

MINTRABAJO No. Radicado 11EE201733210000055936
Fecha 2017-10-31 02:59:46
Remitente EFRAIN FERNANDEZ URIBE
Destinatario Sede CENTRALES DT
Depen GRUPO DE ARCHIVO SINDICAL
Anexos 1 Folios 1
COR11EE201733210000055936

55936

Bogotá D.C., 31 de octubre de 2017

Señores
MINISTERIO DE TRABAJO
Archivo Sindical
RELACIONES COLECTIVAS
Ciudad

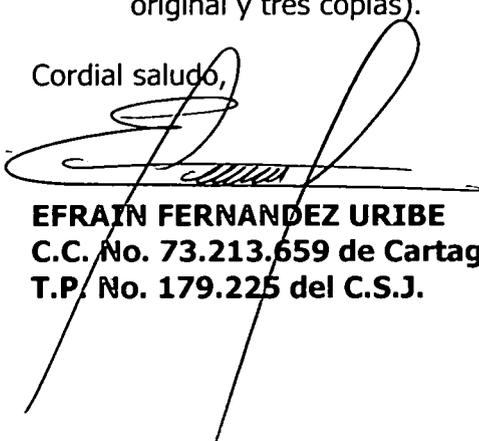
REF: DEPOSITO CONVENCION COLECTIVA SUSCRITA ENTRE TRANSPORTES REINA S.A. Y EL SINDICATO DE INDUSTRIA RAMA Y SERVICIOS DE TRABAJADORES DE EMPRESAS DE TRANSPORTE PUBLICO DE PASAJEROS POR CARRETERA NACIONAL – SINTRAPUCAN.

Apreciados señores.

En mi calidad de apoderado por parte de la empresa **TRANSPORTES REINA S.A.** en la etapa de negociación colectiva y actuando bajo las atribuciones dadas en el mencionado mandato, me permito realizar depósito de lo siguiente:

- Poder otorgado por la empresa **TRANSPORTES REINA S.A.** y cámara de comercio.
- Convención colectiva de trabajo suscrita entre **EL SINDICATO DE INDUSTRIA RAMA Y SERVICIOS DE TRABAJADORES DE EMPRESAS DE TRANSPORTE PUBLICO DE PASAJEROS POR CARRETERA NACIONAL – SINTRAPUCAN** y **TRANSPORTES REINA S.A.** suscrita el veintinueve (29) de octubre de 2017 (un original y tres copias).

Cordial saludo,


EFRAIN FERNANDEZ URIBE
C.C. No. 73.213.659 de Cartagena
T.P. No. 179.225 del C.S.J.

CD 21457



Camara de Comercio de Tunja
CERTIFICADO EXPEDIDO A TRAVES DEL PORTAL DE SERVICIOS VIRTUALES (SII)
CERTIFICADO DE EXISTENCIA Y REPRESENTACION LEGAL
TRANSPORTES REINA S.A.

Fecha expedición: 2017/10/23 - 15:59:51, Recibo No. S000113962, Operación No. 02C291023037

CODIGO DE VERIFICACIÓN: vtcEvvwTHD

CERTIFICADO DE EXISTENCIA Y REPRESENTACION LEGAL O INSCRIPCION DE DOCUMENTOS.
LA CAMARA DE COMERCIO DE TUNJA , CON FUNDAMENTO EN LAS MATRICULAS E INSCRIPCIONES DEL REGISTRO MERCANTIL,

CERTIFICA:

NOMBRE : TRANSPORTES REINA S.A.
SIGLA : TRANSREINA S.A.
N.I.T: 800214444-8
DIRECCION COMERCIAL:CARRERA 8A NRO.4A-20 P.2
BARRIO COMERCIAL: EL POLO
DOMICILIO : CHIQUINQUIRA
TELEFONO COMERCIAL 1: 7262595
DIRECCION DE NOTIFICACION JUDICIAL :CARRERA 8A NRO.4A-20 P.2
BARRIO NOTIFICACION: EL POLO
MUNICIPIO JUDICIAL: CHIQUINQUIRA
E-MAIL COMERCIAL:contactos@transreina.com

E-MAIL NOT. JUDICIAL:contactos@transreina.com

TELEFONO NOTIFICACION JUDICIAL 1: 7262595
FAX NOTIFICACION JUDICIAL:

CERTIFICA:

ACTIVIDAD PRINCIPAL:
4921 TRANSPORTE DE PASAJEROS

CERTIFICA:

MATRICULA NO. 00026917
FECHA DE MATRICULA EN ESTA CAMARA: 13 DE DICIEMBRE DE 1993
RENOVO EL AÑO 2017 , EL 31 DE MARZO DE 2017

CERTIFICA:

CONSTITUCION : QUE POR ESCRITURA PUBLICA NO. 0001359 DE NOTARIA SEGUNDA DE CHIQUINQUIRA DEL 7 DE DICIEMBRE DE 1993 , INSCRITA EL 13 DE DICIEMBRE DE 1993 BAJO EL NUMERO 00005175 DEL LIBRO IX, SE CONSTITUYO LA PERSONA JURIDICA: TRANSPORTES REINA S.A.

CERTIFICA:

REFORMAS:

DOCUMENTO	FECHA	ORIGEN	CIUDAD	INSCRIPCION	FECHA
0000903	1997/09/02	Notaria 2a.	de Chiquin	00007333	1997/09/15
0000398	2000/05/17	Notaria 2.	de CHIQUINQU	00009033	2000/05/26
0000568	1998/07/03	Notaria 2a	de Chiquinqu	00009244	2000/09/14
0000862	2000/09/06	Notaria 2a	de Chiquinqu	00009245	2000/09/14
0001566	2001/11/15	Notaria 1	de CHIQUINQU	00010374	2001/11/23

***** CONTINUA *****



Camara de Comercio de Tunja
CERTIFICADO EXPEDIDO A TRAVÉS DEL PORTAL DE SERVICIOS VIRTUALES (SII)
CERTIFICADO DE EXISTENCIA Y REPRESENTACION LEGAL
TRANSPORTES REINA S.A.

Fecha expedición: 2017/10/23 - 15:59:51, Recibo No. S000113962, Operación No. 02C291023037

CODIGO DE VERIFICACIÓN: vtcEVVwHd

0001604	2002/11/05	Notaria 1 de CHIQUINQU	00011116	2002/11/28
0000537	2003/04/28	Notaria 1 de chiquinqu	00011568	2003/05/19
001,626	2006/10/31	NOTARIA PRIMERA CHI	00014472	2006/11/02
001.202	2007/08/13	NOTARIA PRIMERA CHI	00015226	2007/08/21
0000611	2008/05/14	NOTARIA PRIMERA ZIP	00016049	2008/06/16
0000023	2010/03/24	ASAMBLEA DE ACCIONISCHI	00018133	2010/09/01
0002099	2011/12/29	NOTARIA PRIMERA CHI	00020074	2012/01/19
0000181	2012/02/15	NOTARIA PRIMERA CHI	00020192	2012/02/22
0003258	2015/12/30	NOTARIA SEGUNDA ZIP	00026363	2016/04/12
1398	2017/06/30	NOTARIA SEGUNDA DEL ZIP	00028693	2017/08/15

CERTIFICA:

VIGENCIA: QUE LA PERSONA JURIDICA NO SE HALLA DISUELTA. DURACION HASTA EL 31 DE DICIEMBRE DE 2057 .

CERTIFICA:

OBJETO SOCIAL: LA SOCIEDAD TENDRÁ COMO OBJETO SOCIAL LA REALIZACIÓN DE LAS SIGUIENTES ACTIVIDADES: 1. ADMINISTRAR Y EXPLOTAR EL SERVICIO PUBLICO DE TRANSPORTE TERRESTRE DE PERSONAS Y CARGA, MASIVO, COLECTIVO O INDIVIDUAL DE PASAJEROS, ESCOLAR, SERVICIOS ESPECIALES, TURISMO Y MIXTO, POR MEDIO DE TODA CLASE DE VEHÍCULOS AUTOMOTORES ENSAMBLADOS PARA TAL FIN COMO MICROBUSES, BUSES, BUSES, UNIDADES BI O TRIARTICULADAS, CAMIONES, TRACTOMULAS, CAMIONETAS, AUTOMOVILES, QUE LA SOCIEDAD ADQUIERA O QUE ELLEA DE AFILIEN: 2. IMPORTACIÓN, COMPRA Y VENTA DE VEHÍCULOS, REPUESTOS, COMBUSTIBLES E INSUMOS PARA AUTOMOTORES. 3. COMPRA DE TERRENOS PARA GARAJES, TALLERES, ALMACENES DE REPUESTOS, EDIFICACIONES, PARA LA SOCIEDAD Y LA EXPLOTACIÓN Y LA ADMINISTRACIÓN DE TALLERES DE REPARACIÓN Y ESTACIONES DE SERVICIO. 4. LA REPRESENTACIÓN DE FIRMAS NACIONALES O EXTRANJERAS CUALQUIERA QUE SEA SU OBJETO Y LA CELEBRACIÓN DE CONTRATOS DE AGENCIA COMERCIAL. 5. EL SERVICIO DE MENSAJERÍA Y DE ENCOMIENDAS, EN EL ÁMBITO NACIONAL E INTERNACIONAL. 6. LA PRESTACIÓN DE SERVICIOS BAJO LA MODALIDAD OUT - SOURSING RESPECTO DE CUALQUIERA DE LAS ACTIVIDADES PREVISTAS EN ESTE OBJETO SOCIAL. 7. LA PARTICIPACIÓN EN LICITACIONES PUBLICAS O PRIVADAS, PARA LO CUAL PODRÁ FORMAR CONSORCIOS, UNIONES TEMPORALES O PARTICIPAR EN SOCIEDAD. 8. LA INVERSIÓN DE TODA CLASE DE BIENES MUEBLES, INMUEBLES, DERECHOS O BIENES INMATERIALES, SU ADMINISTRACIÓN, ARRENDAMIENTO, PIGNORACION Y ENAJENACIÓN. 9. LA COMERCIALIZACIÓN DE TODA CLASE DE BIENES MUEBLES, INMUEBLES, DERECHOS O BIENES INMATERIALES. 10. LA INVERSIÓN EN ACCIONES, CUOTAS O PARTICIPACIONES DE SOCIEDADES CIVILES O COMERCIALES SIN IMPORTAR SU OBJETO SOCIAL Y/O LA PARTICIPACIÓN COMO SOCIO INDUSTRIAL EN LAS MISMAS. EN DESARROLLO DE SU OBJETO LA SOCIEDAD PODRÁ REALIZAR TODOS LOS ACTOS DIRECTAMENTE RELACIONADOS CON EL MISMO Y LOS QUE

***** CONTINUA *****



Camara de Comercio de Tunja
CERTIFICADO EXPEDIDO A TRAVES DEL PORTAL DE SERVICIOS VIRTUALES (SII)
CERTIFICADO DE EXISTENCIA Y REPRESENTACION LEGAL
TRANSPORTES REINA S.A.

Fecha expedición: 2017/10/23 - 15:59:51, Recibo No. S000113962, Operación No. 02C291023037

CODIGO DE VERIFICACIÓN: vtcEVVwthD

MIEMBRO SUPLENTE JUNTA DIRECTIVA
PINZON MARTINEZ LUIS FERNANDO

C.C.11335755

CERTIFICA:

** NOMBRAMIENTOS : **

QUE POR ACTA NO. 0000163 DE JUNTA DIRECTIVA DEL 21 DE NOVIEMBRE DE 2007 , INSCRITA EL 14 DE DICIEMBRE DE 2007 BAJO EL NUMERO 00015478 DEL LIBRO IX , FUE(ON) NOMBRADO(S):

NOMBRE

IDENTIFICACION

GERENTE

PINZON MARTINEZ RODRIGO

C.C.11346291

GERENTE SUPLENTE

PINZON PRIETO HERNANDO

C.C.465899

CERTIFICA:

FACULTADES DEL REPRESENTANTE LEGAL: LA REPRESENTACIÓN LEGAL DE LA SOCIEDAD SERÁ EJERCIDA POR EL GERENTE Y EL SUPLENTE DEL GERENTE. TANTO EL GERENTE COMO EL SUPLENTE DEL GERENTE PODRÁN SER O NO MIEMBROS DE LA JUNTA DIRECTIVA. TANTO EL GERENTE COMO EL SUPLENTE DEL GERENTE SERÁN ELEGIDOS POR LA JUNTA DIRECTIVA PARA PERIODOS DE UN (1) AÑO, SIN PERJUICIO DE QUE LA MISMA JUNTA PUEDA REMOVERLOS LIBREMENTE EN CUALQUIER TIEMPO. FUNCIONES: EL GERENTE TENDRÁ LA REPRESENTACIÓN JUDICIAL Y EXTRAJUDICIAL DE LA SOCIEDAD Y, EN ESPECIAL, LAS SIGUIENTES FUNCIONES: 1. EJECUTAR TODOS LOS ACTOS U OPERACIONES COMPRENDIDAS DENTRO DEL OBJETO SOCIAL DE CONFORMIDAD CON LO PREVISTO EN LAS LEYES Y ESTOS ESTATUTOS. 2. AUTORIZAR CON SU FIRMA TODOS LOS DOCUMENTOS PÚBLICOS O PRIVADOS QUE DEBAN OTORGARSE EN DESARROLLO DE LAS ACTIVIDADES SOCIALES O EN INTERÉS DE LA SOCIEDAD. 3. CELEBRAR CUALQUIER ACTO O CONTRATO QUE NO SUPERE EL EQUIVALENTE EN PESOS DE SEISCIENTOS (60 0) SALARIOS MÍNIMOS LEGALES MENSUALES VIGENTES EN EL MOMENTO EN EL QUE SE CELEBRE LA OPERACIÓN. PARA LA CELEBRACIÓN DE ACTOS QUE EXCEDAN DE ESTA CUANTÍA REQUERIRÁ AUTORIZACIÓN DE LA JUNTA DIRECTIVA. 4. NOMBRAR O REMOVER A LOS EMPLEADOS DE LA SOCIEDAD CUYA DESIGNACIÓN NO CORRESPONDA A LA ASAMBLEA DE ACCIONISTAS O A LA JUNTA DIRECTIVA. 5. CONVOCAR A LA ASAMBLEA DE ACCIONISTAS A REUNIONES ORDINARIAS O EXTRAORDINARIAS CUANDO LO JUZGUE CONVENIENTE O NECESARIO Y CUANDO SE LO ORDENE LA JUNTA DIRECTIVA O SE LO SOLICITE EL REVISOR FISCAL DE LA SOCIEDAD O UN NUMERO PURAL DE ACCIONISTAS QUE REPRESENTA EL VEINTE POR CIENTO (20 %) O MAS DEL CAPITAL SUSCRITO. 6. CONVOCAR A LA JUNTA DIRECTIVA CUANDO LO CONSIDERE NECESARIO O CONVENIENTE Y MANTENERLA INFORMADA DEL CURSO DE LOS NEGOCIOS SOCIALES. 7. CUMPLIR LAS ORDENES E INSTRUCCIONES QUE LE IMPARTAN LA ASAMBLEA DE ACCIONISTAS O LA JUNTA DIRECTIVA. 8. REPRESENTAR A LA SOCIEDAD ANTE LOS ACCIONISTAS, ANTE TERCEROS Y ANTE TODA CLASE DE AUTORIDADES DEL

***** CONTINUA *****



Camara de Comercio de Tunja
CERTIFICADO EXPEDIDO A TRAVÉS DEL PORTAL DE SERVICIOS VIRTUALES (SII)
CERTIFICADO DE EXISTENCIA Y REPRESENTACION LEGAL
TRANSPORTES REINA S.A.

Fecha expedición: 2017/10/23 - 15:59:51, Recibo No. S000113962, Operación No. 02C291023037

CODIGO DE VERIFICACIÓN: vtcEVVwHD

ORDEN ADMINISTRATIVO Y JURISDICCIONAL. 9. PRESENTAR A LA ASAMBLEA GENERAL JUNTO CON EL INVENTARIO Y EL BALANCE DE FIN DE EJERCICIO, UN INFORME ESCRITO SOBRE LA SITUACIÓN DE LA SOCIEDAD, UN DETALLE COMPLETO DE LA CUENTA DE PERDIDAS Y GANANCIAS Y EL PROYECTO DE DISTRIBUCIÓN DE UTILIDADES. 10. TOMAR TODAS LAS MEDIDAS QUE RECLAMEN AL CONSERVACIÓN DE LOS BIENES SOCIALES, VIGILAR LA ACTIVIDAD DE LOS EMPLEADOS DE LA SOCIEDAD E IMPARTIRLES LAS ORDENES E INSTRUCCIONES QUE EXIJA LA BUENA MARCHA DE LA COMPAÑÍA. 11. LAS DEMÁS QUE NO SE ENCUENTREN ATRIBUIDAS A LA ASAMBLEA DE ACCIONISTAS O A LA JUNTA DIRECTIVA. 12) PERMITIR ADELANTAR LAS GESTIONES ANTE EL MINISTERIO DE TRANSPORTE PARA HACER LA UNIÓN TEMPORAL CON EMPRESAS DE TRANSPORTE SEGÚN LO ESTABLECIDO. PARÁGRAFO: EL REPRESENTANTE LEGAL PARA ASUNTOS LEGALES Y JUDICIALES EN NOTARIA DE TRANSPORTE TENDRÁ LAS SIGUIENTES FUNCIONES: 1) REPRESENTAR A LA SOCIEDAD ANTE TODAS LAS ENTIDADES NACIONALES, DEPARTAMENTALES O MUNICIPALES DE TRANSITO; 2) ADELANTAR TODOS LOS TRAMITES Y GESTIONES NECESARIOS TENDIENTES A LA OBTENCIÓN DE PERMISOS O LICENCIAS TRANSITO QUE SE REQUIERAN; 3). REPRESENTAR A LA SOCIEDAD EN TODOS LOS ASPECTOS que se deriven de ACCIDENTES DE TRÁNSITO. HASTA UN MONTO EQUIVALENTE A VEINTE (20) S.M.L.M.V; 5.) NOTIFICARSE E INTERPONER RECURSOS DE CUALQUIER ACTO ADMINISTRATIVO DE LAS AUTORIDADES DE TRÁNSITO.

