

PRACTICAS LABORALES DE RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL EN
LA COOPERATIVA DE MOTORISTAS DEL CAUCA

GERSON ALEXANDER FLOREZ

OSCAR EDUARDO TORRES



UNIVERSIDAD DEL CAUCA

FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES ECONOMICAS Y ADMINISTRATIVAS

PROGRAMA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

POPAYÁN

2008

PRACTICAS LABORALES DE RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL EN
LA COOPERATIVA DE MOTORISTAS DEL CAUCA

GERSON ALEXANDER FLOREZ

OSCAR EDUARDO TORRES

Trabajo presentado para el seminario de OPCIÓN DE GRADO en
RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL al COORDINADOR GUIDO
HERNEY CAMPO



UNIVERSIDAD DEL CAUCA

FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES ECONOMICAS Y ADMINISTRATIVAS

PROGRAMA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

POPAYÁN

2008

TABLA DE CONTENIDO

Pag.

ABSTRACT

INTRODUCCION

CAPITULO I

EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN Y ASPECTOS TEORICOS DE LA SITUACIÓN

1. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	1
Descripción de la Situación	1
1.2 Formulación del Problema	2
1.3 Justificación	2
2. MARCO TEÓRICO	2
3. OBJETIVO DEL ESTUDIO	4
3.1 Objetivo General	4
3.2 Objetivos Específicos	5
4. MARCO CONCEPTUAL	5
4.1 Transporte Público	5
4.2 Prácticas laborales de Responsabilidad Social Empresarial	5
4.3 Economía Solidaria	6
4.3.1 Los Principios Cooperativos que tipifican la empresa cooperativa	6
4.4 Responsabilidad Social Empresarial RSE	7

CAPITULO II

CARACTERIZACIÓN DE LA COOPERATIVA DE MOTORISTAS DEL CAUCA

1. RESUMEN DE LA COOPERATIVA	8
2. ANTECEDENTES HISTORICOS	8
3. PLATAFORMA FILOSOFICA	10
4. ORGANOS DIRECTIVOS	10
5. SERVICIOS	12

CAPITULO III

ASPECTOS NORMATIVOS DE LA RELACION LABORAL ENTRE LOS CONDUCTORES Y LA COOPERATIVA DE MOTORISTAS DEL CAUCA

1. ELEMENTOS QUE DETERMINAN LA RELACIÓN LABORAL 13
2. ARTÍCULOS DEL CÓDIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO QUE DETERMINAN LAS CONDICIONES DE LA RELACION LABORAL 14

CAPITULO III

FORMAS DE VINCULACIÓN DE LOS CONDUCTORES DE LOS VEHÍCULOS DE LA COOPERATIVA DE MOTORISTAS DEL CAUCA

1. REMUNERACIÓN DE LOS CONDUCTORES DE LA COOPERATIVA DE MOTORISTAS DEL CAUCA 18
 - 1.1 Formas de pago de los salarios de los conductores de la Cooperativa de Motoristas del Cauca 18
 - 1.2 Remuneración de los conductores de la Cooperativa de Motoristas del Cauca 19
2. AFILIACIÓN AL SISTEMA SALUD Y RIESGOS PROFESIONALES PARA LOS CONDUCTORES DE LA COOPERATIVA DE MOTORISTAS DEL CAUCA 20
3. COTIZACIÓN A UN FONDO DE PENSIONES PARA LOS CONDUCTORES DE LA COOPERATIVA DE MOTORISTAS DEL CAUCA 21
 - 3.1 Pago cotización al fondo de pensiones para los conductores de la Cooperativa de Motoristas del Cauca 22
4. INGRESO MENSUAL DE LOS CONDUCTORES DE LA COOPERATIVA DE MOTORISTAS DEL CAUCA 23
5. JORNADA LABORAL DE LOS CONDUCTORES DE LA COOPERATIVA DE MOTORISTAS DEL CAUCA 24
6. CONGRUENCIA ENTRE LA REMUNERACIÓN Y JORNADA LABORAL DE LOS CONDUCTORES DE LA COOPERATIVA DE MOTORISTAS DEL CAUCA 25
7. CAPACITACIÓN PARA A LOS CONDUCTORES DE LA COOPERATIVA DE MOTORISTAS DEL CAUCA 26
8. JORNADAS DE SALUD OCUPACIONAL PARA LOS CONDUCTORES DE LA COOPERATIVA DE MOTORISTAS DEL CAUCA 27

CAPITULO IV

PROPUESTA DE PRÁCTICAS LABORALES DE RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL PARA LOS CONDUCTORES DE LA COOPERATIVA DE MOTORISTAS DEL CAUCA

1. RETRIBUCIÓN JUSTA 29
2. SALUD Y SEGURIDAD EN EL PUESTO DE TRABAJO 29

2.1 Afiliación a seguridad social	29
2.2 Cotización a un fondo de pensiones	29
2.3 Salud ocupacional	29
3. DESARROLLO HUMANO	30
CONCLUSIONES	31
BIBLIOGRAFIA	32
ANEXOS	33

