingos y festivos. Esta disposición se establece para que los directivos sindicales puedan cumplir las funciones naturales de su cargo en defensa de sus compañeros sin perjuicio en su haber económico.

ARTÍCULO 38.- Para que se atienda oportunamente la actividad de asistencia sindical a los trabajadores inculpados, la empresa concederá permiso sindical remunerado a los dos miembros principales del comité Obrero Patronal y de la Comisión de Reclamos.

ARTICULO 39.- cuando los trabajadores sean elegidos delegados a los congresos federales o confederales, la empresa concederá hasta dos permisos remunerados por cinco (5) días de duración del respectivo congreso y un (1) día antes y un (1) día después, cuando aquel ocurra fuera del departamento del Valle, además concederá permisos remunerados para sus miembros hasta dos veces por mes calendario. En caso de requerir y según las circunstancias el presidente del sindicato solicitará los permisos necesarios para la ejecución de la labor sindical.

ARTICULO 40.- VIATICOS: A partir de la firma de la presente convención la empresa Transportes Expreso Palmira S.A otorgará tiquetes de ida y regreso, Viáticos para alimentación y estadía a los miembros del sindicato que sean designados por SINDOEPAL o FESINUVALC en la participación de cursos, seminarios, congresos sindicales Nacionales o Internacionales.

ARTICULO 41.- TRASLADOS: Antes de ordenar un traslado la empresa avisará al trabajador y al Sindicato con ocho (8) días de anticipación para que estos puedan solicitar reconsideración de la medida la que será modificada o ratificada por la empresa. Cuando por decisión de la empresa ocurran traslados el trabajador será provisto de un pase especial para viajar a disfrutar de sus descansos. La empresa reconocerá un permiso de dos (2) días o de cuatro (4) cuando el traslado se dispusiere dentro o fuera del departamento, respectivamente. El permiso mencionado comenzará a correr al vencimiento del término de ocho (8) días en que se dé aviso anticipadamente sobre el traslado.

ARTÍCULO 42.- Los descansos compensatorios que por fuerza mayor no pueda tomar el motorista, la empresa respetará, los suministrará y pagará al trabajador sin perjuicio de la buena marcha de la empresa.

PARAGRAFO 1: Se entiende que el trabajador ha cumplido con la jornada laboral del día, cuando haya recorrido un trayecto igual o mayor a doscientos diez (210 km) kilómetros en el día. Únicamente en este caso la empresa reconocerá el salario mínimo de Ley que corresponde a la jornada diaria máxima legal.

CAPITULO TERCERO

REGIMEN DE SALARIOS

ARTICULO 43. – Los trabajadores que a continuación se relacionan devengarán un salario combinado compuesto por un salario básico igual al salario mínimo convencional o de ley y el excedente corresponde al pago de recargo nocturno y tiempo suplementario laborado. Los recargos

por concepto de trabajo desempeñado en días domingos y festivos se cancelaran en forma adicional sobre el salario mínimo convencional o de Ley así:

Cajera	Salario Mínimo de Ley
Chequeadoras	Salario Mínimo de Ley
Aseadoras y vigilante	Salario Mínimo de Ley

Teniendo en cuenta que se hace imposible determinar las horas extras por ser la actividad de los motoristas discontinua e intermitente, se remunerara a los motoristas de la siguiente manera:

Salario Mínimo de Ley más recargo nocturno, Horas

Extras, etc. \$89,000.00, valor que se registrara cada año

tendrá incremento en el porcentaje pactado para cada año de Convención.

PARAGRAFO 1: Las partes ratifican que la prestación del servicio de parte de los motoristas se inicia efectivamente en el momento en que se despacha de las terminales el vehículo automotor y por tanto, a partir de ese evento se inicia el cómputo de la duración de la misma. En ningún caso se tomara como tiempo de servicio, por no serlo, la permanencia voluntaria en patios o situaciones similares, en los sitios de despacho o dependencias de la empresa.

PARAGRAFO 2: Como la actividad de los motoristas es discontinua e intermitente, en ningún caso la duración de la jornada podrá superar la estimada por el Ministerio del Transporte en las rutas asignadas y conforme las velocidades máximas permitidas y las distancias entre los puntos de las rutas. Para este efecto las rutas menores corresponden a las distancias inferiores a 30 kilómetros entre origen-destino, y por tanto la totalidad de la remuneración incluyendo los recargos por labores nocturnas o expectativas de tiempo suplementario, son los convenidos como quedo dicho.

ARTÍCULO 44: La empresa podrá contratar trabajadores independientes siempre y cuando se encuentren al día con sus aportes de salud y pensión a la entidad que ellos estimen conveniente (Seguridad Social, EPS, ARL y fondo de pensiones). Etc.

PARAGRAFO 1: Los trabajadores independientes asumirán la totalidad de los aportes de Seguridad Social.

ARTÍCULO 45: Todos los valores enunciados en los anteriores capítulos, artículos, numerales, literales serán revisados cada año calendario por el Sindicato y la Empresa y serán reajustados de común acuerdo y quedara registrado en el acta respectiva

CAPITULO CUARTO
VIGENCIA DE LA CONVENCION

ARTÍCULO 46 - La convención colectiva tendrá una vigencia de 4 años contados a partir del 1 de febrero del 2018 al 31 de enero del año 2022.

ARTÍCULO 47 – PUBLICACION: La presente convención se distribuirá a los trabajadores que la requiera.

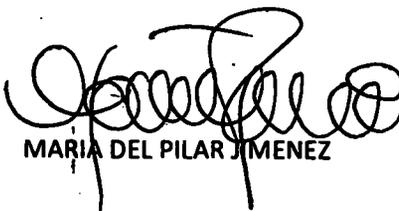
La presente convención colectiva se firma en original y diez (10) copias de igual contenido cuyo destino es el siguiente: para la empresa original y tres (3) copias, para SINDOEPAL dos copias, para la CTC una copia, para FESINUVALC una copia y sendas copias para depositar dentro de los siguientes quince (15) días en el Ministerio de Trabajo del Valle del Cauca, en la Inspección Nacional del Trabajo y seguridad social de Palmira y una para el Ministerio de trabajo Bogotá.

C) A partir de la firma de la presente convención la empresa Transportes expreso Palmira girara directamente a FESINUVALC los porcentajes estatutarios correspondientes de que habla el Art. 39 de la presente convención.

Habiéndose desarrollado las conversaciones dentro de un ánimo de comprensión y mutuo entendimiento, se firma la presente por quienes han intervenido, el día 3 de enero de 2018.

POR LOS TRABAJADORES:


JOSE MANUEL VIVEROS


MARIA DEL PILAR JIMENEZ


CONSUELO HURTADO


LILIANA DELGADO

POR LA EMPRESA.


ALEJANDRA JARAMILLO


JORGE JARAMILLO RAMIREZ