CERTIFICA:

QUE SEGÚN ESCRITURA PUBLICA N. 2103 DE FECHA 25 DE OCTUBRE DE 2007 DE LA NOTARIA 73 DE LA CIUDAD DE BOGOTÁ INSCRITA EN ESTA CAMARA DE COMERCIO EL 09 DE NOVIEMBRE DE 2007, BAJO EL NUMERO 686 DEL LIBRO RESPECTIVO: SE OTORGA PODER GENERAL, AMPLIO Y SUFICIENTE AL DOCTOR CARLOS ALBERTO RODRIGUEZ CASTAÑEDA, IDENTIFICADO CON LA CÉDULA DE CIUDADANÍA 79.508.733 EXPEDIDA EN BOGOTÁ, PARA QUE EN NOMBRE Y REPRESENTACIÓN DE LA SOCIEDAD CELEBRE Y EJECUTE LOS SIGUIENTES ACTOS, INCLUYENDO PERO NO LIMITÁNDOSE A: A. PARA QUE EN NOMBRE Y REPRESENTACIÓN DEL PODERDANTE REPRESENTA LA SOCIEDAD EN AUDIENCIAS DE CONCILIACIÓN CON OCASION DE ACCIDENTES DE TRANSITO, TRANSPORTES DE MERCANCÍAS Y/O CUALQUIER EVENTO RELACIONADO CON EL TRANSPORTE TERRESTRE AUTOMOTOR DE PASAJEROS ANTE CUALQUIER ENTIDAD DEL ORDEN NACIONAL Y EN EL CUAL ESTE INVOLUCRADA LA SOCIEDAD. B. REPRESENTAR A LA REFERIDA SOCIEDAD EN TODA CLASE DE ACTUACIONES Y PROCESOS JUDICIALES ENTE INSPECCIONES DE TRANSITO, INSPECCIONES DE POLICÍA, FISCALIAS DE TODO NIVEL, JUZGADOS Y TRIBUNALES DE TODO TIPO, INCLUIDOS TRIBUNALES DE ARBITRAMIENTO DE CUALQUIER CLASE, CORTE CONSTITUCIONAL, CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, CONSEJO SUPERIOR DE LA JUDICATURA, CONSEJO DE ESTADO, SUPERINTENDENCIAS, MINISTERIOS, FISCALIA GENERAL DE LA NACION, DEFENSORIA DEL PUEBLO, PROCURADURIA GENERAL DE LA NACION, CONTRALORIA GENERAL DE LA NACION Y CUALQUIERA OTRA ENTIDAD JURISDICCIONAL,

***** CONTINUA *****



Camara de Comercio de Tunja
CERTIFICADO EXPEDIDO A TRAVES DEL PORTAL DE SERVICIOS VIRTUALES (SII)
CERTIFICADO DE EXISTENCIA Y REPRESENTACION LEGAL
TRANSPORTES REINA S.A.

Fecha expedición: 2017/10/23 - 15:59:51, Recibo No. S000113962, Operación No. 02C291023037

CODIGO DE VERIFICACIÓN: vtcEVVwtHD

ADMINISTRATIVA, LEGISLATIVA, EJECUTIVA, CENTROS DE CONCILIACIÓN, TRIBUNALES DE ARBITRAMIENTO Y CUALQUIERA OTRA ENTIDAD, BIEN SEA COMO DEMANDANTE, DEMANDADA, LITISCONSORTE, COADYUDANTE U CPOSITOR EN CUALQUIER ACTUACIÓN. C. REPRESENTAR CON AMPLIAS FACULTADES A LA SOCIEDAD EN TODA CLASE DE ACTUACIONES Y PROCEDIMIENTOS ANTES LAS AUTORIDADES ADMINISTRATIVAS DEL ORDEN NACIONAL, DEPARTAMENTAL, MUNICIPAL O DEL DISTRITO CAPITAL DE BOGOTÁ. D. ATENDER LOS REQUERIMIENTOS Y NOTIFICACIONES PROVENIENTES DE LA DIRECCIÓN DE IMPUESTOS NACIONALES Y ADUANAS NACIONALES, SUPERPUERTOS Y DE CUALQUIERA OTRA ENTIDAD DE CARÁCTER ADMINISTRATIVO A NIVEL NACIONAL, ASÍ COMO DE CUALQUIERA DE LAS OFICINAS DE LA ADMINISTRACIÓN E INTENTAR EN NOMBRE Y REPRESENTACIÓN DE LA SOCIEDAD LOS RECURSOS ORDINARIOS, TALES COMO REPOSICIÓN, APELACION Y RECONSIDERACION, ASÍ COMO LOS RECURSOS EXTRAORDINARIOS CONFORME A LA LEY. E. REALIZAR LAS SIGUIENTES GESTIONES CON AMPLIAS FACULTADES DE REPRESENTACIÓN; NOTIFICARSE DE TODA CLASE DE PROVIDENCIAS JUDICIALES EMANADAS DE FUNCIONARIOS ADMINISTRATIVOS DEL ORDEN NACIONAL, DEPARTAMENTAL O MUNICIPAL O DEL DISTRITO CAPITAL DE BOGOTÁ, O DE ENTIDADES DESCENTRALIZADAS DE LOS MISMOS ORDENES, DESCORRER TRASLADOS, INTERPONER Y SUSTENTAR LOS RECURSOS ORDINARIOS Y EXTRAORDINARIOS, RENUNCIAR A TÉRMINOS, ASISTIR A TODO TIPO DE AUDIENCIAS DE CONCILIACIÓN Y REALIZAR CONCILIACIONES TOTALES O PARCIALES, ABSOLVER INTERROGATORIOS DE PARTE, CONFESAR Y COMPROMETER A LA SOCIEDAD QUE REPRESENTA. F. PRESENTAR OBJECIONES A LOS RECLAMOS PRESENTADOS POR TERCEROS DE CUALQUIER ÍNDOLE Y/ O DE CUALQUIER PARTICULAR RELACIONADOS CON EL GIRO NORMAL DE SUS NEGOCIOS. G. IGUALMENTE PODRÁ PRONUNCIARSE SOBRE LAS SOLICITUDES DE RECONSIDERACION PRESENTADOS POR TERCEROS. H. RESPONDER SOLICITUDES, QUEJAS Y REQUERIMIENTOS PRESENTADOS POR AUTORIDADES JUDICIALES Y ADMINISTRATIVAS DE CUALQUIER ÍNDOLE O DE TERCEROS EN DESARROLLO DEL DERECHO REPETICION. I. OTORGAR PODERES ESPECIALES EN NOMBRE DE LA SOCIEDAD ANTE CUALQUIER ENTIDAD DEL ORDEN JUDICIAL, EJECUTIVA Y LEGISLATIVA NACIONAL, CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, CONSEJO DE ESTADO, CONSEJO SUPERIOR DE LA JUDICATURA, CORTE CONSTITUCIONAL, DEFENSORIA DEL PUEBLO, CONTRALORIA GENERAL DE LA REPÚBLICA, DEPARTAMENTOS ADMINISTRATIVOS, PROCURADURIA GENERAL DE LA NACION, TRIBUNALES ADMINISTRATIVOS, TRIBUNALES DE DISTRITO JUDICIAL, JUZGADOS ADMINISTRATIVOS, JUECES CIVILES DEL CIRCUITO Y MUNICIPALES, DIAN, SUPERPUERTOS, SUPERINTENDENCIAS, JUECES PENALES DEL CIRCUITO Y MUNICIPALES, FISCALIA GENERAL DE LA NACION, FISCALIAS SECCIONALES Y LOCALES DE CUALQUIER ENTIDAD DEL ORDEN NACIONAL, DEPARTAMENTAL Y MUNICIPAL, TRIBUNALES DE ARBITRAMIENTO, CENTROS DE CONCILIACIÓN, MINISTERIOS, SUPERINTENDENCIAS Y EN GENERAL ANTE CUALQUIER ENTIDAD PRIVADA O PUBLICA EN LA QUE SEA LLAMADA LA SOCIEDAD EN DESARROLLO DEL OBJETO SOCIAL. J. PARA QUE REPRESENTA AL PODERDANTE ANTE CUALQUIER CORPORACIÓN, ENTIDAD, FUNCIONARIO O EMPLEADO DE LA RAMA

***** CONTINUA *****



Camara de Comercio de Tunja
CERTIFICADO EXPEDIDO A TRAVÉS DEL PORTAL DE SERVICIOS VIRTUALES (SII)
CERTIFICADO DE EXISTENCIA Y REPRESENTACION LEGAL
TRANSPORTES REINA S.A.

Fecha expedición: 2017/10/23 - 15:59:51, Recibo No. S000113962, Operación No. 02C291023037

CODIGO DE VERIFICACIÓN: vtcEvvWtHD

EJECUTIVA Y SUS ORGANISMOS VINCULADOS O ADSCRITOS, DE LA RAMA JUDICIAL, DE LA RAMA EJECUTIVA Y DE LA RAMA LEGISLATIVA, DEL PODER PUBLICO, EN CUALQUIER PETICION, ACTUACIÓN, DILIGENCIA O PROCESO, SEA COMO DEMANDANTE, SEA COMO DEMANDADO O COMO COADYUDANTE DE CUALQUIERA DE LAS PARTES, PARA INICIAR O SEGUIR HASTA SU TERMINACIÓN, LOS PROCESOS, ACTOS, DILIGENCIAS Y ACTUACIONES RESPECTIVAS. K. COBRAR O PERCIBIR JUDICIAL O EXTRAJUDICIALMENTE EL VALOR DE LOS CRÉDITOS QUE SE ADEUDEN AL PODERDANTE, EXPIDA LOS RECIBOS Y HAGA LAS CANCELACIONES CORRESPONDIENTES. L. PARA QUE SOMETA A DECISION DE ÁRBITROS LAS CONTROVERSIAS SUSCEPTIBLES DE TRANSACCIÓN A LOS DERECHOS Y OBLIGACIONES DEL PODERDANTE Y PARA QUE LOS REPRESENTE DONDE SEA NECESARIO EN EL PROCESO O PROCESOS ARBITRALES. M. PARA QUE DESISTA DE LOS PROCESOS, RECLAMACIONES O GESTIONES EN QUE INTERVENGA A NOMBRE DEL PODERDANTE, DE LOS RECURSOS QUE EN ELLOS INTERPONGA Y DE LOS INCIDENTES QUE PROMUEVA. N. PARA QUE CONCILIE CUALQUIER PROCESO, RECLAMACION, SOLICITUD O GESTIÓN DE CUALQUIER ÍNDOLE EN QUE INTERVENGA O HAYA SIDO LLAMADO EL PODERDANTE, Y EN GENERAL, PARA QUE ASUMA LA REPRESENTACIÓN EN AUDIENCIAS DE CONCILIACIÓN DEL PODERDANTE Y CONCILIE LAS DIFERENCIAS QUE PUDIEREN SURGIR SIN QUE PUEDA AFIRMARSE QUE NO TIENE LA FACULTAD SUFICIENTE PARA LA REPRESENTACIÓN DE LA ENTIDAD PODERDANTE. Ñ. EN GENERAL PARA QUE PUEDA TRANSIGIR Y CONCILIAR TODO TIPO DE CONTROVERSIAS Y DIFERENCIAS QUE OCURRAN RESPECTO DE LOS DERECHOS Y OBLIGACIONES DEL PODERDANTE. O. EXPRESAMENTE QUEDA FACULTADO PARA CONCILIAR, DESISTIR, TRANSIGIR, SUSTITUIR, RECIBIR Y REASUMIR EL PRESENTE MANDATO. P. SOLICITAR LA ENTREGA PROVISIONAL O DEFINITIVA DE LOS VEHÍCULOS A NOMBRE DE LA SOCIEDAD TRANSPORTES REINA S.A. TRANSREINA S.A., A LAS FISCALIAS PERMANENTES, UNIDADES DE REACCION INMEDIATA, SERVICIO DE ATENCIÓN AL USUARIO DE LA FISCALIA GENERAL DE LA NACION, JUECES DE CONTROL DE GARANTÍAS Y ANTE CUALQUIER ENTIDAD DE CARÁCTER JUDICIAL, CIVIL, PENAL, ADMINISTRATIVO PUBLICO O PRIVADO A NIVEL NACIONAL. Q. IGUALMENTE PODRÁ SUSCRIBIR LAS CORRESPONDIENTES DILIGENCIAS DE COMPROMISO A NOMBRE DE LA SOCIEDAD TRANSPORTES REINA S.A. TRANSREINA S.A, Y EN GENERAL REALIZAR TODAS LAS ACTUACIONES NECESARIAS Y GESTIONES PERTINENTES PARA LA ENTREGA FÍSICA DE LOS AUTOMOTORES DE PROPIEDAD Y/O VINCULADOS A TRANSPORTES REINA S.A. TRANSREINA S.A. R. EN GENERAL PARA QUE ASUMA LA PERSONERÍA DEL PODERDANTE CUANDO LO ESTIME CONVENIENTE Y NECESARIO, DE TAL MODO QUE EN NINGÚN CASO QUEDE SIN REPRESENTACIÓN ANTE NINGUNA AUTORIDAD DEL ORDEN NACIONAL DENTRO DEL GIRO NORMAL DE SUS NEGOCIOS.

CERTIFICA:

** REVISOR FISCAL: **

QUE POR ACTA NO. 0000033 DE ASAMBLEA DE ACCIONISTAS DEL 27 DE OCTUBRE DE 2016 , INSCRITA EL 22 DE NOVIEMBRE DE 2016 BAJO EL

***** CONTINUA *****



Camara de Comercio de Tunja
CERTIFICADO EXPEDIDO A TRAVES DEL PORTAL DE SERVICIOS VIRTUALES (SII)
CERTIFICADO DE EXISTENCIA Y REPRESENTACION LEGAL
TRANSPORTES REINA S.A.

Fecha expedición: 2017/10/23 - 15:59:51, Recibo No. S000113962, Operación No. 02C291023037

CODIGO DE VERIFICACIÓN: vtcEvvwHd

NUMERO 00027285 DEL LIBRO IX , FUE (RON) NOMBRADO(S) :	
NOMBRE	IDENTIFICACION
REVISOR FISCAL PRINCIPAL	
CASTILLO BOTIA ROSIO DEL PILAR	C.C.50903230
TARJETA PROFESIONAL: 49149-T	
REVISOR FISCAL SUPLENTE	
BELTRAN PINEDA JAVIER ALEXANDER	C.C.79271338
TARJETA PROFESIONAL: 54173-T	

CERTIFICA:

QUE LA PERSONA JURIDICA TIENE MATRICULADOS LOS SIGUIENTES ESTABLECIMIENTOS :

NOMBRE : TRANSPORTES REINA S.A.
MATRICULA NO. 00026918 DEL 13 DE DICIEMBRE DE 1993
RENOVACION DE LA MATRICULA : EL 31 DE MARZO DE 2017
ULTIMO AÑO RENOVADO : 2017

CERTIFICA:

ACTIVIDAD PRINCIPAL:
4921 TRANSPORTE DE PASAJEROS

QUE POR OFICIO NO. 0001659 DEL JUZGADO 2 CIVIL MUNICIPAL DE ORALIDAD DE CHIQUINQUIRA , INSCRITA EL 15 DE DICIEMBRE DE 2016 BAJO EL NUMERO 00004060 DEL LIBRO 08 , SE DECRETO : INSCRIPCION DE DEMANDA SOBRE ESTABLECIMIENTO DE COMERCIO DENTRO DEL PROCESO 0005-2016 DEMANDANTE CARLOS JULIO CABEZAS, ALBA PEÑA Y KAREN CABEZAS

CERTIFICA:

QUE NO FIGURAN INSCRIPCIONES ANTERIORES A LA FECHA DEL PRESENTE CERTIFICADO, QUE MODIFIQUEN TOTAL O PARCIALMENTE SU CONTENIDO.

CERTIFICA:

DE CONFORMIDAD CON LO ESTABLECIDO EN EL CODIGO DE PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO Y DE LO CONTENCIOSO Y DE LA LEY 962 DE 2005, LOS ACTOS ADMINISTRATIVOS DE REGISTRO AQUI CERTIFICADOS QUEDAN EN FIRME DIEZ (10) DIAS HABLES DESPUES DE LA FECHA DE INSCRIPCION, SIEMPRE QUE NO SEAN OBJETO DE RECURSOS.

VALOR DEL CERTIFICADO: \$5,200

IMPORTANTE: La firma digital del secretario de la Camara de Comercio de Tunja contenida en este certificado electrónico se encuentra emitida por una entidad de certificación abierta autorizada y vigilada por la Superintendencia de Industria y Comercio, de conformidad con las exigencias establecidas en la Ley 527 de 1999 para validez jurídica y probatoria de los documentos electrónicos.

***** CONTINUA *****



Camara de Comercio de Tunja
CERTIFICADO EXPEDIDO A TRAVÉS DEL PORTAL DE SERVICIOS VIRTUALES (SII)
CERTIFICADO DE EXISTENCIA Y REPRESENTACION LEGAL
TRANSPORTES REINA S.A.

Fecha expedición: 2017/10/23 - 15:59:51, Recibo No. S000113962, Operación No. 02C291023037

CODIGO DE VERIFICACIÓN: vtcEvvwHD

La firma digital no es una firma digitalizada o escaneada, por lo tanto, la firma digital que acompaña este documento la podrá verificar a través de su aplicativo visor de documentos pdf.