LISTA DE ANEXOS

ANEXO 1: Encuesta a los conductores de la Cooperativa de Motoristas del Cauca

ABSTRACT

El transporte público de pasajeros es uno de los ejes centrales de la economía de un país, permitiendo que miles de personas se trasladen hasta sus lugares de trabajo o que lleguen a sus hogares cuando termina la jornada. Así mismo la labor de los conductores de servicio público es un oficio que dinamiza a la región, y se convierte en el sustento para miles de familias que viven de ello. La Cooperativa de Motoristas del Cauca es una persona jurídica de derecho cooperativo, sin ánimo de lucro, fundada el 7 de Septiembre de 1942 en Popayán, que en la actualidad cuenta con 354 conductores para sus vehículos, todos ellos sin vinculación laboral alguna con la Cooperativa. La ley 336 de 1996 establece que todos los conductores de servicio público deben estar vinculados laboralmente con las empresas que prestan el servicio, y el Código Sustantivo de Trabajo describe el mínimo de derechos que tiene todo trabajador en Colombia. En este momento la normatividad laboral vigente no se está cumpliendo en la Cooperativa de Motoristas del Cauca, el 64.3% de sus conductores no reciben un sueldo fijo, de igual manera tan solo el 28,6% de los conductores se encuentra cotizando a un fondo de pensiones, el 31% de los conductores deben pagar ellos mismos al sistema de salud y riesgos profesionales. Frente a la situación actual de las prácticas laborales de responsabilidad social en la Cooperativa de Motoristas del Cauca, se han propuesto algunas cosas, entre las que se destacan una retribución justa con todos los pagos y prestaciones contenidas en la ley, programas de promoción y prevención en salud y programas que permitan al conductor desarrollarse como persona y obtener una buena calidad de vida.

INTRODUCCION

La responsabilidad social empresarial se ha constituido en el mundo, en una temática novedosa y de trascendental importancia. El campo de la responsabilidad social comprende una gama amplia de aspectos clasificados en lo social, económico y ambiental de la empresa. Estos tres aspectos abarcan temas amplios en lo conceptual y metodológico, a la hora de colocar en práctica la responsabilidad social en las empresas. Lo metodológico por ejemplo, implica no solo la puesta en marcha de una política de responsabilidad social al interior de un ente económico, sino también la producción y socialización de una serie de informes, sobre los cuales han emergido practicas de auditoria respectiva. El grado de novedad y de importancia de la responsabilidad social en las empresas responde en alguna manera a una crisis de las empresas para resolver problemas a los cuales se ve sometida la sociedad. Se asume en este sentido que las empresas dejan de tener de manera exclusiva la responsabilidad económica y financiera con los socios únicamente, para pasar a una responsabilidad ampliada a diferentes actores o usuarios de la empresa.

En Colombia, al igual que a nivel mundial, se vienen realizando esfuerzos por Incorporar la responsabilidad social en las prácticas de negocios empresariales. Los esfuerzos se enfocan hacia una comprensión amplia y completa de la responsabilidad social, superando la limitada comprensión de esta con las prácticas filantrópicas que usualmente se han venido gestando en el país. En este sentido se orienta el presente trabajo, en el cual se intenta observar un aspecto en particular de la responsabilidad social en una empresa determinada. La empresa Cooperativa de Coomotoristas del Cauca ha sido un espacio importante para revisar lo que puede ser la responsabilidad social empresarial en las pequeñas y medianas empresas colombianas. El trabajo permite comprender una problemática específica, la falta de comprensión de prácticas responsables en estas empresas.

El trabajo realizado en la Cooperativa de Coomotoristas del Cauca se orienta a observar el grado de bienestar de un grupo en particular de usuarios de la empresa, como son los conductores del parque vehicular. Este grado de bienestar se estudia en términos del cumplimiento de la normatividad existente entre

empleadores y trabajadores, y de la existencia de políticas al interior de la empresa. Para tal fin, se procedió a estudiar y caracterizar la forma operativa de la empresa; de igual manera, se realizó un estudio de caso mediante el sistema de encuestas practicada a cada conductor, con el fin de determinar el grado de satisfacción de estos con la empresa. Igualmente, se procedió a realizar un marco conceptual general sobre la responsabilidad social, el cual se presenta en la primera parte del informe. Al final del texto se presentan algunas conclusiones finales sobre el estudio realizado.

CAPITULO I

EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN Y ASPECTOS TEORICOS DE LA SITUACIÓN

1. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1 Descripción de la Situación

La labor desempeñada por los conductores de servicio público es de suma importancia dentro de la actividad diaria del país, generando bienestar para los colombianos al permitirles movilizarse por el territorio nacional. Gracias a este oficio miles de personas pueden trasladarse hasta sus lugares de trabajo, tienen la posibilidad de viajar para ver a sus familias en otras ciudades y el transporte público en general sirve de apoyo para otras industrias como el turismo dinamizando la economía, produciendo ingresos para la nación, para las empresas de transporte publico, para los propietarios de los vehículos donde se presta el servicio y para los conductores y sus familias.

De igual manera el desempeño de los conductores es un factor determinante para la imagen de las empresas de servicio publico, teniendo en cuenta que estas personas son las que tienen contacto directo con los usuarios, y de ellos depende no solo la adecuada prestación del servicio, si no también de la integridad física y la vida de los pasajeros.

Cuando ocurre un accidente que involucra vehículos de transporte público, por lo general se hace referencia a las empresas y la responsabilidad recae directamente sobre ellas. El público señala a la empresa, no a los propietarios de los vehículos y mucho menos a los conductores. Todas las terminales de transporte terrestre del país, están obligadas a publicar estadísticas de accidentalidad donde lo que se menciona es la empresa.

Para dar continuidad a la prestación del servicio y lograr un nivel de ingresos aceptable, los conductores deben cumplir con jornadas de trabajo extenuantes, muchas horas frente al volante, esperas largas en las terminales esperando turno y mientras los vehículos completan el cupo. Todas estas circunstancias son las causantes de que los conductores de transporte público se sientan discriminados, sufran de estrés, se olviden del esparcimiento familiar, se sientan aferrados al volante, atornillados a la silla y con condiciones laborales inferiores a las del resto de la sociedad a la cual sirven.

1.2 Formulación del problema

Presentar la situación actual de las prácticas laborales de Responsabilidad Social Empresarial en los conductores de los vehículos de la Cooperativa de Motoristas del Cauca.

1.3 Justificación

Con este trabajo pretendemos generar conciencia social en la manera como se percibe y se aplica la responsabilidad social empresarial para con los conductores de los vehículos de transporte público de pasajeros por vía terrestre, teniendo en cuenta que es un servicio con grandes implicaciones en el desarrollo económico y social de un país. Además, con altos riesgos asociados al desempeño de los conductores de los vehículos, donde de acuerdo a su disposición y capacidades, depende la vida e integridad física de los pasajeros.

Muchos conductores de transporte público, no escogieron su profesión por gusto, sino por circunstancias sociales como el desplazamiento, el desempleo rural y urbano; siendo víctimas de su bajo nivel educativo y origen humilde; lo que los coloca algunas veces como victimarios, por carencia de civismo, buenos modales, urbanidad, relaciones humanas y falta de consideración hacia los pasajeros y demás usuarios de las vías. Sin embargo su comportamiento puede deberse a que sus condiciones laborales no son las mejores.

Consideramos importante dentro del proceso de aprendizaje de una temática como es la Responsabilidad Social Empresarial, la realización de un estudio de casos, lo que nos permitirá contrastar los conocimientos adquiridos, con la realidad de una organización que pertenece al sector de la economía solidaria.

2. MARCO TEÓRICO

En cuanto al tema objeto de investigación en este trabajo, se tomará como referente teórico el marco legal que contenga las condiciones mínimas que deben estar presentes en la relación entre los conductores y las empresas de transporte público de pasajeros.

La ley 336 de 1996, en su artículo 36 determina que los conductores de los equipos destinados al servicio público de transporte serán contratados directamente por la empresa operadora de transporte, quien para todos los efectos será solidariamente responsable junto con el propietario del equipo.

El código sustantivo de trabajo establece varios aspectos que son pertinentes para la temática que se aborda en este trabajo.

El primero de esos aspectos está contenido en el artículo 13 donde se expresa que las disposiciones de este código contienen el mínimo de derechos y garantías consagradas en favor de los trabajadores. No produce efecto alguno cualquier estipulación que afecte o desconozca estos derechos. Además de esto, el artículo 14 establece que los derechos y prerrogativas que se conceden a través del código sustantivo de trabajo, son irrenunciables salvo los casos expresamente exceptuados por la ley.

En el artículo 23 se especifican los elementos esenciales de un contrato laboral, que son la prestación personal del servicio, la continuada subordinación o dependencia del trabajador respecto del empleador y un salario como retribución del servicio. Una vez reunidos estos tres elementos se entiende que existe contrato de trabajo y no deja de serlo por razón del nombre que se le dé ni de otras condiciones o modalidades que se le agreguen. El artículo 145 reglamenta que Salario mínimo es el que todo trabajador tiene derecho a percibir para subvenir a sus necesidades normales y a las de su familia, en el orden material, moral y cultural.

Por último se hace necesario mencionar que en el artículo 339 se enuncia que las sociedades cooperativas deben a sus trabajadores las mismas prestaciones que las empresas; y se tendrá como capital para graduarlas el valor de su patrimonio, según certificación de la Superintendencia del ramo, lo cual cobra pertinencia teniendo en cuenta que la investigación se realizará en una organización del sector solidario.

En cuanto a la Ley 769 de 2002, o "Código Nacional de Tránsito Terrestre", las autoridades de tránsito deberían ponerle más énfasis al régimen normativo, en el sentido de dirigir, también, sus acciones a la prevención y la asistencia técnica y humana de los usuarios de las vías, lo que incluye obligatoriamente y en grado sumo a los conductores de transporte público, dada la responsabilidad implícita en su labor de trasladar personas o cosas, de un lugar a otro, en condiciones de calidad, comodidad y seguridad.

La ley 100 de 1993 en su artículo 161, consagra entre otros deberes de los empleadores, que se debe garantizar un medio ambiente laboral sano, que permita prevenir los riesgos de trabajo y enfermedad profesional, mediante la adopción de los sistemas de seguridad industrial y la observancia de las normas de salud ocupacional y seguridad social.

Además, en el artículo 111 de la ley 9 de 1979 se enuncia que en todo lugar de trabajo se establecerá un programa de Salud Ocupacional, dentro del cual se efectúen actividades destinadas a prevenir los accidentes y las enfermedades relacionadas con el trabajo. Corresponde al Ministerio de Salud dictar las normas sobre organización y funcionamiento de los programas de salud ocupacional. Podrá exigirse la creación de comités de medicina, higiene y seguridad industrial con representación de empleadores y trabajadores. De igual manera la resolución 1016 de de Marzo 31 de 1989, consagra en su artículo 1 que Todos los empleadores públicos, oficiales, privados, contratistas y subcontratistas, están obligados a organizar y garantizar el funcionamiento de un programa de Salud Ocupacional de acuerdo con la presente Resolución. También en su artículo 2 se define que un Programa de Salud Ocupacional consiste en la planeación, organización, ejecución y evaluación de las actividades de medicina preventiva, medicina del trabajo, higiene industrial y seguridad industrial, tendientes a preservar, mantener y mejorar la salud individual y colectiva de los trabajadores en sus ocupaciones y que deben ser desarrolladas en sus sitios de trabajo en forma integral e interdisciplinaria.

En el artículo primero de la ley 79 de 1988, los numerales 1 y 3, se contempla el garantizar un medio ambiente laboral sano, que permita prevenir los riesgos de trabajo y enfermedad profesional, mediante la adopción de los sistemas de seguridad industrial y la observancia de las normas de salud ocupacional y seguridad social, así mismo que se debe contribuir al fortalecimiento de la solidaridad y la economía social.

3. OBJETIVO DEL ESTUDIO

3.1 Objetivo General

Diagnosticar la situación actual de las prácticas laborales de Responsabilidad Social Empresarial en los conductores de los vehículos de la Cooperativa de Motoristas del Cauca.

3.2 Objetivos específicos:

1. Verificar el cumplimiento de los aspectos normativos relacionados con el proceso de vinculación de los conductores de la Cooperativa de Motoristas del Cauca.
2. Identificar formas de vinculación de los conductores de los vehículos de la Cooperativa de Motoristas del Cauca.
3. Realizar una propuesta sobre prácticas laborales de Responsabilidad Social Empresarial en la Cooperativa de Motoristas del Cauca.