No obstante, si usted va a imprimir este certificado, lo puede hacer desde su computador, con la certeza de que el mismo fue expedido a través del canal virtual de la cámara de comercio y que la persona o entidad a la que usted le va a entregar el certificado impreso, puede verificar por una sola vez el contenido del mismo, ingresando al enlace <http://silitunja.confecamaras.co/cv.php> seleccionando allá la cámara de comercio e indicando el código de verificación vtcEvvwHD.

Al realizar la verificación podrá visualizar (y descargar) una imagen exacta del certificado que fue entregado al usuario en el momento que se realizó la transacción.

La firma mecánica que se muestra a continuación es la representación gráfica de la firma del secretario jurídico (o que haga sus veces) de la Cámara de Comercio quien avala este certificado. La firma mecánica no reemplaza la firma digital en los documentos electrónicos.

Transportes
REINA S.A.

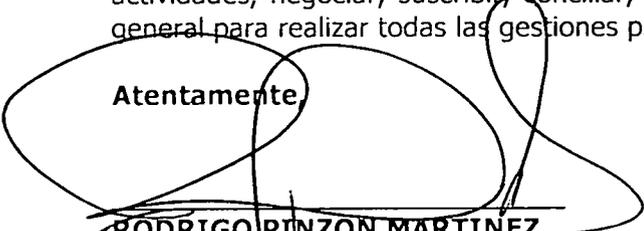
NIT. 800.214.444-8

REF. PODER ESPECIAL REPRESENTACION NEGOCIACION COLECTIVA
TRANSPORTES REINA S.A.

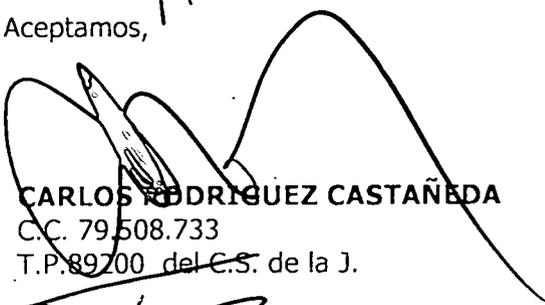
RODRIGO PINZON MARTINEZ, mayor de edad, vecino(a) de esta ciudad, identificado(a) como aparece al pie de mi firma, obrando en nombre y representación de **TRANSPORTES REINA S.A.**, según consta en el Certificado de Existencia y Representación Legal que se adjunta, por el presente escrito manifiesto que confiero poder especial, amplio y suficiente a los señores **FRANCISCO BURITICA RUIZ, CARLOS ALBERTO RODRIGUEZ CASTAÑEDA, FABIO ADOLFO GARCIA HERNANDEZ, EFRAIN FERNANDEZ URIBE**, identificados como aparece al pie de sus firmas, para que actúen en representación de la empresa en desarrollo del proceso de negociación colectiva que se desarrollará con atención al pliego de peticiones presentado por la organización sindical **SINDICATO DE INDUSTRIA RAMA Y SERVICIOS DE TRABAJADORES DE EMPRESAS DE TRANSPORTE PUBLICO DE PASAJEROS POR CARRETERA NACIONAL – SINTRAPUCAN**, el pasado veintiséis (26) de septiembre de 2017.

Los apoderados quedan facultados especialmente para participar en las mencionadas actividades, negociar, suscribir, conciliar, recibir, desistir, transigir y sustituir este poder y en general para realizar todas las gestiones propias de este encargo.

Atentamente,

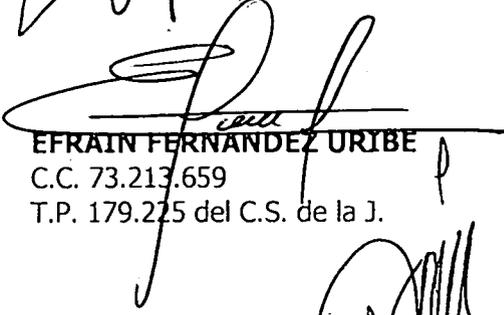

RODRIGO PINZON MARTINEZ
C.C. 11.346.291 de Zipaquira

Aceptamos,


CARLOS RODRIGUEZ CASTAÑEDA
C.C. 79.508.733
T.P. 89700 del C.S. de la J.


FRANCISCO BURITICA RUIZ
C.C. 10.529.620
T.P. 28.588 del C.S. de la J.


FABIO GARCIA HERNANDEZ
C.C. 11.337.810 de Zipaquira


EFRAIN FERNANDEZ URIBE
C.C. 73.213.659
T.P. 179.225 del C.S. de la J.


10-067-2017.

**NOTARIA SEGUNDA
CIRCULO DE ZIPAQUIRA**

**DILIGENCIA DE RECONOCIMIENTO
FIRMA Y HUELLA**

Ante mi **HECTOR RENE BASTIDAS PAZOS**
NOTARIO SEGUNDO DEL CIRCULO DE ZIPAQUIRA

COMPARECE:

PINZON MARTINEZ RODRIGO

quien se identifica con:

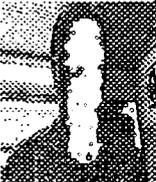
CC. No. 11.346.291 de ZIPAQUIRA

y declara que la firma y huella puesta
en el presente documento privado es
suya y que el contenido del mismo es
cierto.

Zipaquira, **09/10/2017 4:11 p.m**

FIRMA DEL DECLARANTE

El suscrito Notario Autoriza el anterior
reconocimiento por reunir los requisitos
legales.



HUELLA INDICE
DEFECH



Func.o: ANGELICA MARIA PACHECO



CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO SUSCRITA ENTRE TRANSPORTES REINA S.A. Y EL SINDICATO DE INDUSTRIA RAMA Y SERVICIOS DE TRABAJADORES DE EMPRESAS DE TRANSPORTE PÚBLICO DE PASAJEROS POR CARRETERA NACIONAL – SINTRAPUCAN.

En Bogotá D.C., a los veintinueve (29) días del mes de octubre de 2017, siendo las 8:00 a.m., se reunieron en las instalaciones del Hotel 101 Park House, ubicadas en la Carrera 21 No. 101 – 10, por una parte los negociadores de la compañía, como principales CARLOS ALBERTO RODRIGUEZ CASTAÑEDA, FABIO GARCIA HERNANDEZ, FRANCISCO BURITICA RUIZ y como suplente LAURA BURITICA CORDOBA; y por otra parte, como principales negociadores por parte de los trabajadores, DANIEL ORLANDO GUTIERREZ RAMOS, GUSTAVO CORTES PEÑA, WILSON BRITO RODRIGUEZ, y MIGUEL ANGEL FELICIANO, con el objeto de suscribir la CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO 2017-2021 entre TRANSPORTES REINA S.A. Y EL SINDICATO DE INDUSTRIA RAMA Y SERVICIOS DE TRABAJADORES DE EMPRESAS DE TRANSPORTE PÚBLICO DE PASAJEROS POR CARRETERA NACIONAL – SINTRAPUCAN.

El texto de la presente Convención Colectiva de Trabajo recopila la totalidad del acuerdo colectivo logrado y comprende los siguientes capítulos y artículos:

**CAPITULO I.
DEL RECONOCIMIENTO DE LAS PARTES.**

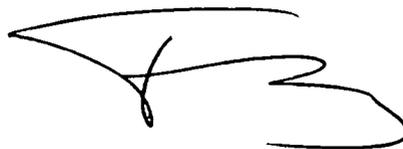
1. **Reconocimiento.** LA EMPRESA reconoce a SINTRAPUCAN, como representante de los trabajadores afiliados a dicha organización, en los términos establecidos en el Código Sustantivo del Trabajo, acuerdos de la OIT ratificados por Colombia y demás normas concordantes y/o complementarias, para efectos de la presente convención colectiva.

**CAPITULO II
ASPECTOS SOCIALES.**

2. **Contratación.** Para la provisión de aquellas actividades propias del objeto de LA EMPRESA, entendidas como la ejecución del servicio público esencial de transporte terrestre de pasajeros por carretera nacional, LA EMPRESA recurrirá a la vinculación laboral de la fuerza de trabajo requerida, acorde a lo establecido en el artículo 36 de la Ley 336 de 1996.

Parágrafo 1. A más tardar dentro las dos semanas posteriores a la firma del contrato de trabajo, la compañía pondrá a disposición del trabajador copia del mismo en la sede de LA EMPRESA donde fue suscrito.

Parágrafo 2. LA EMPRESA aplicará la legislación laboral colombiana vigente en cuanto a las jornadas de trabajo y para los trabajadores sindicalizados registrará también la posibilidad de laborar en jornadas hasta diez (10) horas diarias, teniendo en cuenta el objeto social de LA EMPRESA como prestadora del servicio público esencial de transporte terrestre de pasajeros por carretera (artículos 5, 35, 36 y 56 de la Ley 336 de 1996).



Igualmente, promoverá por medio del área de gestión humana la realización de pausas activas, acorde a la actividad desempeñada.

Parágrafo 3. LA EMPRESA dispondrá de conductores relevadores pagados por la misma, en cantidad de un (1) conductor relevador por cada 5,5 vehículos afiliados activos en los rodamientos vigentes, en forma permanente, distribuidos de acuerdo a las necesidades de la operación. Se contará con una programación mensual realizada por el (la) supervisor(a) y publicada en las carteleras de los terminales de Bogotá y Chiquinquirá según sea el centro de operación.

Parágrafo 4. Sobre el tema relacionado con el rodamiento, LA EMPRESA realizará su plan de rodamiento tomando en cuenta los parámetros establecidos por el Decreto 1079 de 2015; de igual manera, cumplirá las resoluciones emanadas del Ministerio de Transporte y la supervisión que adelanta la SUPERINTENDENCIA DE PUERTOS Y TRANSPORTE.

Parágrafo 5. Sobre el Fondo de Reposición se precisa que tiene su regulación legal obligatoria en la Ley 105 de 1993, para las empresas de transporte, la cual está regulada por el Ministerio de Transporte y vigilada periódicamente por la Superintendencia de Puertos y Transporte. En relación con los fondos, estos podrán ser manejados tal como lo dispone la ley a través de fiducias o entidades de carácter financiero que estén avaladas por la Superintendencia Financiera. (Resolución 339 del 25 de febrero de 1994 emanada del Ministerio de Transporte o legislación vigente).

3. LA EMPRESA elaborará el comprobante de pago de nómina. Una copia de dicho comprobante, será puesta a disposición en las carpetas enviadas a las taquillas quincenalmente.
4. **Régimen disciplinario.** LA EMPRESA continuará respetando el derecho de defensa de los trabajadores y el debido proceso. Por lo tanto, ningún trabajador podrá ser sancionado ni despedido con justa causa, sin que medie el procedimiento que le garantice la oportunidad al trabajador y al sindicato de ser oídos, éste último a través de dos representantes, para lo cual LA EMPRESA procederá a notificarlos oportunamente, a través de documento escrito, el cual incluirá: lugar, fecha y hora en la que se adelantará la diligencia de descargos y demás aspectos legales. En caso de no comparecencia de los representantes de la organización sindical, se continuará con el proceso disciplinario.

LA EMPRESA se compromete a seguir el correspondiente procedimiento diseñado para este fin en el cual se establece:

- LA EMPRESA notificará por escrito al trabajador la apertura del proceso de investigaciones dentro de los quince (15) días hábiles siguientes a la comisión de la presunta falta, o desde el momento en que el empleador o sus representantes tengan conocimiento de la misma.
- LA EMPRESA, a través del área de Gestión Humana, desde la notificación de



apertura del proceso de investigación, contarán con máximo diez (10) días hábiles para investigar la presunta falta reportada. En aquellos casos en los que se tramiten requerimientos a terceros, pertinentes para el trámite del proceso, y a fin de garantizar que a este concurren todos los elementos requeridos para su idoneidad, el término establecido se suspenderá hasta tanto se reciba y se estudie la respuesta del respectivo requerimiento, situación que se notificará al trabajador sindicalizado por escrito

- Cerrada la etapa de investigación, LA EMPRESA procederá a notificar por escrito al trabajador la citación a los descargos dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes, estableciendo de forma clara los cargos imputados, según las presuntas faltas cometidas, y la posible sanción a aplicar. Igualmente, se indicará lugar, fecha y hora en que se realizará la diligencia de descargos o conversatorio laboral. La diligencia de descargos se deberá realizar dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a la notificación de su programación.

Junto con la citación a descargos se debe entregar al trabajador imputado copia de todas las pruebas que fundamentan los cargos formulados.

El trabajador podrá aportar en su defensa las pruebas con las que cuente, dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la notificación de fecha para la realización de la diligencia de descargos, a fin de contar con un tiempo prudente de análisis de las pruebas.

- En la diligencia de descargos o Conversatorio laboral, se procederá a realizar al trabajador el cuestionario, el cual deberá responder de manera clara y veraz, con el ánimo de proporcionarle al empleador los elementos de juicio reales y suficientes para calificar su conducta. En esta diligencia el trabajador podrá controvertir las pruebas remitidas.
- Los representantes del sindicato y/o los testigos que asistan a la diligencia de descargos del presunto responsable, según el caso, serán oídos al final de la diligencia y dejarán por escrito en la correspondiente acta de descargos sus puntos de vista respecto al caso tratado.
- Realizada la diligencia de descargos, LA EMPRESA contará con un plazo máximo de quince (15) días hábiles contados a partir del día siguiente a la realización de la diligencia para tomar y notificar por escrito la respectiva decisión.
- Notificada la correspondiente decisión, el trabajador contará con un plazo de tres (3) días hábiles para interponer, si así lo considera, recurso de apelación contra la decisión. Este recurso se presentará ante el fallador de primera instancia, quien concederá el mismo en la medida que sea presentado dentro del término previsto y lo remitirá al Gerente General de la Compañía para que sea este quien lo resuelva.
- No producirá efecto alguno la decisión disciplinaria tomada omitiendo el procedimiento disciplinario establecido.



Parágrafo 1. En caso de sobrevenir hechos demostrados que impidan la ejecución del proceso disciplinario acorde a las reglas establecidas o cuando medie acuerdo entre las partes, se suspenderán los términos pactados hasta tanto se supere la situación que dio lugar la suspensión.

Parágrafo 2. Se entienden por días hábiles para efectos del proceso disciplinario, los comprendidos de lunes a viernes, excluyéndose los días sábados domingos y de fiesta determinados expresamente por la Ley.

Parágrafo 3. En caso de no ser posible la notificación personal por escrito de los actos que hacen parte del proceso disciplinario, el empleador podrá notificar mediante la remisión del respectivo acto al correo electrónico informado por el trabajador a LA EMPRESA, o remitiendo la respectiva comunicación a la última dirección de domicilio reportada en forma escrita al departamento de gestión humana por el trabajador, de lo contrario se tomará la reportada en la hoja de vida.

5. **Descuentos.** De acuerdo con la ley laboral vigente, LA EMPRESA realizará descuentos de salario a los trabajadores sindicalizados, con previa, escrita y concreta autorización por escrito de los mismos, se exceptúan de esta disposición los descuentos por mandato legal, judicial o administrativo, para lo cual bastará la respectiva orden de la autoridad.
6. **Escolaridad.** LA EMPRESA se compromete a brindar la orientación necesaria a los trabajadores sindicalizados para utilizar el subsidio de escolaridad a través de las Cajas de Compensación Familiar a la cual estén afiliados.
7. **Plan Vivienda.** LA EMPRESA se compromete a brindar la orientación necesaria a los trabajadores sindicalizados para utilizar los subsidios de vivienda a través de las Cajas de Compensación Familiar a la cual estén afiliados.

Permisos. LA EMPRESA otorgará los permisos que resulten pertinentes, a fin de que los trabajadores asistan a las capacitaciones determinadas en la legislación laboral vigente.

Parágrafo 1. LA EMPRESA podrá otorgar permisos remunerados a los trabajadores siempre y cuando no se afecte el normal funcionamiento y operación del servicio para que asistan a cursos de Capacitación y Formación, con el fin de elevar el Nivel Técnico y Académico los cuales se deben adelantar con entidades del estado o particulares, debidamente acreditadas y serán tomados como permisos remunerados.

Parágrafo 2. La empresa organizará la contratación del personal Profesional y Técnico para dictarla y debe ser certificada por una entidad Oficial o Privada, debidamente acreditada.

8. **Seguridad y Salud en el Trabajo.** LA EMPRESA mantendrá vigente de acuerdo a la normatividad aplicable en cada momento, un sistema de seguridad y salud en el trabajo orientada a garantizar la seguridad laboral, higiene y salud en el trabajo, la integridad física y psicosocial de todos los trabajadores que prestan sus servicios para



LA EMPRESA, con el fin de evitar los riesgos de accidente y/o enfermedad laboral que puedan sobrevenir con ocasión de sus actividades laborales en el trabajo.

La salud laboral en LA EMPRESA tendrá como actividades prioritarias: La capacitación técnica y profesional de sus trabajadores, el fortalecimiento del comité paritario de salud laboral, el impacto de las acciones preventivas sobre factores de riesgo y la salud laboral de los trabajadores.

Parágrafo. LA EMPRESA publicará en los sitios y lugares de trabajo, información sobre riesgos laborales que puedan amenazar la seguridad de los trabajadores en desarrollo de sus actividades laborales.

9. **Descansos y Trabajo Dominical.** LA EMPRESA continuará aplicando lo establecido en el artículo 172 del Código Sustantivo del Trabajo, hoy literal c del artículo 20 de la Ley 50 de 1990, reconociendo a los trabajadores beneficiarios de la presente Convención Colectiva de Trabajo, la remuneración por descanso legales y de igual manera en el evento del trabajo dominical o festivo se reconocerán los recargos de Ley y el descanso compensatorio, si hay lugar a ello; en este último evento, por la especial actividad de transporte de pasajeros intermunicipal y en pro de la protección al descanso familiar del trabajador sindicalizado (Ley 1857 de 2017), se pueden acumular dos (2) o máximo tres (3) compensatorios durante el mes.

CAPITULO III ASPECTOS ECONOMICOS.