4. MARCO CONCEPTUAL

4.1 Transporte Público

Medios para el traslado de personas o bienes desde un lugar a otro, con fines comerciales y que se encuentra al servicio del interés público. Incluye toda la infraestructura que se requiere en el traslado de las personas o bienes. Este servicio se clasifica en transporte público de pasajeros y transporte de mercancías. Históricamente en América Latina el transporte público ha sido históricamente un elemento central para el progreso de las distintas civilizaciones y culturas. Los cinco modos de transporte son: acuático, por carretera, ferroviario, aéreo y oleoducto.

4.2 Prácticas laborales de Responsabilidad Social Empresarial

Constituyen las acciones e iniciativas para con los trabajadores/as de una empresa, que superan los requerimientos mínimos que establece la legislación laboral de un país. Las prácticas laborales responsables deben estar presentes en todos los procesos de la administración de recursos humanos (reclutamiento, selección, formación y desarrollo del talento humano, motivación y liquidación). Otro aspecto fundamental dentro de lo que significan las prácticas laborales de responsabilidad social empresarial es lograr que los empleados mantengan un equilibrio entre familia, trabajo y ocio.

4.3 Economía Solidaria

Un enfoque conceptual, con alternativas diferentes que no produzcan los enormes costos sociales y ambientales del tradicional enfoque capitalista, se constituye en una opción que de respuesta real y actual, a los más graves problemas de nuestra época.

En septiembre de 1995, La "Declaración de Identidad Cooperativa" hecha por la Alianza Cooperativa Internacional, ACI, enuncia los siguientes valores para las cooperativas en general:

- Ayuda mutua.
- Responsabilidad.
- Democracia.
- Igualdad.
- Equidad.
- Solidaridad

También existe algo que los tratadistas e investigadores llaman principios universales del cooperativismo, que se basan en las reglas estatutarias de la "Sociedad de los Probos Pioneros de Rochdale", nombre con que se registró la cooperativa de consumo creada en 1844 por 28 trabajadores de esa localidad, en el Condado de Lancashire (Inglaterra).

4.3.1 Los Principios Cooperativos que tipifican la empresa cooperativa

1. Asociación Abierta y Voluntaria.
2. Control Democrático de los Asociados.
3. Participación Económica de los Asociados.
4. Autonomía e independencia.
5. Educación, capacitación e información.
6. Cooperación entre Cooperativas.

7. Compromiso con la comunidad.

4.4 Responsabilidad Social Empresarial RSE

“Las acciones de una organización para asumir la responsabilidad por los impactos de sus actividades sobre la sociedad y el medio ambiente, siendo estas acciones:

- Congruentes con los intereses de la sociedad y el desarrollo sostenible
- basadas en comportamiento ético, cumplimiento con leyes aplicables e
- integradas a las actividades desarrolladas por la organización.”

(Norma ISO 26000).

CAPITULO II

CARACTERIZACIÓN DE LA COOPERATIVA DE MOTORISTAS DEL CAUCA

1. RESUMEN DE LA COOPERATIVA

Razón Social: Cooperativa de Motoristas del Cauca

Dirección: Calle 1 Bis 8-35 Esq.

Teléfono: PBX 8231092

E-mail: coomotoristas@hotmail.com

Representante Legal: Maria del Carmen Florez Fajardo

2. ANTECEDENTES HISTORICOS

La Cooperativa de Motoristas del Cauca, es una persona jurídica de derecho cooperativo, sin ánimo de lucro, fundada el 7 de Septiembre de 1942 en Popayán, su conformación fue el resultado del tesón de un grupo de personas lideradas por Alvaro Pio Valencia, quien fue el socio fundador y primer gerente de Coomotoristas. La naciente organización inició sus actividades abriendo caminos en los departamentos de Cauca, Nariño, Huila, Caquetá y Putumayo. La Cooperativa de Motoristas del Cauca fue una de las primeras empresas que ofreció sus servicios de transporte de pasajeros al macizo colombiano.

Los fundadores

- Álvaro Pío Valencia
- Antonio José Lemus Guzmán
- Carlos Maya
- Manuel Vicente Rodríguez
- Hernando Fernández
- Cesar Arboleda
- José Maria Vargas
- Alirio Lemos
- Manuel José Hurtado

- Luis Ibarra
- Luis Carlos Orozco
- Samuel Valencia
- Jesús María Vidal
- Hermógenes Cerón
- Buenaventura Vivas
- Cenon Martínez
- Efraín Muñoz
- Ignacio León Velasco
- Gerardo Cerón
- Antonio Ricaurte Orozco
- Julio C. Romero
- Cecilio López
- Bolívar Oñate ...,entre otros

Consejo fundador

Gerente:	Álvaro Pío Valencia
Suplente:	Ignacio León Velasco
Auditor:	Buenaventura Vivas
Suplente:	Manuel V. Rodríguez
Tesorero:	César Arboleda
Suplente:	Alirio Lemos

Primer Consejo de Administración

Principales	Suplentes
Alirio Lemus U.	Manuel L. Hurtado
Carlos Maya R.	Félix Martínez
Luís Carlos Orozco	Absalón Palomino
Benjamín Grijalba	Ricaute Cobo Carlos
Efraín Muñoz G.	José María Vargas

Igualmente la asamblea los declaró legalmente electos a los siguientes miembros de la Primera Junta de Vigilancia:

Principales

Suplentes

Carlos Medina C.

José Luis Negret

Buenaventura Vivas

Álvaro Hurtado

Algunos gerentes:

Álvaro Pío Valencia

Efraín Muñoz

Luis Carlos Orozco

Elbio López

Armando Tello Tovar

Jorge Arboleda Domínguez

Samir Fabara Zuñiga

3. PLATAFORMA FILOSOFICA

3.1 MISION

La Cooperativa de Motoristas del Cauca es una empresa del sector transportador que tiene como modalidad esencial el servicio de pasajeros a nivel intermunicipal. De manera complementaria dedica esfuerzos laborales al área de venta de combustibles y repuestos.

Sus objetivos centrales son ofrecer un servicio de alta calidad a los pasajeros del Cauca y del Suroccidente del país (lo que implica comodidad, atención, eficiencia y seguridad) y, a través de esta actividad, generar empleo y bienestar integral a sus asociados.

3.2 VISIÓN

La Cooperativa de Motoristas del Cauca con su carácter 'Multi Activo' trabaja día a día para posicionarse como la mejor empresa transportadora del Cauca y del Suroccidente, buscando además destacarse en el ámbito nacional por su calidad en el servicio y su manejo empresarial ético y transparente.

Como la empresa fue creada bajo los valores y principios del cooperativismo, sus acciones propenden al mejoramiento de la calidad de vida de la comunidad en general y por eso busca además de convertirse en la empresa transportadora líder de la región, generar impacto y desarrollo social.

4. ORGANOS DIRECTIVOS

La Dirección y Administración de la Cooperativa están a cargo de:

- a) **La Asamblea General:** Es la suprema autoridad de la Cooperativa, sus decisiones son obligatorias para la totalidad de los asociados y personal administrativo de la misma, siempre que se hayan adoptado de conformidad con las normas legales, reglamentarias y estatutarias. Está conformada por los asociados hábiles o por los delegados elegidos por éstos para tal efecto.

Las reuniones de Asamblea General son de carácter Ordinarias y Extraordinarias:

Las Ordinarias se celebran dentro de los tres primeros meses del año calendario para el cumplimiento de sus funciones regulares.

Las Extraordinarias pueden realizarse en cualquier época del año, con el objeto de tratar asuntos imprevistos o de urgencia que no puedan postergarse hasta la siguiente Asamblea General Ordinaria.

- b) **El Consejo de Administración:** Es el órgano permanente de administración de la Cooperativa; está subordinado a las directrices y políticas de la Asamblea General. Está integrado por cinco miembros principales y cinco miembros suplentes, los cuales son elegidos por la Asamblea General para un periodo de dos años.

El Gerente General: Es el Representante Legal de la Cooperativa, el principal ejecutor de las decisiones de la Asamblea General y del Consejo de Administración. Es nombrado por el Consejo de Administración y ejerce las funciones a su cargo bajo su inmediata supervisión.

5. SERVICIOS

La **Cooperativa de Motoristas del Cauca** ofrece servicios de transporte terrestre de pasajeros, en taxis, camperos, camionetas, microbuses, busetas, buses abiertos y cerrados, también cuenta con dos estaciones de servicio para el suministro de combustibles ubicadas en la ciudad de Popayán y en el municipio de Puerto Tejada.

Las personas naturales o jurídicas, que posean un vehículo apto para el transporte público de pasajeros, y tengan la intención de prestar el servicio en las rutas que tiene aprobadas Coomotoristas, deben vincularse a la Cooperativa en calidad de asociados. Para adquirir este carácter, la Ley 79 de 1988 fija unos parámetros generales, que en los estatutos de la Cooperativa se desarrolla en sus pormenores, los cuales estipulan los requisitos de admisión que deben cumplir los interesados en asociarse, reiterando eso sí que éstos deben estar siempre ajustados a la Ley. Cada vehículo funciona con una licencia de operación, y el número total de vehículos requeridos y exigidos para la adecuada y racional prestación de los servicios autorizados a una empresa de transporte, se le conoce como capacidad transportadora. Esta es autorizada a la persona jurídica y permite al asociado beneficiarse de dicha capacidad en las condiciones que prevean los estatutos y/o reglamentos de la cooperativa.

El asociado como propietario del vehículo donde se prestará el servicio, esta en libertad de ser el conductor del mismo, o de vincular a un tercero para que realice esta labor. En ambos casos se deben cumplir con unos requisitos que establecen la legislación vigente y la Cooperativa transportadora, quien es la entidad que respalda la prestación del servicio y es la imagen visible ante el público.

CAPITULO III

ASPECTOS NORMATIVOS DE LA RELACION LABORAL ENTRE LOS CONDUCTORES Y LA COOPERATIVA DE MOTORISTAS DEL CAUCA

El Código Sustantivo del Trabajo (CST) es la legislación que establece el mínimo de condiciones, derechos y garantías de las que debe gozar un trabajador en Colombia. El primer artículo del CST enuncia su finalidad, que es lograr la justicia en las relaciones entre trabajadores y empleadores, dentro de un espíritu de coordinación económica y equilibrio social. Es decir que para poder hablar de prácticas laborales de responsabilidad social, debemos partir de esta reglamentación. La definición de trabajo y el derecho de igualdad de los trabajadores señalados en el artículo 5¹ y 10² respectivamente, permite incluir a los conductores del transporte público como beneficiarios de esta norma.

El mínimo de derechos y garantías que se le conceden a un trabajador en Colombia, son de carácter irrenunciable, por lo tanto no existe ningún instrumento legal por el cual una persona pueda privarse de estas prerrogativas, así se encuentra estipulado en el artículo 14 del CST.

1. ELEMENTOS QUE DETERMINAN LA RELACIÓN LABORAL

Toda relación laboral en el territorio nacional esta determinada por tres elementos esenciales consignados en el artículo 23 del CST. Estos tres elementos son:

- La actividad personal del trabajador, es decir, realizada por sí mismo;
- La continuada subordinación o dependencia del trabajador respecto del empleador, que faculta a éste para exigirle el cumplimiento de órdenes, en cualquier momento, en cuanto al modo, tiempo o cantidad de trabajo, e

¹ Artículo 5 del CST: DEFINICION DE TRABAJO. El trabajo que regula este Código es toda actividad humana libre, ya sea material o intelectual, permanente o transitoria, que una persona natural ejecuta conscientemente al servicio de otra, y cualquiera que sea su finalidad, siempre que se efectúe en ejecución de un contrato de trabajo.