10. **Auxilio de Anteojos.** Durante la vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo, a los conductores sindicalizados, se les otorgará un auxilio extralegal no salarial de anteojos por la suma de Sesenta Mil pesos (\$60.000), cuando estos sean formulados por la respectiva EPS, por una vez al año, los cuales serán girados directamente a la óptica contra la presentación de la cuenta de cobro. El auxilio solo será procedente para cubrir gastos adicionales a los que cubre la seguridad social integral.

LA EMPRESA investigará opciones favorables para los trabajadores que brindan las cooperativas, para que ellos libremente puedan tomar estas opciones donde LA EMPRESA exclusivamente interviene en facilitar los descuentos que autorice el empleado. Culminado lo anterior le dará a conocer a los empleados las opciones de beneficio para que si lo desean acceda a ellas.

Parágrafo. El reconocimiento y pago de este beneficio no será constitutivo de salario ni factor del mismo.

11. **Reconocimiento.** LA EMPRESA, en el mes de febrero de cada año, reconocerá a los tres (3) mejores conductores del último año seleccionados a través del programa de Buenas Prácticas de Manejo (BPM), de forma pública y otorgará a estos, por única vez, un beneficio no prestacional consistente en un paseo con su núcleo familiar (cónyuge o compañera permanente e hijos menores de edad) de tres (3) días hábiles



dos noches en instalaciones de la caja de compensación en el departamento de Cundinamarca.

Parágrafo. El reconocimiento y pago de este beneficio no será constitutivo de salario ni factor del mismo.

12. **Dotación.** LA EMPRESA en cumplimiento de la Ley Laboral vigente, dotará a los trabajadores sindicalizados a su servicio el vestido y calzado de labor en las fechas establecidas por la ley que corresponden a las siguientes: 30 de abril, 30 de agosto y 20 de diciembre.

La dotación será de utilización obligatoria por parte de los trabajadores.

Cuando el trabajador ingrese a laborar en fecha diferente a la de la entrega de la dotación, LA EMPRESA entregará la misma en forma adelantada desde el día del inicio de la labor. Dicha dotación será imputable a la obligación de ley.

Parágrafo. El reconocimiento y pago de este beneficio no será constitutivo de salario ni factor del mismo.

13. **Auxilio de Transporte.** LA EMPRESA continuará cancelando el auxilio de transporte legal a los conductores sindicalizados que tienen asignado un sitio específico de garaje establecido por parte de LA EMPRESA.

Para aquellos casos en que el conductor dispone del vehículo para transportarse, se entenderá tal disposición como auxilio de transporte en especie. En ambos casos siempre se toma como base para el cálculo de prestaciones sociales, acorde a los establecido en la Ley.

Parágrafo. El reconocimiento y pago de este beneficio no será constitutivo de salario ni factor del mismo.

14. **Asistencia jurídica.** LA EMPRESA continuará prestando con los abogados externos que ésta contrate, la asistencia y Asesoría Jurídica en los procesos contravencionales de tránsito y penales, hasta la culminación del proceso, para todos los conductores sindicalizados a su servicio que en vehículos vinculados a LA EMPRESA, se vean involucrados en accidentes de tránsito que se produzcan durante el cumplimiento de la gestión laboral de los operadores. Este acompañamiento no se interrumpe por el retiro del trabajador de LA EMPRESA.

Parágrafo 1. En el evento que el conductor sea detenido, LA EMPRESA aplicará lo dispuesto en la ley laboral vigente, en lo que respecta al fenómeno jurídico denominado suspensión del contrato de trabajo (artículos 51 y siguientes del CST).

Parágrafo 2. El reconocimiento y pago de este beneficio no será constitutivo de salario ni factor del mismo.

15. **Cesantías.** Para el reconocimiento de las cesantías se continuará teniendo en cuenta



el total de los salarios devengados más el valor del subsidio de transporte declarado por el Gobierno Nacional.

Parágrafo. Los intereses de las Cesantías se continuarán pagando a los trabajadores en la fecha establecida por ley.

16. **Seguridad Social.** Todo trabajador sindicalizado que ingrese al servicio de LA EMPRESA, una vez firme su contrato de trabajo será afiliado a las entidades de salud y pensiones que elija y a la ARL.
17. **Daños al Vehículo Asignado.** Cuando sucedan daños al vehículo asignado, LA EMPRESA determinará conforme al peritaje, los manuales, el cumplimiento de las normas de tránsito y los descargos, si los daños al automotor fueron responsabilidad del trabajador, evento en el cual responderá.

Los peritajes serán realizados por parte de los proveedores destinados por LA EMPRESA para cada caso.

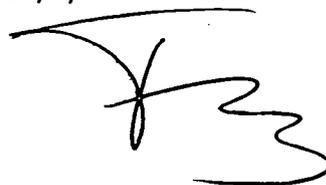
18. **Pago de Daños.** LA EMPRESA no podrá cobrarle los daños mecánicos ni de latonería, que sufra el automotor al conductor. El Fondo de Ayuda Mutua responde por el setenta por ciento (70%) de los daños mecánicos y de latonería, que sufra el automotor producto de accidentes de tránsito; el treinta por ciento (30%) restante lo asume el producido del vehículo; a menos que se establezca la responsabilidad del trabajador y que él voluntariamente asuma lo pertinente mediante autorización previa, escrita y concreta.

Parágrafo. LA EMPRESA, en la investigación y en el proceso disciplinario, valorará todas las pruebas del hecho acaecido y determinará la conducta del empleado. Si se considera que deben existir mejoras en tal sentido, el comité de mejoramiento laboral puede presentar las recomendaciones del caso.

19. **Utilidades y Perdidas.** El trabajador puede participar de las utilidades o beneficios de su empleador, pero nunca asumir sus riesgos o pérdidas, artículo 28 del Código Sustantivo de Trabajo, a menos que se establezca la responsabilidad del trabajador y que el voluntariamente asuma lo pertinente mediante autorización previa, escrita y concreta.

CAPITULO IV RELACIONES ENTRE LAS PARTES Y ADMINISTRACION DE LA CONVENCION.

20. **Auxilio Sindical.** Durante el cada año de vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo, LA EMPRESA reconocerá como auxilio sindical a SINTRAPUCAN la suma de UN MILLÓN CUATROCIENTOS MIL PESOS M/CTE (\$1.400.000). El auxilio sindical, será pagadero dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la presentación de la respectiva cuenta de cobro por parte de la organización sindical, cuenta que deberá ser presentada dentro de los quince (15) días hábiles siguientes a la entrada en vigencia de la presente convención, y anualmente mientras la convención se encuentre vigente.



21. **Permisos Sindicales.** LA EMPRESA concederá una bolsa de permisos sindicales de un total de doscientas ochenta y ocho (288) horas de permisos sindicales remunerados, no acumulables (24 horas máximas mensuales), para los directivos sindicales, con el fin que los mismos asistan a cursos de capacitación y formación, que programe la Organización Sindical, Confederación, Federación Nacional o Internacional.

Los permisos deberán ser solicitados directamente por la Organización Sindical a la Coordinación de Gestión Humana con por lo menos diez (10) hábiles días hábiles de anticipación y nunca más de tres (3) directivos por evento, siempre y cuando no afecte la operación del servicio de LA EMPRESA.

22. **Descuento Sindical.** LA EMPRESA descontará del salario de cada trabajador sindicalizado que se beneficie de la Convención Colectiva de Trabajo, el valor de los primeros quince (15) días de aumento salarial y deberá entregárselos al sindicato dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes al descuento, al número de cuenta informado por el sindicato, por cada año de vigencia.

LA EMPRESA hará los descuentos de las cuotas ordinarias sindicales correspondientes al 0,75% del salario mensual devengado por los trabajadores sindicalizados que se beneficien de la Convención Colectiva del Trabajo. Dichos descuentos de cuotas ordinarias sindicales deberán ser entregados a la Organización Sindical dentro de los quince (15) días hábiles siguientes al descuento al número de cuenta informado por el sindicato.

Parágrafo 1. Para efectuar los descuentos mencionados en el presente artículo, la Organización Sindical aportará a LA EMPRESA, de forma mensual, la relación de trabajadores sindicalizados, para lo cual entregará la siguiente información: Nombres y apellidos completos, número de documento de identidad.

Parágrafo 2. La empresa entregará mensualmente a la Organización Sindical, el listado de trabajadores sindicalizados a quienes se les efectúa el descuento, indicando nombres y apellidos completos y número de cedula de ciudadanía. La empresa notificará al sindicato cualquier novedad de retiro de la compañía en el momento en que se entregue el listado de descuentos y reportará copias de cartas de desafiliación de las que tenga conocimiento.

23. **Relaciones.** Las relaciones entre LA EMPRESA y SINTRAPUCAN, se desarrollarán dentro de un plan de cordialidad y respeto mutuo, entendiendo la función que le corresponde a cada una de las partes y velando por el bienestar y el mejoramiento de las condiciones de vida de los trabajadores a su servicio, acudiendo a fórmulas de diálogo y a todos los medios de arreglo amistoso entre las partes sin incurrir en vías de hecho que perjudiquen a los usuarios del servicio público esencial de transporte.

24. **Comité de Mejoramiento Laboral.** Se constituirá un Comité de Mejoramiento Laboral, organismo de carácter consultivo, que tendrá como fin lograr a través de la participación de los diferentes actores de LA EMPRESA y a partir de propuestas



realizadas a la alta dirección de la misma, la consolidación de acciones y espacios en los que se fomente la construcción de un adecuado ambiente laboral y se desarrollen políticas y prácticas enfocadas al bienestar de los trabajadores.

El Comité de Mejoramiento Laboral estará compuesto por dos (2) representantes de LA EMPRESA, dos (2) representantes del Comité de Mejoramiento Continuo y dos (2) representantes de la organización sindical SINTRAPUCAN, y sesionará una vez cada dos (2) meses.

Los integrantes del Comité de Mejoramiento Laboral establecerán de común acuerdo la normatividad que regulará el mismo. Para la definición del reglamento del comité, así como cualquier otra decisión, se requerirá del voto de la mitad más uno de sus miembros.

El Comité de Mejoramiento Laboral se conformará y sesionará, dentro de los treinta (30) días hábiles siguientes a la suscripción de la convención colectiva.

25. **Fuero Sindical.** LA EMPRESA continuará garantizando el Fuero Sindical de los miembros de la junta directiva y la comisión de reclamos del sindicato SINTRAPUCAN, que sean trabajadores de LA EMPRESA conforme a los requisitos que se encuentran establecidos en el Código Sustantivo del Trabajo y demás normas que lo complementan, aclaren o adicionen.
26. **Aplicación de la Convención.** La presente convención colectiva de trabajo se aplica en forma integral a los trabajadores sindicalizados al servicio de LA EMPRESA, afiliados al SINTRAPUCAN. Quedan excluidos del campo de aplicación los directivos, los trabajadores de dirección, confianza y manejo, los trabajadores que devenguen salario integral, supervisores y coordinadores.
27. **Garantía sindical.** LA EMPRESA dará estricto cumplimiento a todas las disposiciones emanadas del Código Sustantivo del Trabajo y a lo dispuesto en la presente Convención Colectiva de Trabajo.
28. **Notificaciones.** Las partes acuerdan que se entiende como medio oficial de comunicación y notificación al sindicato, el siguiente correo electrónico: sintrapucan@gmail.com
29. **Folletos.** La empresa editará y entregará a la Organización Sindical cuarenta (40) folletos de la presente Convención, dentro de los primeros treinta (30) días después de su firma, con el objeto de facilitar el conocimiento de ella. Adicionalmente, la empresa enviará la presente Convención al correo electrónico que suministre el sindicato.
30. **Vigencia.** La presente convención colectiva de trabajo, tendrá una vigencia de cuatro (4) años. Comienza a regir el día 01 de noviembre de 2017 y termina el día 01 de noviembre de 2021.

La presente convención colectiva de trabajo se suscribe en la ciudad de Bogotá D.C. a los

veintinueve (29) días del mes de octubre de 2017.

TRANSPORTES REINA S.A.,

CARLOS A. RODRIGUEZ
C.C. 79707525

FABIO GARCIA HERNANDEZ
C.C. 41337810

FRANCISCO BURITICA RUIZ
C.C. 10520620

Laura Buritica
LAURA BURITICA CORDOBA
C.C. 1020736751

SINTRARUCAN.

DANIEL ORLANDO GUTIERREZ RAMOS
C.C. 79707525

GUSTAVO CORTES PEÑA
C.C. 7512081

WILSON BRITO RODRIGUEZ
C.C. 7307250

MIGUEL ANGEL FELICIANO
C.C. 17042106

CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO SUSCRITA ENTRE TRANSPORTES REINA S.A. Y EL SINDICATO DE INDUSTRIA RAMA Y SERVICIOS DE TRABAJADORES DE EMPRESAS DE TRANSPORTE PÚBLICO DE PASAJEROS POR CARRETERA NACIONAL – SINTRAPUCAN.

En Bogotá D.C., a los veintinueve (29) días del mes de octubre de 2017, siendo las 8:00 a.m., se reunieron en las instalaciones del Hotel 101 Park House, ubicadas en la Carrera 21 No. 101 – 10, por una parte los negociadores de la compañía, como principales CARLOS ALBERTO RODRIGUEZ CASTAÑEDA, FABIO GARCIA HERNANDEZ, FRANCISCO BURITICA RUIZ y como suplente LAURA BURITICA CORDOBA; y por otra parte, como principales negociadores por parte de los trabajadores, DANIEL ORLANDO GUTIERREZ RAMOS, GUSTAVO CORTES PEÑA, WILSON BRITO RODRIGUEZ, y MIGUEL ANGEL FELICIANO, con el objeto de suscribir la CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO 2017-2021 entre TRANSPORTES REINA S.A. Y EL SINDICATO DE INDUSTRIA RAMA Y SERVICIOS DE TRABAJADORES DE EMPRESAS DE TRANSPORTE PÚBLICO DE PASAJEROS POR CARRETERA NACIONAL – SINTRAPUCAN.

El texto de la presente Convención Colectiva de Trabajo recopila la totalidad del acuerdo colectivo logrado y comprende los siguientes capítulos y artículos:

**CAPITULO I.
DEL RECONOCIMIENTO DE LAS PARTES.**

1. **Reconocimiento.** LA EMPRESA reconoce a SINTRAPUCAN, como representante de los trabajadores afiliados a dicha organización, en los términos establecidos en el Código Sustantivo del Trabajo, acuerdos de la OIT ratificados por Colombia y demás normas concordantes y/o complementarias, para efectos de la presente convención colectiva.

**CAPITULO II
ASPECTOS SOCIALES.**

2. **Contratación.** Para la provisión de aquellas actividades propias del objeto de LA EMPRESA, entendidas como la ejecución del servicio público esencial de transporte terrestre de pasajeros por carretera nacional, LA EMPRESA recurrirá a la vinculación laboral de la fuerza de trabajo requerida, acorde a lo establecido en el artículo 36 de la Ley 336 de 1996.

Parágrafo 1. A más tardar dentro las dos semanas posteriores a la firma del contrato de trabajo, la compañía pondrá a disposición del trabajador copia del mismo en la sede de LA EMPRESA donde fue suscrito.

Parágrafo 2. LA EMPRESA aplicará la legislación laboral colombiana vigente en cuanto a las jornadas de trabajo y para los trabajadores sindicalizados regirá también la posibilidad de laborar en jornadas hasta diez (10) horas diarias, teniendo en cuenta el objeto social de LA EMPRESA como prestadora del servicio público esencial de transporte terrestre de pasajeros por carretera (artículos 5, 35, 36 y 56 de la Ley 336 de 1996).



Igualmente, promoverá por medio del área de gestión humana la realización de pausas activas, acorde a la actividad desempeñada.

Parágrafo 3. LA EMPRESA dispondrá de conductores relevadores pagados por la misma, en cantidad de un (1) conductor relevador por cada 5,5 vehículos afiliados activos en los rodamientos vigentes, en forma permanente, distribuidos de acuerdo a las necesidades de la operación. Se contará con una programación mensual realizada por el (la) supervisor(a) y publicada en las carteleras de los terminales de Bogotá y Chiquinquirá según sea el centro de operación.

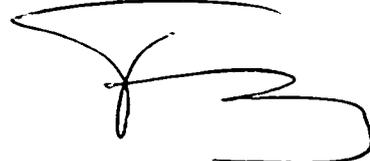
Parágrafo 4. Sobre el tema relacionado con el rodamiento, LA EMPRESA realizará su plan de rodamiento tomando en cuenta los parámetros establecidos por el Decreto 1079 de 2015; de igual manera, cumplirá las resoluciones emanadas del Ministerio de Transporte y la supervisión que adelanta la SUPERINTENDENCIA DE PUERTOS Y TRANSPORTE.

Parágrafo 5. Sobre el Fondo de Reposición se precisa que tiene su regulación legal obligatoria en la Ley 105 de 1993, para las empresas de transporte, la cual está regulada por el Ministerio de Transporte y vigilada periódicamente por la Superintendencia de Puertos y Transporte. En relación con los fondos, estos podrán ser manejados tal como lo dispone la ley a través de fiducias o entidades de carácter financiero que estén avaladas por la Superintendencia Financiera. (Resolución 339 del 25 de febrero de 1994 emanada del Ministerio de Transporte o legislación vigente).

3. LA EMPRESA elaborará el comprobante de pago de nómina. Una copia de dicho comprobante, será puesta a disposición en las carpetas enviadas a las taquillas quincenalmente.
4. **Régimen disciplinario.** LA EMPRESA continuará respetando el derecho de defensa de los trabajadores y el debido proceso. Por lo tanto, ningún trabajador podrá ser sancionado ni despedido con justa causa, sin que medie el procedimiento que le garantice la oportunidad al trabajador y al sindicato de ser oídos, éste último a través de dos representantes, para lo cual LA EMPRESA procederá a notificarlos oportunamente, a través de documento escrito, el cual incluirá: lugar, fecha y hora en la que se adelantará la diligencia de descargos y demás aspectos legales. En caso de no comparecencia de los representantes de la organización sindical, se continuará con el proceso disciplinario.