² Artículo 10 del CST: IGUALDAD DE LOS TRABAJADORES. Todos los trabajadores son iguales ante la ley, tienen la misma protección y garantías, y, en consecuencia, queda abolida toda distinción jurídica entre los trabajadores por razón del carácter intelectual o material de la labor, su forma o retribución, salvo las excepciones establecidas por la Ley.

- imponerle reglamentos, la cual debe mantenerse por todo el tiempo de duración del contrato. Todo ello sin que afecte el honor, la dignidad y los derechos mínimos del trabajador en concordancia con los tratados o convenios internacionales que sobre derechos humanos relativos a la materia obliguen al país; y
- Un salario como retribución del servicio.

Estos tres elementos nos permiten analizar varios aspectos. El primero es que las partes que integran el análisis, conductores, propietarios y la Cooperativa de Motoristas del Cauca, reconocen la existencia de una relación entre los propietarios y los conductores. Esta relación se establece básicamente en términos de que los propietarios de los vehículos, al ser los dueños de la unidad básica de producción, tienen a su cargo el reclutamiento, la selección, vinculación, remuneración y liquidación de los conductores.

Se podría pensar que los tres elementos, prestación personal del servicio, subordinación y remuneración, están presentes únicamente en la relación entre conductores y propietarios. Se presume que el conductor al prestar sus servicios en el vehículo de propiedad un tercero, depende exclusivamente de ese tercero. Pero no se puede desconocer que la Cooperativa establece políticas y reglamentos que afectan la labor del conductor, así como las rutas por las que ese vehículo debe circular, de esta forma se puede ver que la subordinación no es solamente frente a los propietarios de los vehículos si no también frente a la cooperativa.

2. ARTÍCULOS DEL CÓDIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO QUE DETERMINAN LAS CONDICIONES DE LA RELACION LABORAL

El artículo 37³ del CST clasifica los contratos de trabajo según su forma, en verbal o escrito. En la vinculación de los conductores prevalece el acuerdo verbal, con el

³ Artículo 37 del CST: FORMA. El contrato de trabajo puede ser verbal o escrito; para su validez no requiere forma especial alguna, salvo disposición expresa en contrario.

Artículo 38 del CST: CONTRATO VERBAL. Cuando el contrato sea verbal, el {empleador} y el trabajador deben ponerse de acuerdo, al menos acerca de los siguientes puntos:

1. La índole del trabajo y el sitio en donde ha de realizarse;
2. La cuantía y forma de la remuneración, ya sea por unidad de tiempo, por obra ejecutada, por tarea, a destajo u otra cualquiera, y los períodos que regulen su pago;
3. La duración del contrato.

Artículo 39 del CST: CONTRATO ESCRITO. El contrato de trabajo escrito se extiende en tantos ejemplares cuantos sean los interesados, destinándose uno para cada uno de ellos; está exento de impuestos de papel sellado y de timbre nacional y debe contener necesariamente, fuera de las cláusulas que las partes acuerden libremente, las siguientes: la identificación y

agravante de que ninguna de las dos partes reconoce formalmente la existencia de un contrato de trabajo, aunque en la práctica existan todos los elementos que lo constituyen, según el derecho laboral.

El artículo 46 determina que los contratos a término fijo solamente pueden ser por escrito, lo que significa que los acuerdos verbales entre propietario y conductor, se constituyen realmente en un contrato de trabajo verbal a término indefinido.

Por último tenemos según el artículo 339⁴ del CST, las cooperativas tienen las mismas obligaciones legales frente a sus trabajadores, que cualquier empresa de carácter comercial e industrial.

Una vez definidas las condiciones generales que influyen en la vinculación de los conductores según el Código Sustantivo del Trabajo, es importante analizar cuáles son las garantías a las que por ley tienen derecho.

Devengar un valor igual o superior al salario mínimo como contraprestación por su trabajo, ya sea en dinero o en especie. El salario en especie debe estar especificado en el contrato de trabajo, y no debe superar el 30% del monto total del salario si el trabajador gana un salario mínimo, tal como está especificado en el artículo 129⁵ del CST.

Trabajar según la duración máxima de la jornada ordinaria, 8 horas diarias y 48 horas semanales. En caso de exceder la jornada máxima ordinaria, recibir el pago por el trabajo suplementario o de horas extras, sin exceder el máximo de trabajo suplementario permitido, 2 horas diarias y 12 semanales.

domicilio de las partes; el lugar y la fecha de su celebración; el lugar en donde se haya contratado el trabajador y en donde haya de prestar el servicio; la naturaleza del trabajo; la cuantía de la remuneración, su forma y periodos de pago; la estimación de su valor, en caso de que haya suministros de habitación y alimentación como parte del salario; y la duración del contrato, su desahucio y terminación.

⁴ Artículo 339 del CST: COOPERATIVAS. Las sociedades cooperativas deben a sus trabajadores las mismas prestaciones que las empresas; y se tendrá como capital para graduarlas el valor de su patrimonio, según certificación de la Superintendencia del ramo.

⁵ Artículo 129 del CST:

1. Constituye salario en especie toda aquella parte de la remuneración ordinaria y permanente que reciba el trabajador como contraprestación directa del servicio, tales como alimentación, habitación o vestuario que el {empleador} suministra al trabajador o a su familia.
2. El salario en especie debe valorarse expresamente en todo contrato de trabajo. A falta de estipulación o de acuerdo sobre su valor real se estimará pericialmente, sin que pueda llegar a constituir y conformar más del cincuenta por ciento (50%) de la totalidad del salario.
3. No obstante, cuando un trabajador devengue el salario mínimo legal, el valor por el concepto de salario en especie no podrá exceder del treinta por ciento (30%).