LA EMPRESA se compromete a seguir el correspondiente procedimiento diseñado para este fin en el cual se establece:

- LA EMPRESA notificará por escrito al trabajador la apertura del proceso de investigaciones dentro de los quince (15) días hábiles siguientes a la comisión de la presunta falta, o desde el momento en que el empleador o sus representantes tengan conocimiento de la misma.
- LA EMPRESA, a través del área de Gestión Humana, desde la notificación de



apertura del proceso de investigación, contarán con máximo diez (10) días hábiles para investigar la presunta falta reportada. En aquellos casos en los que se tramiten requerimientos a terceros, pertinentes para el trámite del proceso, y a fin de garantizar que a este concurren todos los elementos requeridos para su idoneidad, el término establecido se suspenderá hasta tanto se reciba y se estudie la respuesta del respectivo requerimiento, situación que se notificará al trabajador sindicalizado por escrito

- Cerrada la etapa de investigación, LA EMPRESA procederá a notificar por escrito al trabajador la citación a los descargos dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes, estableciendo de forma clara los cargos imputados, según las presuntas faltas cometidas, y la posible sanción a aplicar. Igualmente, se indicará lugar, fecha y hora en que se realizará la diligencia de descargos o conversatorio laboral. La diligencia de descargos se deberá realizar dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a la notificación de su programación.

Junto con la citación a descargos se debe entregar al trabajador imputado copia de todas las pruebas que fundamentan los cargos formulados.

El trabajador podrá aportar en su defensa las pruebas con las que cuente, dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la notificación de fecha para la realización de la diligencia de descargos, a fin de contar con un tiempo prudente de análisis de las pruebas.

- En la diligencia de descargos o Conversatorio laboral, se procederá a realizar al trabajador el cuestionario, el cual deberá responder de manera clara y veraz, con el ánimo de proporcionarle al empleador los elementos de juicio reales y suficientes para calificar su conducta. En esta diligencia el trabajador podrá controvertir las pruebas remitidas.
- Los representantes del sindicato y/o los testigos que asistan a la diligencia de descargos del presunto responsable, según el caso, serán oídos al final de la diligencia y dejarán por escrito en la correspondiente acta de descargos sus puntos de vista respecto al caso tratado.
- Realizada la diligencia de descargos, LA EMPRESA contará con un plazo máximo de quince (15) días hábiles contados a partir del día siguiente a la realización de la diligencia para tomar y notificar por escrito la respectiva decisión.
- Notificada la correspondiente decisión, el trabajador contará con un plazo de tres (3) días hábiles para interponer, si así lo considera, recurso de apelación contra la decisión. Este recurso se presentará ante el fallador de primera instancia, quien concederá el mismo en la medida que sea presentado dentro del término previsto y lo remitirá al Gerente General de la Compañía para que sea este quien lo resuelva.
- No producirá efecto alguno la decisión disciplinaria tomada omitiendo el procedimiento disciplinario establecido.



Parágrafo 1. En caso de sobrevenir hechos demostrados que impidan la ejecución del proceso disciplinario acorde a las reglas establecidas o cuando medie acuerdo entre las partes, se suspenderán los términos pactados hasta tanto se supere la situación que dio lugar la suspensión.

Parágrafo 2. Se entienden por días hábiles para efectos del proceso disciplinario, los comprendidos de lunes a viernes, excluyéndose los días sábados domingos y de fiesta determinados expresamente por la Ley.

Parágrafo 3. En caso de no ser posible la notificación personal por escrito de los actos que hacen parte del proceso disciplinario, el empleador podrá notificar mediante la remisión del respectivo acto al correo electrónico informado por el trabajador a LA EMPRESA, o remitiendo la respectiva comunicación a la última dirección de domicilio reportada en forma escrita al departamento de gestión humana por el trabajador, de lo contrario se tomará la reportada en la hoja de vida.

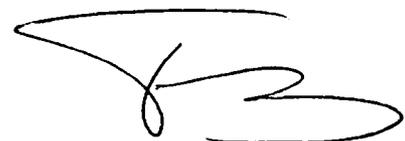
5. **Descuentos.** De acuerdo con la ley laboral vigente, LA EMPRESA realizará descuentos de salario a los trabajadores sindicalizados, con previa, escrita y concreta autorización por escrito de los mismos, se exceptúan de esta disposición los descuentos por mandato legal, judicial o administrativo, para lo cual bastará la respectiva orden de la autoridad.
6. **Escolaridad.** LA EMPRESA se compromete a brindar la orientación necesaria a los trabajadores sindicalizados para utilizar el subsidio de escolaridad a través de las Cajas de Compensación Familiar a la cual estén afiliados.
7. **Plan Vivienda.** LA EMPRESA se compromete a brindar la orientación necesaria a los trabajadores sindicalizados para utilizar los subsidios de vivienda a través de las Cajas de Compensación Familiar a la cual estén afiliados.

Permisos. LA EMPRESA otorgará los permisos que resulten pertinentes, a fin de que los trabajadores asistan a las capacitaciones determinadas en la legislación laboral vigente.

Parágrafo 1. LA EMPRESA podrá otorgar permisos remunerados a los trabajadores siempre y cuando no se afecte el normal funcionamiento y operación del servicio para que asistan a cursos de Capacitación y Formación, con el fin de elevar el Nivel Técnico y Académico los cuales se deben adelantar con entidades del estado o particulares, debidamente acreditadas y serán tomados como permisos remunerados.

Parágrafo 2. La empresa organizará la contratación del personal Profesional y Técnico para dictarla y debe ser certificada por una entidad Oficial o Privada, debidamente acreditada.

8. **Seguridad y Salud en el Trabajo.** LA EMPRESA mantendrá vigente de acuerdo a la normatividad aplicable en cada momento, un sistema de seguridad y salud en el trabajo orientada a garantizar la seguridad laboral, higiene y salud en el trabajo, la integridad física y psicosocial de todos los trabajadores que prestan sus servicios para



LA EMPRESA, con el fin de evitar los riesgos de accidente y/o enfermedad laboral que puedan sobrevenir con ocasión de sus actividades laborales en el trabajo.

La salud laboral en LA EMPRESA tendrá como actividades prioritarias: La capacitación técnica y profesional de sus trabajadores, el fortalecimiento del comité paritario de salud laboral, el impacto de las acciones preventivas sobre factores de riesgo y la salud laboral de los trabajadores.

Parágrafo. LA EMPRESA publicará en los sitios y lugares de trabajo, información sobre riesgos laborales que puedan amenazar la seguridad de los trabajadores en desarrollo de sus actividades laborales.

9. **Descansos y Trabajo Dominical.** LA EMPRESA continuará aplicando lo establecido en el artículo 172 del Código Sustantivo del Trabajo, hoy literal c del artículo 20 de la Ley 50 de 1990, reconociendo a los trabajadores beneficiarios de la presente Convención Colectiva de Trabajo, la remuneración por descanso legales y de igual manera en el evento del trabajo dominical o festivo se reconocerán los recargos de Ley y el descanso compensatorio, si hay lugar a ello; en este último evento, por la especial actividad de transporte de pasajeros intermunicipal y en pro de la protección al descanso familiar del trabajador sindicalizado (Ley 1857 de 2017), se pueden acumular dos (2) o máximo tres (3) compensatorios durante el mes.

CAPITULO III ASPECTOS ECONOMICOS.

10. **Auxilio de Anteojos.** Durante la vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo, a los conductores sindicalizados, se les otorgará un auxilio extralegal no salarial de anteojos por la suma de Sesenta Mil pesos (\$60.000), cuando estos sean formulados por la respectiva EPS, por una vez al año, los cuales serán girados directamente a la óptica contra la presentación de la cuenta de cobro. El auxilio solo será procedente para cubrir gastos adicionales a los que cubre la seguridad social integral.

LA EMPRESA investigará opciones favorables para los trabajadores que brindan las cooperativas, para que ellos libremente puedan tomar estas opciones donde LA EMPRESA exclusivamente interviene en facilitar los descuentos que autorice el empleado. Culminado lo anterior le dará a conocer a los empleados las opciones de beneficio para que si lo desean acceda a ellas.

Parágrafo. El reconocimiento y pago de este beneficio no será constitutivo de salario ni factor del mismo.

11. **Reconocimiento.** LA EMPRESA, en el mes de febrero de cada año, reconocerá a los tres (3) mejores conductores del último año seleccionados a través del programa de Buenas Prácticas de Manejo (BPM), de forma pública y otorgará a estos, por única vez, un beneficio no prestacional consistente en un paseo con su núcleo familiar (cónyuge o compañera permanenté e hijos menores de edad) de tres (3) días hábiles



dos noches en instalaciones de la caja de compensación en el departamento de Cundinamarca.

Parágrafo. El reconocimiento y pago de este beneficio no será constitutivo de salario ni factor del mismo.

12. **Dotación.** LA EMPRESA en cumplimiento de la Ley Laboral vigente, dotará a los trabajadores sindicalizados a su servicio el vestido y calzado de labor en las fechas establecidas por la ley que corresponden a las siguientes: 30 de abril, 30 de agosto y 20 de diciembre.

La dotación será de utilización obligatoria por parte de los trabajadores.

Cuando el trabajador ingrese a laborar en fecha diferente a la de la entrega de la dotación, LA EMPRESA entregará la misma en forma adelantada desde el día del inicio de la labor. Dicha dotación será imputable a la obligación de ley.

Parágrafo. El reconocimiento y pago de este beneficio no será constitutivo de salario ni factor del mismo.

13. **Auxilio de Transporte.** LA EMPRESA continuará cancelando el auxilio de transporte legal a los conductores sindicalizados que tienen asignado un sitio específico de garaje establecido por parte de LA EMPRESA.

Para aquellos casos en que el conductor dispone del vehículo para transportarse, se entenderá tal disposición como auxilio de transporte en especie. En ambos casos siempre se toma como base para el cálculo de prestaciones sociales, acorde a los establecido en la Ley.

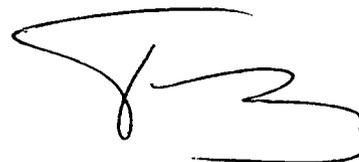
Parágrafo. El reconocimiento y pago de este beneficio no será constitutivo de salario ni factor del mismo.

14. **Asistencia jurídica.** LA EMPRESA continuará prestando con los abogados externos que ésta contrate, la asistencia y Asesoría Jurídica en los procesos contravencionales de tránsito y penales, hasta la culminación del proceso, para todos los conductores sindicalizados a su servicio que en vehículos vinculados a LA EMPRESA, se vean involucrados en accidentes de tránsito que se produzcan durante el cumplimiento de la gestión laboral de los operadores. Este acompañamiento no se interrumpe por el retiro del trabajador de LA EMPRESA.

Parágrafo 1. En el evento que el conductor sea detenido, LA EMPRESA aplicará lo dispuesto en la ley laboral vigente, en lo que respecta al fenómeno jurídico denominado suspensión del contrato de trabajo (artículos 51 y siguientes del CST).

Parágrafo 2. El reconocimiento y pago de este beneficio no será constitutivo de salario ni factor del mismo.

15. **Cesantías.** Para el reconocimiento de las cesantías se continuará teniendo en cuenta



el total de los salarios devengados más el valor del subsidio de transporte declarado por el Gobierno Nacional.

Parágrafo. Los intereses de las Cesantías se continuarán pagando a los trabajadores en la fecha establecida por ley.

16. **Seguridad Social.** Todo trabajador sindicalizado que ingrese al servicio de LA EMPRESA, una vez firme su contrato de trabajo será afiliado a las entidades de salud y pensiones que elija y a la ARL.
17. **Daños al Vehículo Asignado.** Cuando sucedan daños al vehículo asignado, LA EMPRESA determinará conforme al peritaje, los manuales, el cumplimiento de las normas de tránsito y los descargos, si los daños al automotor fueron responsabilidad del trabajador, evento en el cual responderá.

Los peritajes serán realizados por parte de los proveedores destinados por LA EMPRESA para cada caso.

18. **Pago de Daños.** LA EMPRESA no podrá cobrarle los daños mecánicos ni de latonería, que sufra el automotor al conductor. El Fondo de Ayuda Mutua responde por el setenta por ciento (70%) de los daños mecánicos y de latonería, que sufra el automotor producto de accidentes de tránsito; el treinta por ciento (30%) restante lo asume el producido del vehículo; a menos que se establezca la responsabilidad del trabajador y que él voluntariamente asuma lo pertinente mediante autorización previa, escrita y concreta.

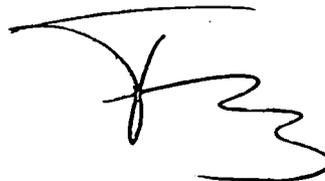
Parágrafo. LA EMPRESA, en la investigación y en el proceso disciplinario, valorará todas las pruebas del hecho acaecido y determinará la conducta del empleado. Si se considera que deben existir mejoras en tal sentido, el comité de mejoramiento laboral puede presentar las recomendaciones del caso.

19. **Utilidades y Perdidas.** El trabajador puede participar de las utilidades o beneficios de su empleador, pero nunca asumir sus riesgos o pérdidas, artículo 28 del Código Sustantivo de Trabajo, a menos que se establezca la responsabilidad del trabajador y que el voluntariamente asuma lo pertinente mediante autorización previa, escrita y concreta.

CAPITULO IV

RELACIONES ENTRE LAS PARTES Y ADMINISTRACION DE LA CONVENCION.

20. **Auxilio Sindical.** Durante el cada año de vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo, LA EMPRESA reconocerá como auxilio sindical a SINTRAPUCAN la suma de UN MILLÓN CUATROCIENTOS MIL PESOS M/CTE (\$1.400.000). El auxilio sindical, será pagadero dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la presentación de la respectiva cuenta de cobro por parte de la organización sindical, cuenta que deberá ser presentada dentro de los quince (15) días hábiles siguientes a la entrada en vigencia de la presente convención, y anualmente mientras la convención se encuentre vigente.



21. **Permisos Sindicales.** LA EMPRESA concederá una bolsa de permisos sindicales de un total de doscientas ochenta y ocho (288) horas de permisos sindicales remunerados, no acumulables (24 horas máximas mensuales), para los directivos sindicales, con el fin que los mismos asistan a cursos de capacitación y formación, que programe la Organización Sindical, Confederación, Federación Nacional o Internacional.

Los permisos deberán ser solicitados directamente por la Organización Sindical a la Coordinación de Gestión Humana con por lo menos diez (10) hábiles días hábiles de anticipación y nunca más de tres (3) directivos por evento, siempre y cuando no afecte la operación del servicio de LA EMPRESA.

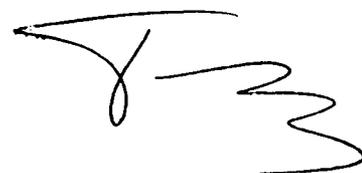
22. **Descuento Sindical.** LA EMPRESA descontará del salario de cada trabajador sindicalizado que se beneficie de la Convención Colectiva de Trabajo, el valor de los primeros quince (15) días de aumento salarial y deberá entregárselos al sindicato dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes al descuento, al número de cuenta informado por el sindicato, por cada año de vigencia.

LA EMPRESA hará los descuentos de las cuotas ordinarias sindicales correspondientes al 0,75% del salario mensual devengado por los trabajadores sindicalizados que se beneficien de la Convención Colectiva del Trabajo. Dichos descuentos de cuotas ordinarias sindicales deberán ser entregados a la Organización Sindical dentro de los quince (15) días hábiles siguientes al descuento al número de cuenta informado por el sindicato.

Parágrafo 1. Para efectuar los descuentos mencionados en el presente artículo, la Organización Sindical aportará a LA EMPRESA, de forma mensual, la relación de trabajadores sindicalizados, para lo cual entregará la siguiente información: Nombres y apellidos completos, número de documento de identidad.

Parágrafo 2. La empresa entregará mensualmente a la Organización Sindical, el listado de trabajadores sindicalizados a quienes se les efectúa el descuento, indicando nombres y apellidos completos y número de cedula de ciudadanía. La empresa notificará al sindicato cualquier novedad de retiro de la compañía en el momento en que se entregue el listado de descuentos y reportará copias de cartas de desafiliación de las que tenga conocimiento.

23. **Relaciones.** Las relaciones entre LA EMPRESA y SINTRAPUCAN, se desarrollarán dentro de un plan de cordialidad y respeto mutuo, entendiendo la función que le corresponde a cada una de las partes y velando por el bienestar y el mejoramiento de las condiciones de vida de los trabajadores a su servicio, acudiendo a fórmulas de diálogo y a todos los medios de arreglo amistoso entre las partes sin incurrir en vías de hecho que perjudiquen a los usuarios del servicio público esencial de transporte.
24. **Comité de Mejoramiento Laboral.** Se constituirá un Comité de Mejoramiento Laboral, organismo de carácter consultivo, que tendrá como fin lograr a través de la participación de los diferentes actores de LA EMPRESA y a partir de propuestas



realizadas a la alta dirección de la misma, la consolidación de acciones y espacios en los que se fomente la construcción de un adecuado ambiente laboral y se desarrollen políticas y prácticas enfocadas al bienestar de los trabajadores.

El Comité de Mejoramiento Laboral estará compuesto por dos (2) representantes de LA EMPRESA, dos (2) representantes del Comité de Mejoramiento Continuo y dos (2) representantes de la organización sindical SINTRAPUCAN, y sesionará una vez cada dos (2) meses.

Los integrantes del Comité de Mejoramiento Laboral establecerán de común acuerdo la normatividad que regulará el mismo. Para la definición del reglamento del comité, así como cualquier otra decisión, se requerirá del voto de la mitad más uno de sus miembros.

El Comité de Mejoramiento Laboral se conformará y sesionará, dentro de los treinta (30) días hábiles siguientes a la suscripción de la convención colectiva.

25. **Fuero Sindical.** LA EMPRESA continuará garantizando el Fuero Sindical de los miembros de la junta directiva y la comisión de reclamos del sindicato SINTRAPUCAN, que sean trabajadores de LA EMPRESA conforme a los requisitos que se encuentran establecidos en el Código Sustantivo del Trabajo y demás normas que lo complementan, aclaren o adicionen.
26. **Aplicación de la Convención.** La presente convención colectiva de trabajo se aplica en forma integral a los trabajadores sindicalizados al servicio de LA EMPRESA, afiliados al SINTRAPUCAN. Quedan excluidos del campo de aplicación los directivos, los trabajadores de dirección, confianza y manejo, los trabajadores que devenguen salario integral, supervisores y coordinadores.
27. **Garantía sindical.** LA EMPRESA dará estricto cumplimiento a todas las disposiciones emanadas del Código Sustantivo del Trabajo y a lo dispuesto en la presente Convención Colectiva de Trabajo.
28. **Notificaciones.** Las partes acuerdan que se entiende como medio oficial de comunicación y notificación al sindicato, el siguiente correo electrónico: sintrapucan@gmail.com
29. **Folletos.** La empresa editará y entregará a la Organización Sindical cuarenta (40) folletos de la presente Convención, dentro de los primeros treinta (30) días después de su firma, con el objeto de facilitar el conocimiento de ella. Adicionalmente, la empresa enviará la presente Convención al correo electrónico que suministre el sindicato.
30. **Vigencia.** La presente convención colectiva de trabajo, tendrá una vigencia de cuatro (4) años. Comienza a regir el día 01 de noviembre de 2017 y termina el día 01 de noviembre de 2021.

La presente convención colectiva de trabajo se suscribe en la ciudad de Bogotá D.C. a los

veintinueve (29) días del mes de octubre de 2017.

TRANSPORTES REINA S.A.,

CARLOS A. RODRIGUEZ
C.C. 71031091

FABIO GARCIA HERNANDEZ
C.C. 11337810

FRANCISCO BURITICÁ RUIZ
C.C. 10-520620

LAURA BURITICÁ CORDOBA
C.C. 1020736751

SINTRARUCAN.

DANIEL ORLANDO GUTIERREZ RAMOS
C.C. 79707125

GUSTAVO CORTES PEÑA

C.C. 7312081

WILSON BRITO RODRIGUEZ

C.C. 7307250

MIGUEL ANGEL FELICIANO

C.C. 17042106

CONVENCION COLECTIVA DE TRABAJO SUSCRITA ENTRE TRANSPORTES REINA S.A. Y EL SINDICATO DE INDUSTRIA RAMA Y SERVICIOS DE TRABAJADORES DE EMPRESAS DE TRANSPORTE PUBLICO DE PASAJEROS POR CARRETERA NACIONAL – SINTRAPUCAN.

En Bogotá D.C., a los veintinueve (29) días del mes de octubre de 2017, siendo las 8:00 a.m., se reunieron en las instalaciones del Hotel 101 Park House, ubicadas en la Carrera 21 No. 101 – 10, por una parte los negociadores de la compañía, como principales CARLOS ALBERTO RODRIGUEZ CASTAÑEDA, FABIO GARCIA HERNANDEZ, FRANCISCO BURITICA RUIZ y como suplente LAURA BURITICA CORDOBA; y por otra parte, como principales negociadores por parte de los trabajadores, DANIEL ORLANDO GUTIERREZ RAMOS, GUSTAVO CORTES PEÑA, WILSON BRITO RODRIGUEZ, y MIGUEL ANGEL FELICIANO, con el objeto de suscribir la CONVENCION COLECTIVA DE TRABAJO 2017-2021 entre TRANSPORTES REINA S.A. Y EL SINDICATO DE INDUSTRIA RAMA Y SERVICIOS DE TRABAJADORES DE EMPRESAS DE TRANSPORTE PUBLICO DE PASAJEROS POR CARRETERA NACIONAL – SINTRAPUCAN.

El texto de la presente Convención Colectiva de Trabajo recopila la totalidad del acuerdo colectivo logrado y comprende los siguientes capítulos y artículos:

**CAPITULO I.
DEL RECONOCIMIENTO DE LAS PARTES.**

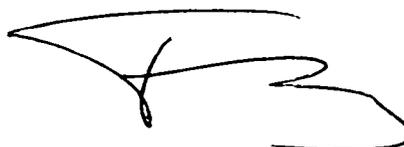
1. **Reconocimiento.** LA EMPRESA reconoce a SINTRAPUCAN, como representante de los trabajadores afiliados a dicha organización, en los términos establecidos en el Código Sustantivo del Trabajo, acuerdos de la OIT ratificados por Colombia y demás normas concordantes y/o complementarias, para efectos de la presente convención colectiva.

**CAPITULO II
ASPECTOS SOCIALES.**

2. **Contratación.** Para la provisión de aquellas actividades propias del objeto de LA EMPRESA, entendidas como la ejecución del servicio público esencial de transporte terrestre de pasajeros por carretera nacional, LA EMPRESA recurrirá a la vinculación laboral de la fuerza de trabajo requerida, acorde a lo establecido en el artículo 36 de la Ley 336 de 1996.

Parágrafo 1. A más tardar dentro las dos semanas posteriores a la firma del contrato de trabajo, la compañía pondrá a disposición del trabajador copia del mismo en la sede de LA EMPRESA donde fue suscrito.

Parágrafo 2. LA EMPRESA aplicará la legislación laboral colombiana vigente en cuanto a las jornadas de trabajo y para los trabajadores sindicalizados regirá también la posibilidad de laborar en jornadas hasta diez (10) horas diarias, teniendo en cuenta el objeto social de LA EMPRESA como prestadora del servicio público esencial de transporte terrestre de pasajeros por carretera (artículos 5, 35, 36 y 56 de la Ley 336 de 1996).



Igualmente, promoverá por medio del área de gestión humana la realización de pausas activas, acorde a la actividad desempeñada.

Parágrafo 3. LA EMPRESA dispondrá de conductores relevadores pagados por la misma, en cantidad de un (1) conductor relevador por cada 5,5 vehículos afiliados activos en los rodamientos vigentes, en forma permanente, distribuidos de acuerdo a las necesidades de la operación. Se contará con una programación mensual realizada por el (la) supervisor(a) y publicada en las carteleras de los terminales de Bogotá y Chiquinquirá según sea el centro de operación.

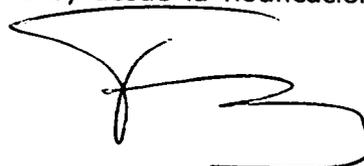
Parágrafo 4. Sobre el tema relacionado con el rodamiento, LA EMPRESA realizará su plan de rodamiento tomando en cuenta los parámetros establecidos por el Decreto 1079 de 2015; de igual manera, cumplirá las resoluciones emanadas del Ministerio de Transporte y la supervisión que adelanta la SUPERINTENDENCIA DE PUERTOS Y TRANSPORTE.

Parágrafo 5. Sobre el Fondo de Reposición se precisa que tiene su regulación legal obligatoria en la Ley 105 de 1993, para las empresas de transporte, la cual está regulada por el Ministerio de Transporte y vigilada periódicamente por la Superintendencia de Puertos y Transporte. En relación con los fondos, estos podrán ser manejados tal como lo dispone la ley a través de fiducias o entidades de carácter financiero que estén avaladas por la Superintendencia Financiera. (Resolución 339 del 25 de febrero de 1994 emanada del Ministerio de Transporte o legislación vigente).

3. LA EMPRESA elaborará el comprobante de pago de nómina. Una copia de dicho comprobante, será puesta a disposición en las carpetas enviadas a las taquillas quincenalmente.
4. **Régimen disciplinario.** LA EMPRESA continuará respetando el derecho de defensa de los trabajadores y el debido proceso. Por lo tanto, ningún trabajador podrá ser sancionado ni despedido con justa causa, sin que medie el procedimiento que le garantice la oportunidad al trabajador y al sindicato de ser oídos, éste último a través de dos representantes, para lo cual LA EMPRESA procederá a notificarlos oportunamente, a través de documento escrito, el cual incluirá: lugar, fecha y hora en la que se adelantará la diligencia de descargos y demás aspectos legales. En caso de no comparecencia de los representantes de la organización sindical, se continuará con el proceso disciplinario.

LA EMPRESA se compromete a seguir el correspondiente procedimiento diseñado para este fin en el cual se establece:

- LA EMPRESA notificará por escrito al trabajador la apertura del proceso de investigaciones dentro de los quince (15) días hábiles siguientes a la comisión de la presunta falta, o desde el momento en que el empleador o sus representantes tengan conocimiento de la misma.
- LA EMPRESA, a través del área de Gestión Humana, desde la notificación de



apertura del proceso de investigación, contarán con máximo diez (10) días hábiles para investigar la presunta falta reportada. En aquellos casos en los que se tramiten requerimientos a terceros, pertinentes para el trámite del proceso, y a fin de garantizar que a este concurren todos los elementos requeridos para su idoneidad, el término establecido se suspenderá hasta tanto se reciba y se estudie la respuesta del respectivo requerimiento, situación que se notificará al trabajador sindicalizado por escrito

- o Cerrada la etapa de investigación, LA EMPRESA procederá a notificar por escrito al trabajador la citación a los descargos dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes, estableciendo de forma clara los cargos imputados, según las presuntas faltas cometidas, y la posible sanción a aplicar. Igualmente, se indicará lugar, fecha y hora en que se realizará la diligencia de descargos o conversatorio laboral. La diligencia de descargos se deberá realizar dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a la notificación de su programación.

Junto con la citación a descargos se debe entregar al trabajador imputado copia de todas las pruebas que fundamentan los cargos formulados.

El trabajador podrá aportar en su defensa las pruebas con las que cuente, dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la notificación de fecha para la realización de la diligencia de descargos, a fin de contar con un tiempo prudente de análisis de las pruebas.

- o En la diligencia de descargos o Conversatorio laboral, se procederá a realizar al trabajador el cuestionario, el cual deberá responder de manera clara y veraz, con el ánimo de proporcionarle al empleador los elementos de juicio reales y suficientes para calificar su conducta. En esta diligencia el trabajador podrá controvertir las pruebas remitidas.
- o Los representantes del sindicato y/o los testigos que asistan a la diligencia de descargos del presunto responsable, según el caso, serán oídos al final de la diligencia y dejarán por escrito en la correspondiente acta de descargos sus puntos de vista respecto al caso tratado.
- o Realizada la diligencia de descargos, LA EMPRESA contará con un plazo máximo de quince (15) días hábiles contados a partir del día siguiente a la realización de la diligencia para tomar y notificar por escrito la respectiva decisión.
- o Notificada la correspondiente decisión, el trabajador contará con un plazo de tres (3) días hábiles para interponer, si así lo considera, recurso de apelación contra la decisión. Este recurso se presentará ante el fallador de primera instancia, quien concederá el mismo en la medida que sea presentado dentro del término previsto y lo remitirá al Gerente General de la Compañía para que sea este quien lo resuelva.
- o No producirá efecto alguno la decisión disciplinaria tomada omitiendo el procedimiento disciplinario establecido.



Parágrafo 1. En caso de sobrevenir hechos demostrados que impidan la ejecución del proceso disciplinario acorde a las reglas establecidas o cuando medie acuerdo entre las partes, se suspenderán los términos pactados hasta tanto se supere la situación que dio lugar a la suspensión.

Parágrafo 2. Se entienden por días hábiles para efectos del proceso disciplinario, los comprendidos de lunes a viernes, excluyéndose los días sábados domingos y de fiesta determinados expresamente por la Ley.

Parágrafo 3. En caso de no ser posible la notificación personal por escrito de los actos que hacen parte del proceso disciplinario, el empleador podrá notificar mediante la remisión del respectivo acto al correo electrónico informado por el trabajador a LA EMPRESA, o remitiendo la respectiva comunicación a la última dirección de domicilio reportada en forma escrita al departamento de gestión humana por el trabajador, de lo contrario se tomará la reportada en la hoja de vida.

5. **Descuentos.** De acuerdo con la ley laboral vigente, LA EMPRESA realizará descuentos de salario a los trabajadores sindicalizados, con previa, escrita y concreta autorización por escrito de los mismos, se exceptúan de esta disposición los descuentos por mandato legal, judicial o administrativo, para lo cual bastará la respectiva orden de la autoridad.
6. **Escolaridad.** LA EMPRESA se compromete a brindar la orientación necesaria a los trabajadores sindicalizados para utilizar el subsidio de escolaridad a través de las Cajas de Compensación Familiar a la cual estén afiliados.
7. **Plan Vivienda.** LA EMPRESA se compromete a brindar la orientación necesaria a los trabajadores sindicalizados para utilizar los subsidios de vivienda a través de las Cajas de Compensación Familiar a la cual estén afiliados.

Permisos. LA EMPRESA otorgará los permisos que resulten pertinentes, a fin de que los trabajadores asistan a las capacitaciones determinadas en la legislación laboral vigente.

Parágrafo 1. LA EMPRESA podrá otorgar permisos remunerados a los trabajadores siempre y cuando no se afecte el normal funcionamiento y operación del servicio para que asistan a cursos de Capacitación y Formación, con el fin de elevar el Nivel Técnico y Académico los cuales se deben adelantar con entidades del estado o particulares, debidamente acreditadas y serán tomados como permisos remunerados.

Parágrafo 2. La empresa organizará la contratación del personal Profesional y Técnico para dictarla y debe ser certificada por una entidad Oficial o Privada, debidamente acreditada.

8. **Seguridad y Salud en el Trabajo.** LA EMPRESA mantendrá vigente de acuerdo a la normatividad aplicable en cada momento, un sistema de seguridad y salud en el trabajo orientada a garantizar la seguridad laboral, higiene y salud en el trabajo, la integridad física y psicosocial de todos los trabajadores que prestan sus servicios para



LA EMPRESA, con el fin de evitar los riesgos de accidente y/o enfermedad laboral que puedan sobrevenir con ocasión de sus actividades laborales en el trabajo.

La salud laboral en LA EMPRESA tendrá como actividades prioritarias: La capacitación técnica y profesional de sus trabajadores, el fortalecimiento del comité paritario de salud laboral, el impacto de las acciones preventivas sobre factores de riesgo y la salud laboral de los trabajadores.

Parágrafo. LA EMPRESA publicará en los sitios y lugares de trabajo, información sobre riesgos laborales que puedan amenazar la seguridad de los trabajadores en desarrollo de sus actividades laborales.

9. **Descansos y Trabajo Dominical.** LA EMPRESA continuará aplicando lo establecido en el artículo 172 del Código Sustantivo del Trabajo, hoy literal c del artículo 20 de la Ley 50 de 1990, reconociendo a los trabajadores beneficiarios de la presente Convención Colectiva de Trabajo, la remuneración por descanso legales y de igual manera en el evento del trabajo dominical o festivo se reconocerán los recargos de Ley y el descanso compensatorio, si hay lugar a ello; en este último evento, por la especial actividad de transporte de pasajeros intermunicipal y en pro de la protección al descanso familiar del trabajador sindicalizado (Ley 1857 de 2017), se pueden acumular dos (2) o máximo tres (3) compensatorios durante el mes.

CAPITULO III ASPECTOS ECONOMICOS.

10. **Auxilio de Anteojos.** Durante la vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo, a los conductores sindicalizados, se les otorgará un auxilio extralegal no salarial de anteojos por la suma de Sesenta Mil pesos (\$60.000), cuando estos sean formulados por la respectiva EPS, por una vez al año, los cuales serán girados directamente a la óptica contra la presentación de la cuenta de cobro. El auxilio solo será procedente para cubrir gastos adicionales a los que cubre la seguridad social integral.

LA EMPRESA investigará opciones favorables para los trabajadores que brindan las cooperativas, para que ellos libremente puedan tomar estas opciones donde LA EMPRESA exclusivamente interviene en facilitar los descuentos que autorice el empleado. Culminado lo anterior le dará a conocer a los empleados las opciones de beneficio para que si lo desean acceda a ellas.

Parágrafo. El reconocimiento y pago de este beneficio no será constitutivo de salario ni factor del mismo.

11. **Reconocimiento.** LA EMPRESA, en el mes de febrero de cada año, reconocerá a los tres (3) mejores conductores del último año seleccionados a través del programa de Buenas Prácticas de Manejo (BPM), de forma pública y otorgará a estos, por única vez, un beneficio no prestacional consistente en un paseo con su núcleo familiar (cónyuge o compañera permanente e hijos menores de edad) de tres (3) días hábiles



dos noches en instalaciones de la caja de compensación en el departamento de Cundinamarca.

Parágrafo. El reconocimiento y pago de este beneficio no será constitutivo de salario ni factor del mismo.

12. **Dotación.** LA EMPRESA en cumplimiento de la Ley Laboral vigente, dotará a los trabajadores sindicalizados a su servicio el vestido y calzado de labor en las fechas establecidas por la ley que corresponden a las siguientes: 30 de abril, 30 de agosto y 20 de diciembre.

La dotación será de utilización obligatoria por parte de los trabajadores.

Cuando el trabajador ingrese a laborar en fecha diferente a la de la entrega de la dotación, LA EMPRESA entregará la misma en forma adelantada desde el día del inicio de la labor. Dicha dotación será imputable a la obligación de ley.

Parágrafo. El reconocimiento y pago de este beneficio no será constitutivo de salario ni factor del mismo.

13. **Auxilio de Transporte.** LA EMPRESA continuará cancelando el auxilio de transporte legal a los conductores sindicalizados que tienen asignado un sitio específico de garaje establecido por parte de LA EMPRESA.

Para aquellos casos en que el conductor dispone del vehículo para transportarse, se entenderá tal disposición como auxilio de transporte en especie. En ambos casos siempre se toma como base para el cálculo de prestaciones sociales, acorde a los establecido en la Ley.