Cuando la jornada ordinaria se encuentre entre las 10:00PM y las 6:00AM, recibir los correspondientes recargos nocturnos.

Hacer uso del recargo dominical remunerado, o en su defecto recibir la respectiva compensación económica o en descanso durante otro día de la semana.

Vacaciones anuales remuneradas, según lo estipulado en el numeral 1 del artículo 186⁶ y 187⁷ del CST.

Recibir su respectivo calzado y vestido de labor, entregados en forma gratuita cada cuatro meses, a los empleados cuya remuneración mensual sea hasta dos veces el salario mínimo mensual más alto vigente⁸.

Recibir el pago por el auxilio de cesantías por cada año de servicio o fracción, así como sus respectivos intereses. En los términos que establece el capítulo VII del CST.

Recibir el pago de la prima de servicios según lo estipulado en el CST.

El título XI del CST establece los requerimientos mínimos que debe cumplir todo empleador en lo que se refiere a seguridad e higiene en el trabajo⁹. Las pocas modificaciones y adecuaciones que se le hacen a los vehículos, están dirigidas a mejorar la comodidad de los pasajeros, pero se descuida la comodidad y bienestar del conductor.

Ser parte de los programas de salud ocupacional que establece la legislación laboral colombiana.

⁶ Artículo 186 del CST: DURACION.

1. Los trabajadores que hubieren prestados sus servicios durante un año tienen derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas.

⁷ Artículo 187 del CST: EPOCA DE VACACIONES.

1. La época de vacaciones debe ser señalada por el {empleador} a más tardar dentro del año subsiguiente, y ellas deben ser concedidas oficiosamente o a petición del trabajador, sin perjudicar el servicio y la efectividad del descanso.

⁸ Tiene derecho a esta prestación el trabajador que en las fechas de entrega de calzado y vestido haya cumplido más de tres (3) meses al servicio del empleador.

⁹ Artículo 348 del CST: MEDIDAS DE HIGIENE Y SEGURIDAD. Todo {empleador} o empresa están obligados a suministrar y acondicionar locales y equipos de trabajo que garanticen la seguridad y salud de los trabajadores; a hacer practicar los exámenes médicos a su personal y adoptar las medidas de higiene y seguridad indispensables para la protección de la vida, la salud y la moralidad de los trabajadores a su servicio; de conformidad con la reglamentación que sobre el particular establezca el Ministerio del Trabajo.

CAPITULO IV

FORMAS DE VINCULACIÓN DE LOS CONDUCTORES DE LOS VEHÍCULOS DE LA COOPERATIVA DE MOTORISTAS DEL CAUCA

Se realizó una investigación de tipo cualitativo, a través de un estudio de caso, sin precedente alguno al interior de la organización. La investigación pretende describir el comportamiento de la Cooperativa de Motoristas en sus prácticas laborales de Responsabilidad Social Empresarial frente a los conductores.

Se aplicó una encuesta a la población objeto de estudio representada en los conductores, realizando un muestreo determinístico basado en juicios de los investigadores.

El tamaño de la muestra¹⁰ fue de 42 conductores. Para la recolección de datos, se aplicó la encuesta a los conductores en la oficina de despacho de la terminal de transportes de Popayán.

Para la preparación y procesamiento de los datos se utilizó una hoja de cálculo, procesador de texto y el paquete estadístico SPSS.

¹⁰ El número de conductores de los vehículos afiliados a Coomotoristas asciende a 354, quienes constituyen la población objeto del estudio.

$$n = \frac{NZ^2pq}{(N-1)E^2 + Z^2pq}$$

N= 354 Conductores

Z= 90%

E= 10%

P= 0.5

Q= 0.5

El resultado fue una muestra es de n=56.

La encuesta solo se pudo aplicar a 42 Conductores por problemas de localización.

A continuación se presenta el análisis univariado de los datos referidos a las formas de vinculación de los conductores de la Cooperativa de Motoristas del Cauca.

1. REMUNERACIÓN DE LOS CONDUCTORES DE LA COOPERATIVA DE MOTORISTAS DEL CAUCA

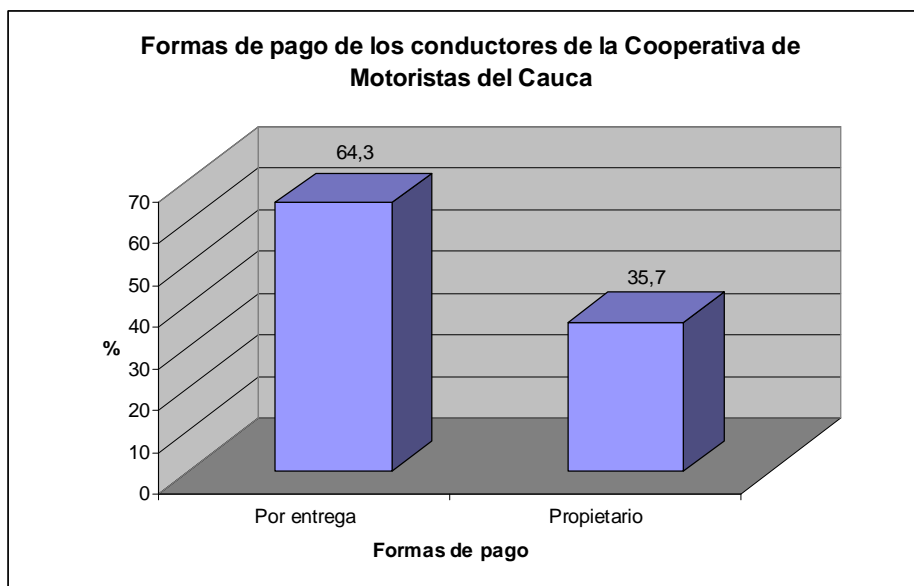
1.1 Formas de pago de los salarios de los conductores de la Cooperativa de Motoristas del Cauca

Tabla No.1

Formas de pago de los conductores de la Cooperativa de Motoristas del Cauca

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Por entrega	27	64,3	64,3	64,3
	Propietario	15	35,7	35,7	100,0
	Total	42	100,0	100,0	

Grafica No.1



Para la remuneración se pueden distinguir dos modalidades, una en la que el conductor recibe un sueldo fijo, y otra que se puede denominar como entrega.