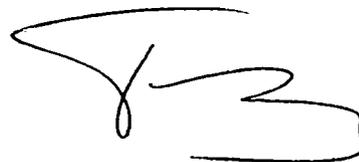
Parágrafo. El reconocimiento y pago de este beneficio no será constitutivo de salario ni factor del mismo.

14. **Asistencia jurídica.** LA EMPRESA continuará prestando con los abogados externos que ésta contrate, la asistencia y Asesoría Jurídica en los procesos contravencionales de tránsito y penales, hasta la culminación del proceso, para todos los conductores sindicalizados a su servicio que en vehículos vinculados a LA EMPRESA, se vean involucrados en accidentes de tránsito que se produzcan durante el cumplimiento de la gestión laboral de los operadores. Este acompañamiento no se interrumpe por el retiro del trabajador de LA EMPRESA.

Parágrafo 1. En el evento que el conductor sea detenido, LA EMPRESA aplicará lo dispuesto en la ley laboral vigente, en lo que respecta al fenómeno jurídico denominado suspensión del contrato de trabajo (artículos 51 y siguientes del CST).

Parágrafo 2. El reconocimiento y pago de este beneficio no será constitutivo de salario ni factor del mismo.

15. **Cesantías.** Para el reconocimiento de las cesantías se continuará teniendo en cuenta



el total de los salarios devengados más el valor del subsidio de transporte declarado por el Gobierno Nacional.

Parágrafo. Los intereses de las Cesantías se continuarán pagando a los trabajadores en la fecha establecida por ley.

16. **Seguridad Social.** Todo trabajador sindicalizado que ingrese al servicio de LA EMPRESA, una vez firme su contrato de trabajo será afiliado a las entidades de salud y pensiones que elija y a la ARL.
17. **Daños al Vehículo Asignado.** Cuando sucedan daños al vehículo asignado, LA EMPRESA determinará conforme al peritaje, los manuales, el cumplimiento de las normas de tránsito y los descargos, si los daños al automotor fueron responsabilidad del trabajador, evento en el cual responderá.

Los peritajes serán realizados por parte de los proveedores destinados por LA EMPRESA para cada caso.

18. **Pago de Daños.** LA EMPRESA no podrá cobrarle los daños mecánicos ni de latonería, que sufra el automotor al conductor. El Fondo de Ayuda Mutua responde por el setenta por ciento (70%) de los daños mecánicos y de latonería, que sufra el automotor producto de accidentes de tránsito; el treinta por ciento (30%) restante lo asume el producido del vehículo; a menos que se establezca la responsabilidad del trabajador y que él voluntariamente asuma lo pertinente mediante autorización previa, escrita y concreta.

Parágrafo. LA EMPRESA, en la investigación y en el proceso disciplinario, valorará todas las pruebas del hecho acaecido y determinará la conducta del empleado. Si se considera que deben existir mejoras en tal sentido, el comité de mejoramiento laboral puede presentar las recomendaciones del caso.

19. **Utilidades y Perdidas.** El trabajador puede participar de las utilidades o beneficios de su empleador, pero nunca asumir sus riesgos o pérdidas, artículo 28 del Código Sustantivo de Trabajo, a menos que se establezca la responsabilidad del trabajador y que el voluntariamente asuma lo pertinente mediante autorización previa, escrita y concreta.

CAPITULO IV

RELACIONES ENTRE LAS PARTES Y ADMINISTRACION DE LA CONVENCION.

20. **Auxilio Sindical.** Durante el cada año de vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo, LA EMPRESA reconocerá como auxilio sindical a SINTRAPUCAN la suma de UN MILLÓN CUATROCIENTOS MIL PESOS M/CTE (\$1.400.000). El auxilio sindical, será pagadero dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la presentación de la respectiva cuenta de cobro por parte de la organización sindical, cuenta que deberá ser presentada dentro de los quince (15) días hábiles siguientes a la entrada en vigencia de la presente convención, y anualmente mientras la convención se encuentre vigente.



21. **Permisos Sindicales.** LA EMPRESA concederá una bolsa de permisos sindicales de un total de doscientas ochenta y ocho (288) horas de permisos sindicales remunerados, no acumulables (24 horas máximas mensuales), para los directivos sindicales, con el fin que los mismos asistan a cursos de capacitación y formación, que programe la Organización Sindical, Confederación, Federación Nacional o Internacional.

Los permisos deberán ser solicitados directamente por la Organización Sindical a la Coordinación de Gestión Humana con por lo menos diez (10) hábiles días hábiles de anticipación y nunca más de tres (3) directivos por evento, siempre y cuando no afecte la operación del servicio de LA EMPRESA.

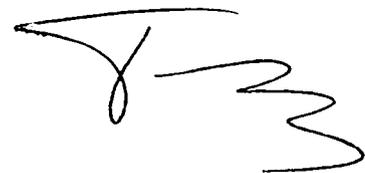
22. **Descuento Sindical.** LA EMPRESA descontará del salario de cada trabajador sindicalizado que se beneficie de la Convención Colectiva de Trabajo, el valor de los primeros quince (15) días de aumento salarial y deberá entregárselos al sindicato dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes al descuento, al número de cuenta informado por el sindicato, por cada año de vigencia.

LA EMPRESA hará los descuentos de las cuotas ordinarias sindicales correspondientes al 0,75% del salario mensual devengado por los trabajadores sindicalizados que se beneficien de la Convención Colectiva del Trabajo. Dichos descuentos de cuotas ordinarias sindicales deberán ser entregados a la Organización Sindical dentro de los quince (15) días hábiles siguientes al descuento al número de cuenta informado por el sindicato.

Parágrafo 1. Para efectuar los descuentos mencionados en el presente artículo, la Organización Sindical aportará a LA EMPRESA, de forma mensual, la relación de trabajadores sindicalizados, para lo cual entregará la siguiente información: Nombres y apellidos completos, número de documento de identidad.

Parágrafo 2. La empresa entregará mensualmente a la Organización Sindical, el listado de trabajadores sindicalizados a quienes se les efectúa el descuento, indicando nombres y apellidos completos y número de cedula de ciudadanía. La empresa notificará al sindicato cualquier novedad de retiro de la compañía en el momento en que se entregue el listado de descuentos y reportará copias de cartas de desafiliación de las que tenga conocimiento.

23. **Relaciones.** Las relaciones entre LA EMPRESA y SINTRAPUCAN, se desarrollarán dentro de un plan de cordialidad y respeto mutuo, entendiendo la función que le corresponde a cada una de las partes y velando por el bienestar y el mejoramiento de las condiciones de vida de los trabajadores a su servicio, acudiendo a fórmulas de diálogo y a todos los medios de arreglo amistoso entre las partes sin incurrir en vías de hecho que perjudiquen a los usuarios del servicio público esencial de transporte.
24. **Comité de Mejoramiento Laboral.** Se constituirá un Comité de Mejoramiento Laboral, organismo de carácter consultivo, que tendrá como fin lograr a través de la participación de los diferentes actores de LA EMPRESA y a partir de propuestas



realizadas a la alta dirección de la misma, la consolidación de acciones y espacios en los que se fomente la construcción de un adecuado ambiente laboral y se desarrollen políticas y prácticas enfocadas al bienestar de los trabajadores.

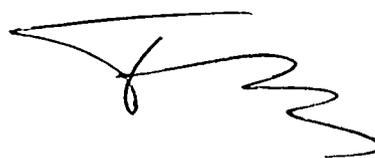
El Comité de Mejoramiento Laboral estará compuesto por dos (2) representantes de LA EMPRESA, dos (2) representantes del Comité de Mejoramiento Continuo y dos (2) representantes de la organización sindical SINTRAPUCAN, y sesionará una vez cada dos (2) meses.

Los integrantes del Comité de Mejoramiento Laboral establecerán de común acuerdo la normatividad que regulará el mismo. Para la definición del reglamento del comité, así como cualquier otra decisión, se requerirá del voto de la mitad más uno de sus miembros.

El Comité de Mejoramiento Laboral se conformará y sesionará, dentro de los treinta (30) días hábiles siguientes a la suscripción de la convención colectiva.

25. **Fuero Sindical.** LA EMPRESA continuará garantizando el Fuero Sindical de los miembros de la junta directiva y la comisión de reclamos del sindicato SINTRAPUCAN, que sean trabajadores de LA EMPRESA conforme a los requisitos que se encuentran establecidos en el Código Sustantivo del Trabajo y demás normas que lo complementan, aclaren o adicionen.
26. **Aplicación de la Convención.** La presente convención colectiva de trabajo se aplica en forma integral a los trabajadores sindicalizados al servicio de LA EMPRESA, afiliados al SINTRAPUCAN. Quedan excluidos del campo de aplicación los directivos, los trabajadores de dirección, confianza y manejo, los trabajadores que devenguen salario integral, supervisores y coordinadores.
27. **Garantía sindical.** LA EMPRESA dará estricto cumplimiento a todas las disposiciones emanadas del Código Sustantivo del Trabajo y a lo dispuesto en la presente Convención Colectiva de Trabajo.
28. **Notificaciones.** Las partes acuerdan que se entiende como medio oficial de comunicación y notificación al sindicato, el siguiente correo electrónico: sintrapucan@gmail.com
29. **Folletos.** La empresa editará y entregará a la Organización Sindical cuarenta (40) folletos de la presente Convención, dentro de los primeros treinta (30) días después de su firma, con el objeto de facilitar el conocimiento de ella. Adicionalmente, la empresa enviará la presente Convención al correo electrónico que suministre el sindicato.
30. **Vigencia.** La presente convención colectiva de trabajo, tendrá una vigencia de cuatro (4) años. Comienza a regir el día 01 de noviembre de 2017 y termina el día 01 de noviembre de 2021.

La presente convención colectiva de trabajo se suscribe en la ciudad de Bogotá D.C. a los



veintinueve (29) días del mes de octubre de 2017.

TRANSPORTES REINA S.A.,

CARLOS A. RODRIGUEZ
C.C. 77051031

FABIO GARCIA HERNANDEZ
C.C. 11337810

FRANCISCO BURITICÁ RUIZ
C.C. 10-520620

LAURA BURITICÁ CORDOBA
C.C. 1020736751

SINTRAPUCAN.

DANIEL ORLANDO GUTIERREZ RAMOS
C.C. 79207125

GUSTAVO CORTES PEÑA
C.C. 7312081

WILSON BRITO RODRIGUEZ
C.C. 7307250

MIGUEL ANGEL FELICIANO
C.C. 17042106

CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO SUSCRITA ENTRE TRANSPORTES REINA S.A. Y EL SINDICATO DE INDUSTRIA RAMA Y SERVICIOS DE TRABAJADORES DE EMPRESAS DE TRANSPORTE PUBLICO DE PASAJEROS POR CARRETERA NACIONAL – SINTRAPUCAN.

En Bogotá D.C., a los veintinueve (29) días del mes de octubre de 2017, siendo las 8:00 a.m., se reunieron en las instalaciones del Hotel 101 Park House, ubicadas en la Carrera 21 No. 101 – 10, por una parte los negociadores de la compañía, como principales CARLOS ALBERTO RODRIGUEZ CASTAÑEDA, FABIO GARCIA HERNANDEZ, FRANCISCO BURITICA RUIZ y como suplente LAURA BURITICA CORDOBA; y por otra parte, como principales negociadores por parte de los trabajadores, DANIEL ORLANDO GUTIERREZ RAMOS, GUSTAVO CORTES PEÑA, WILSON BRITO RODRIGUEZ, y MIGUEL ANGEL FELICIANO, con el objeto de suscribir la CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO 2017-2021 entre TRANSPORTES REINA S.A. Y EL SINDICATO DE INDUSTRIA RAMA Y SERVICIOS DE TRABAJADORES DE EMPRESAS DE TRANSPORTE PUBLICO DE PASAJEROS POR CARRETERA NACIONAL – SINTRAPUCAN.

El texto de la presente Convención Colectiva de Trabajo recopila la totalidad del acuerdo colectivo logrado y comprende los siguientes capítulos y artículos:

**CAPITULO I.
DEL RECONOCIMIENTO DE LAS PARTES.**

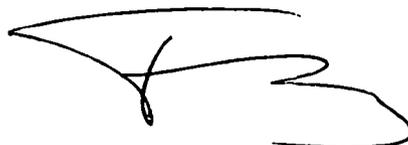
1. **Reconocimiento.** LA EMPRESA reconoce a SINTRAPUCAN, como representante de los trabajadores afiliados a dicha organización, en los términos establecidos en el Código Sustantivo del Trabajo, acuerdos de la OIT ratificados por Colombia y demás normas concordantes y/o complementarias, para efectos de la presente convención colectiva.

**CAPITULO II
ASPECTOS SOCIALES.**

2. **Contratación.** Para la provisión de aquellas actividades propias del objeto de LA EMPRESA, entendidas como la ejecución del servicio público esencial de transporte terrestre de pasajeros por carretera nacional, LA EMPRESA recurrirá a la vinculación laboral de la fuerza de trabajo requerida, acorde a lo establecido en el artículo 36 de la Ley 336 de 1996.

Parágrafo 1. A más tardar dentro las dos semanas posteriores a la firma del contrato de trabajo, la compañía pondrá a disposición del trabajador copia del mismo en la sede de LA EMPRESA donde fue suscrito.

Parágrafo 2. LA EMPRESA aplicará la legislación laboral colombiana vigente en cuanto a las jornadas de trabajo y para los trabajadores sindicalizados regirá también la posibilidad de laborar en jornadas hasta diez (10) horas diarias, teniendo en cuenta el objeto social de LA EMPRESA como prestadora del servicio público esencial de transporte terrestre de pasajeros por carretera (artículos 5, 35, 36 y 56 de la Ley 336 de 1996).



Igualmente, promoverá por medio del área de gestión humana la realización de pausas activas, acorde a la actividad desempeñada.

Parágrafo 3. LA EMPRESA dispondrá de conductores relevadores pagados por la misma, en cantidad de un (1) conductor relevador por cada 5,5 vehículos afiliados activos en los rodamientos vigentes, en forma permanente, distribuidos de acuerdo a las necesidades de la operación. Se contará con una programación mensual realizada por el (la) supervisor(a) y publicada en las carteleras de los terminales de Bogotá y Chiquinquirá según sea el centro de operación.

Parágrafo 4. Sobre el tema relacionado con el rodamiento, LA EMPRESA realizará su plan de rodamiento tomando en cuenta los parámetros establecidos por el Decreto 1079 de 2015; de igual manera, cumplirá las resoluciones emanadas del Ministerio de Transporte y la supervisión que adelanta la SUPERINTENDENCIA DE PUERTOS Y TRANSPORTE.

Parágrafo 5. Sobre el Fondo de Reposición se precisa que tiene su regulación legal obligatoria en la Ley 105 de 1993, para las empresas de transporte, la cual está regulada por el Ministerio de Transporte y vigilada periódicamente por la Superintendencia de Puertos y Transporte. En relación con los fondos, estos podrán ser manejados tal como lo dispone la ley a través de fiducias o entidades de carácter financiero que estén avaladas por la Superintendencia Financiera. (Resolución 339 del 25 de febrero de 1994 emanada del Ministerio de Transporte o legislación vigente).

3. LA EMPRESA elaborará el comprobante de pago de nómina. Una copia de dicho comprobante, será puesta a disposición en las carpetas enviadas a las taquillas quincenalmente.
4. **Régimen disciplinario.** LA EMPRESA continuará respetando el derecho de defensa de los trabajadores y el debido proceso. Por lo tanto, ningún trabajador podrá ser sancionado ni despedido con justa causa, sin que medie el procedimiento que le garantice la oportunidad al trabajador y al sindicato de ser oídos, éste último a través de dos representantes, para lo cual LA EMPRESA procederá a notificarlos oportunamente, a través de documento escrito, el cual incluirá: lugar, fecha y hora en la que se adelantará la diligencia de descargos y demás aspectos legales. En caso de no comparecencia de los representantes de la organización sindical, se continuará con el proceso disciplinario.

LA EMPRESA se compromete a seguir el correspondiente procedimiento diseñado para este fin en el cual se establece:

- LA EMPRESA notificará por escrito al trabajador la apertura del proceso de investigaciones dentro de los quince (15) días hábiles siguientes a la comisión de la presunta falta, o desde el momento en que el empleador o sus representantes tengan conocimiento de la misma.
- LA EMPRESA, a través del área de Gestión Humana, desde la notificación de



apertura del proceso de investigación, contarán con máximo diez (10) días hábiles para investigar la presunta falta reportada. En aquellos casos en los que se tramiten requerimientos a terceros, pertinentes para el trámite del proceso, y a fin de garantizar que a este concurren todos los elementos requeridos para su idoneidad, el término establecido se suspenderá hasta tanto se reciba y se estudie la respuesta del respectivo requerimiento, situación que se notificará al trabajador sindicalizado por escrito

- Cerrada la etapa de investigación, LA EMPRESA procederá a notificar por escrito al trabajador la citación a los descargos dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes, estableciendo de forma clara los cargos imputados, según las presuntas faltas cometidas, y la posible sanción a aplicar. Igualmente, se indicará lugar, fecha y hora en que se realizará la diligencia de descargos o conversatorio laboral. La diligencia de descargos se deberá realizar dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a la notificación de su programación.

Junto con la citación a descargos se debe entregar al trabajador imputado copia de todas las pruebas que fundamentan los cargos formulados.

El trabajador podrá aportar en su defensa las pruebas con las que cuente, dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la notificación de fecha para la realización de la diligencia de descargos, a fin de contar con un tiempo prudente de análisis de las pruebas.

- En la diligencia de descargos o Conversatorio laboral, se procederá a realizar al trabajador el cuestionario, el cual deberá responder de manera clara y veraz, con el ánimo de proporcionarle al empleador los elementos de juicio reales y suficientes para calificar su conducta. En esta diligencia el trabajador podrá controvertir las pruebas remitidas.
- Los representantes del sindicato y/o los testigos que asistan a la diligencia de descargos del presunto responsable, según el caso, serán oídos al final de la diligencia y dejarán por escrito en la correspondiente acta de descargos sus puntos de vista respecto al caso tratado.
- Realizada la diligencia de descargos, LA EMPRESA contará con un plazo máximo de quince (15) días hábiles contados a partir del día siguiente a la realización de la diligencia para tomar y notificar por escrito la respectiva decisión.
- Notificada la correspondiente decisión, el trabajador contará con un plazo de tres (3) días hábiles para interponer, si así lo considera, recurso de apelación contra la decisión. Este recurso se presentará ante el fallador de primera instancia, quien concederá el mismo en la medida que sea presentado dentro del término previsto y lo remitirá al Gerente General de la Compañía para que sea este quien lo resuelva.
- No producirá efecto alguno la decisión disciplinaria tomada omitiendo el procedimiento disciplinario establecido.



Parágrafo 1. En caso de sobrevenir hechos demostrados que impidan la ejecución del proceso disciplinario acorde a las reglas establecidas o cuando medie acuerdo entre las partes, se suspenderán los términos pactados hasta tanto se supere la situación que dio lugar a la suspensión.

Parágrafo 2. Se entienden por días hábiles para efectos del proceso disciplinario, los comprendidos de lunes a viernes, excluyéndose los días sábados domingos y de fiesta determinados expresamente por la Ley.

Parágrafo 3. En caso de no ser posible la notificación personal por escrito de los actos que hacen parte del proceso disciplinario, el empleador podrá notificar mediante la remisión del respectivo acto al correo electrónico informado por el trabajador a LA EMPRESA, o remitiendo la respectiva comunicación a la última dirección de domicilio reportada en forma escrita al departamento de gestión humana por el trabajador, de lo contrario se tomará la reportada en la hoja de vida.

5. **Descuentos.** De acuerdo con la ley laboral vigente, LA EMPRESA realizará descuentos de salario a los trabajadores sindicalizados, con previa, escrita y concreta autorización por escrito de los mismos, se exceptúan de esta disposición los descuentos por mandato legal, judicial o administrativo, para lo cual bastará la respectiva orden de la autoridad.
6. **Escolaridad.** LA EMPRESA se compromete a brindar la orientación necesaria a los trabajadores sindicalizados para utilizar el subsidio de escolaridad a través de las Cajas de Compensación Familiar a la cual estén afiliados.
7. **Plan Vivienda.** LA EMPRESA se compromete a brindar la orientación necesaria a los trabajadores sindicalizados para utilizar los subsidios de vivienda a través de las Cajas de Compensación Familiar a la cual estén afiliados.

Permisos. LA EMPRESA otorgará los permisos que resulten pertinentes, a fin de que los trabajadores asistan a las capacitaciones determinadas en la legislación laboral vigente.

Parágrafo 1. LA EMPRESA podrá otorgar permisos remunerados a los trabajadores siempre y cuando no se afecte el normal funcionamiento y operación del servicio para que asistan a cursos de Capacitación y Formación, con el fin de elevar el Nivel Técnico y Académico los cuales se deben adelantar con entidades del estado o particulares, debidamente acreditadas y serán tomados como permisos remunerados.

Parágrafo 2. La empresa organizará la contratación del personal Profesional y Técnico para dictarla y debe ser certificada por una entidad Oficial o Privada, debidamente acreditada.

8. **Seguridad y Salud en el Trabajo.** LA EMPRESA mantendrá vigente de acuerdo a la normatividad aplicable en cada momento, un sistema de seguridad y salud en el trabajo orientada a garantizar la seguridad laboral, higiene y salud en el trabajo, la integridad física y psicosocial de todos los trabajadores que prestan sus servicios para



LA EMPRESA, con el fin de evitar los riesgos de accidente y/o enfermedad laboral que puedan sobrevenir con ocasión de sus actividades laborales en el trabajo.

La salud laboral en LA EMPRESA tendrá como actividades prioritarias: La capacitación técnica y profesional de sus trabajadores, el fortalecimiento del comité paritario de salud laboral, el impacto de las acciones preventivas sobre factores de riesgo y la salud laboral de los trabajadores.

Parágrafo. LA EMPRESA publicará en los sitios y lugares de trabajo, información sobre riesgos laborales que puedan amenazar la seguridad de los trabajadores en desarrollo de sus actividades laborales.

9. **Descansos y Trabajo Dominical.** LA EMPRESA continuará aplicando lo establecido en el artículo 172 del Código Sustantivo del Trabajo, hoy literal c del artículo 20 de la Ley 50 de 1990, reconociendo a los trabajadores beneficiarios de la presente Convención Colectiva de Trabajo, la remuneración por descanso legales y de igual manera en el evento del trabajo dominical o festivo se reconocerán los recargos de Ley y el descanso compensatorio, si hay lugar a ello; en este último evento, por la especial actividad de transporte de pasajeros intermunicipal y en pro de la protección al descanso familiar del trabajador sindicalizado (Ley 1857 de 2017), se pueden acumular dos (2) o máximo tres (3) compensatorios durante el mes.

CAPITULO III ASPECTOS ECONOMICOS.

10. **Auxilio de Anteojos.** Durante la vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo, a los conductores sindicalizados, se les otorgará un auxilio extralegal no salarial de anteojos por la suma de Sesenta Mil pesos (\$60.000), cuando estos sean formulados por la respectiva EPS, por una vez al año, los cuales serán girados directamente a la óptica contra la presentación de la cuenta de cobro. El auxilio solo será procedente para cubrir gastos adicionales a los que cubre la seguridad social integral.

LA EMPRESA investigará opciones favorables para los trabajadores que brindan las cooperativas, para que ellos libremente puedan tomar estas opciones donde LA EMPRESA exclusivamente interviene en facilitar los descuentos que autorice el empleado. Culminado lo anterior le dará a conocer a los empleados las opciones de beneficio para que si lo desean acceda a ellas.

Parágrafo. El reconocimiento y pago de este beneficio no será constitutivo de salario ni factor del mismo.

11. **Reconocimiento.** LA EMPRESA, en el mes de febrero de cada año, reconocerá a los tres (3) mejores conductores del último año seleccionados a través del programa de Buenas Prácticas de Manejo (BPM), de forma pública y otorgará a estos, por única vez, un beneficio no prestacional consistente en un paseo con su núcleo familiar (cónyuge o compañera permanente e hijos menores de edad) de tres (3) días hábiles



dos noches en instalaciones de la caja de compensación en el departamento de Cundinamarca.

Parágrafo. El reconocimiento y pago de este beneficio no será constitutivo de salario ni factor del mismo.

12. **Dotación.** LA EMPRESA en cumplimiento de la Ley Laboral vigente, dotará a los trabajadores sindicalizados a su servicio el vestido y calzado de labor en las fechas establecidas por la ley que corresponden a las siguientes: 30 de abril, 30 de agosto y 20 de diciembre.

La dotación será de utilización obligatoria por parte de los trabajadores.

Cuando el trabajador ingrese a laborar en fecha diferente a la de la entrega de la dotación, LA EMPRESA entregará la misma en forma adelantada desde el día del inicio de la labor. Dicha dotación será imputable a la obligación de ley.

Parágrafo. El reconocimiento y pago de este beneficio no será constitutivo de salario ni factor del mismo.

13. **Auxilio de Transporte.** LA EMPRESA continuará cancelando el auxilio de transporte legal a los conductores sindicalizados que tienen asignado un sitio específico de garaje establecido por parte de LA EMPRESA.

Para aquellos casos en que el conductor dispone del vehículo para transportarse, se entenderá tal disposición como auxilio de transporte en especie. En ambos casos siempre se toma como base para el cálculo de prestaciones sociales, acorde a los establecido en la Ley.

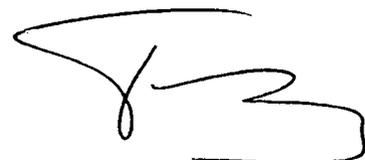
Parágrafo. El reconocimiento y pago de este beneficio no será constitutivo de salario ni factor del mismo.

14. **Asistencia jurídica.** LA EMPRESA continuará prestando con los abogados externos que ésta contrate, la asistencia y Asesoría Jurídica en los procesos contravencionales de tránsito y penales, hasta la culminación del proceso, para todos los conductores sindicalizados a su servicio que en vehículos vinculados a LA EMPRESA, se vean involucrados en accidentes de tránsito que se produzcan durante el cumplimiento de la gestión laboral de los operadores. Este acompañamiento no se interrumpe por el retiro del trabajador de LA EMPRESA.

Parágrafo 1. En el evento que el conductor sea detenido, LA EMPRESA aplicará lo dispuesto en la ley laboral vigente, en lo que respecta al fenómeno jurídico denominado suspensión del contrato de trabajo (artículos 51 y siguientes del CST).

Parágrafo 2. El reconocimiento y pago de este beneficio no será constitutivo de salario ni factor del mismo.

15. **Cesantías.** Para el reconocimiento de las cesantías se continuará teniendo en cuenta



el total de los salarios devengados más el valor del subsidio de transporte declarado por el Gobierno Nacional.

Parágrafo. Los intereses de las Cesantías se continuarán pagando a los trabajadores en la fecha establecida por ley.

16. **Seguridad Social.** Todo trabajador sindicalizado que ingrese al servicio de LA EMPRESA, una vez firme su contrato de trabajo será afiliado a las entidades de salud y pensiones que elija y a la ARL.
17. **Daños al Vehículo Asignado.** Cuando sucedan daños al vehículo asignado, LA EMPRESA determinará conforme al peritaje, los manuales, el cumplimiento de las normas de tránsito y los descargos, si los daños al automotor fueron responsabilidad del trabajador, evento en el cual responderá.

Los peritajes serán realizados por parte de los proveedores destinados por LA EMPRESA para cada caso.

18. **Pago de Daños.** LA EMPRESA no podrá cobrarle los daños mecánicos ni de latonería, que sufra el automotor al conductor. El Fondo de Ayuda Mutua responde por el setenta por ciento (70%) de los daños mecánicos y de latonería, que sufra el automotor producto de accidentes de tránsito; el treinta por ciento (30%) restante lo asume el producido del vehículo; a menos que se establezca la responsabilidad del trabajador y que él voluntariamente asuma lo pertinente mediante autorización previa, escrita y concreta.

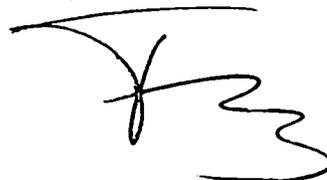
Parágrafo. LA EMPRESA, en la investigación y en el proceso disciplinario, valorará todas las pruebas del hecho acaecido y determinará la conducta del empleado. Si se considera que deben existir mejoras en tal sentido, el comité de mejoramiento laboral puede presentar las recomendaciones del caso.

19. **Utilidades y Perdidas.** El trabajador puede participar de las utilidades o beneficios de su empleador, pero nunca asumir sus riesgos o pérdidas, artículo 28 del Código Sustantivo de Trabajo, a menos que se establezca la responsabilidad del trabajador y que el voluntariamente asuma lo pertinente mediante autorización previa, escrita y concreta.

CAPITULO IV

RELACIONES ENTRE LAS PARTES Y ADMINISTRACION DE LA CONVENCION.

20. **Auxilio Sindical.** Durante el cada año de vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo, LA EMPRESA reconocerá como auxilio sindical a SINTRAPUCAN la suma de UN MILLÓN CUATROCIENTOS MIL PESOS M/CTE (\$1.400.000). El auxilio sindical, será pagadero dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la presentación de la respectiva cuenta de cobro por parte de la organización sindical, cuenta que deberá ser presentada dentro de los quince (15) días hábiles siguientes a la entrada en vigencia de la presente convención, y anualmente mientras la convención se encuentre vigente.



21. **Permisos Sindicales.** LA EMPRESA concederá una bolsa de permisos sindicales de un total de doscientas ochenta y ocho (288) horas de permisos sindicales remunerados, no acumulables (24 horas máximas mensuales), para los directivos sindicales, con el fin que los mismos asistan a cursos de capacitación y formación, que programe la Organización Sindical, Confederación, Federación Nacional o Internacional.

Los permisos deberán ser solicitados directamente por la Organización Sindical a la Coordinación de Gestión Humana con por lo menos diez (10) hábiles días hábiles de anticipación y nunca más de tres (3) directivos por evento, siempre y cuando no afecte la operación del servicio de LA EMPRESA.

22. **Descuento Sindical.** LA EMPRESA descontará del salario de cada trabajador sindicalizado que se beneficie de la Convención Colectiva de Trabajo, el valor de los primeros quince (15) días de aumento salarial y deberá entregárselos al sindicato dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes al descuento, al número de cuenta informado por el sindicato, por cada año de vigencia.

LA EMPRESA hará los descuentos de las cuotas ordinarias sindicales correspondientes al 0,75% del salario mensual devengado por los trabajadores sindicalizados que se beneficien de la Convención Colectiva del Trabajo. Dichos descuentos de cuotas ordinarias sindicales deberán ser entregados a la Organización Sindical dentro de los quince (15) días hábiles siguientes al descuento al número de cuenta informado por el sindicato.

Parágrafo 1. Para efectuar los descuentos mencionados en el presente artículo, la Organización Sindical aportará a LA EMPRESA, de forma mensual, la relación de trabajadores sindicalizados, para lo cual entregará la siguiente información: Nombres y apellidos completos, número de documento de identidad.

Parágrafo 2. La empresa entregará mensualmente a la Organización Sindical, el listado de trabajadores sindicalizados a quienes se les efectúa el descuento, indicando nombres y apellidos completos y número de cedula de ciudadanía. La empresa notificará al sindicato cualquier novedad de retiro de la compañía en el momento en que se entregue el listado de descuentos y reportará copias de cartas de desafiliación de las que tenga conocimiento.

23. **Relaciones.** Las relaciones entre LA EMPRESA y SINTRAPUCAN, se desarrollarán dentro de un plan de cordialidad y respeto mutuo, entendiendo la función que le corresponde a cada una de las partes y velando por el bienestar y el mejoramiento de las condiciones de vida de los trabajadores a su servicio, acudiendo a fórmulas de diálogo y a todos los medios de arreglo amistoso entre las partes sin incurrir en vías de hecho que perjudiquen a los usuarios del servicio público esencial de transporte.
24. **Comité de Mejoramiento Laboral.** Se constituirá un Comité de Mejoramiento Laboral, organismo de carácter consultivo, que tendrá como fin lograr a través de la participación de los diferentes actores de LA EMPRESA y a partir de propuestas



realizadas a la alta dirección de la misma, la consolidación de acciones y espacios en los que se fomente la construcción de un adecuado ambiente laboral y se desarrollen políticas y prácticas enfocadas al bienestar de los trabajadores.

El Comité de Mejoramiento Laboral estará compuesto por dos (2) representantes de LA EMPRESA, dos (2) representantes del Comité de Mejoramiento Continuo y dos (2) representantes de la organización sindical SINTRAPUCAN, y sesionará una vez cada dos (2) meses.

Los integrantes del Comité de Mejoramiento Laboral establecerán de común acuerdo la normatividad que regulará el mismo. Para la definición del reglamento del comité, así como cualquier otra decisión, se requerirá del voto de la mitad más uno de sus miembros.

El Comité de Mejoramiento Laboral se conformará y sesionará, dentro de los treinta (30) días hábiles siguientes a la suscripción de la convención colectiva.

25. **Fuero Sindical.** LA EMPRESA continuará garantizando el Fuero Sindical de los miembros de la junta directiva y la comisión de reclamos del sindicato SINTRAPUCAN, que sean trabajadores de LA EMPRESA conforme a los requisitos que se encuentran establecidos en el Código Sustantivo del Trabajo y demás normas que lo complementan, aclaren o adicionen.
26. **Aplicación de la Convención.** La presente convención colectiva de trabajo se aplica en forma integral a los trabajadores sindicalizados al servicio de LA EMPRESA, afiliados al SINTRAPUCAN. Quedan excluidos del campo de aplicación los directivos, los trabajadores de dirección, confianza y manejo, los trabajadores que devenguen salario integral, supervisores y coordinadores.
27. **Garantía sindical.** LA EMPRESA dará estricto cumplimiento a todas las disposiciones emanadas del Código Sustantivo del Trabajo y a lo dispuesto en la presente Convención Colectiva de Trabajo.
28. **Notificaciones.** Las partes acuerdan que se entiende como medio oficial de comunicación y notificación al sindicato, el siguiente correo electrónico: sintrapucan@gmail.com
29. **Folletos.** La empresa editará y entregará a la Organización Sindical cuarenta (40) folletos de la presente Convención, dentro de los primeros treinta (30) días después de su firma, con el objeto de facilitar el conocimiento de ella. Adicionalmente, la empresa enviará la presente Convención al correo electrónico que suministre el sindicato.
30. **Vigencia.** La presente convención colectiva de trabajo, tendrá una vigencia de cuatro (4) años. Comienza a regir el día 01 de noviembre de 2017 y termina el día 01 de noviembre de 2021.

La presente convención colectiva de trabajo se suscribe en la ciudad de Bogotá D.C. a los

veintinueve (29) días del mes de octubre de 2017.

TRANSPORTES REINA S.A.,

CARLOS A. RODRIGUEZ
C.C. 771031091

FABIO GARCIA HERNANDEZ
C.C. 11337810

FRANCISCO BURITICÁ RUIZ
C.C. 10-520620

Laura Buriticá C
LAURA BURITICÁ CORDOBA
C.C. 1020736751

SINTRAPUCAN.

DANIEL ORLANDO GUTIERREZ RAMOS
C.C. 179707125

GUSTAVO CORTES PEÑA
C.C. 7312081

WILSON BRITO RODRIGUEZ
C.C. 7307250

MIGUEL ANGEL FELICIANO
C.C. 17042106