El 64.3% de los conductores de la Cooperativa de Motoristas del Cauca no recibe un sueldo fijo, el propietario del vehículo establece un monto mínimo diario de

entrega que el conductor le debe proporcionar como resultado del ejercicio del día; la diferencia entre el ingreso diario y la entrega al propietario, constituyen la remuneración del conductor. El 35.7% restante, reciben un sueldo fijo cancelado por el propietario del vehículo, ningún conductor manifestó haber percibido alguna contraprestación económica proveniente de la Cooperativa.

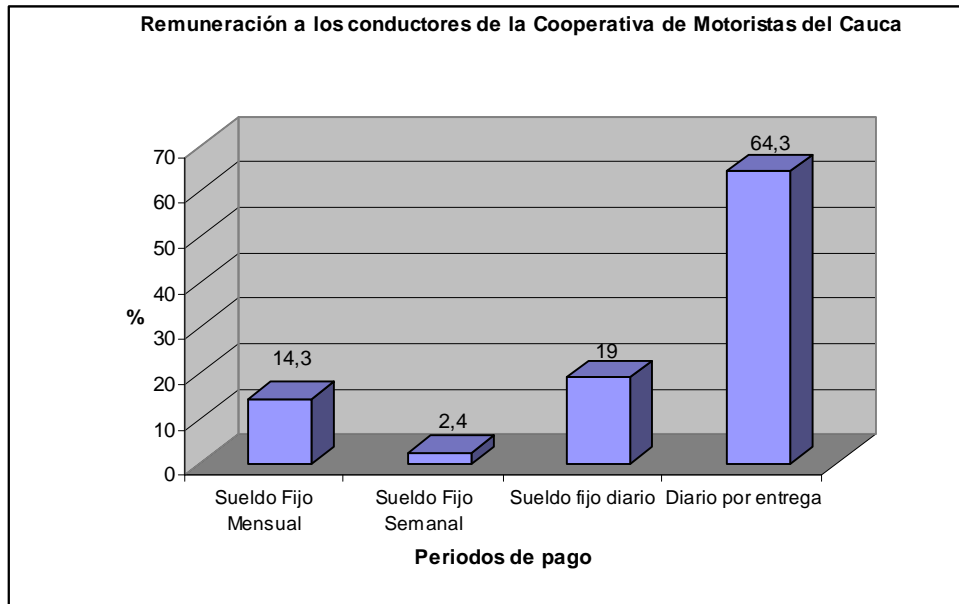
1.2 Remuneración de los conductores de la Cooperativa de Motoristas del Cauca

Tabla No. 2

Remuneración a los conductores de la Cooperativa de Motoristas del Cauca

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Sueldo Fijo Mensual	6	14,3	14,3	14,3
	Sueldo Fijo Semanal	1	2,4	2,4	16,7
	Sueldo fijo diario	8	19,0	19,0	35,7
	Diario por entrega	27	64,3	64,3	100,0
	Total	42	100,0	100,0	

Grafica No.2



El 64.3% de los conductores pertenecen a la modalidad de entrega. El 19% reciben un sueldo fijo diario, el 14.3% un sueldo fijo mensual y el restante 2.4% recibe un sueldo fijo semanal.

En ninguna de las dos modalidades los conductores tienen estabilidad laboral, no hay contratos escritos, solamente lo que se pacte de manera verbal. La permanencia en su trabajo depende de su desempeño y la relación que logren establecer con el propietario del vehículo. Además, la inestabilidad laboral y la inexistencia de una relación con la cooperativa son dos factores que determinan la falta de sentido de pertenencia de los conductores para con su trabajo.

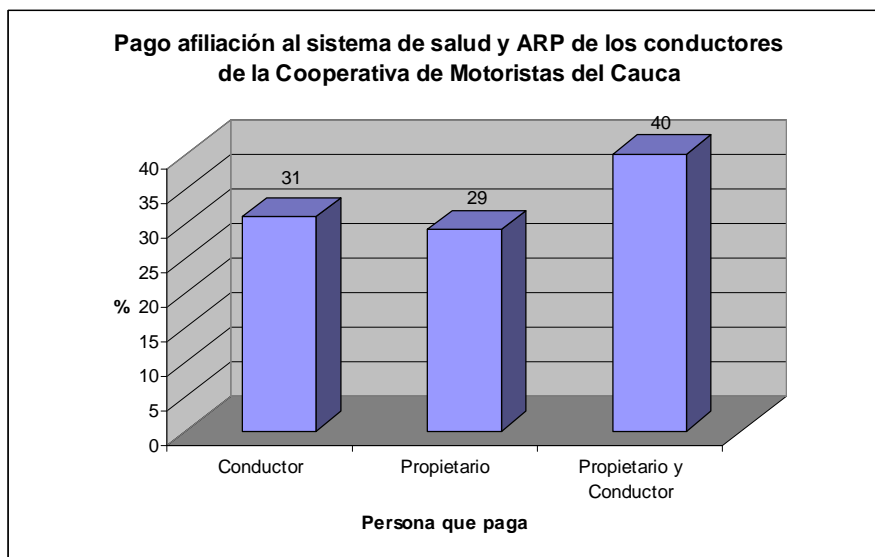
2. AFILIACIÓN AL SISTEMA SALUD Y RIESGOS PROFESIONALES PARA LOS CONDUCTORES DE LA COOPERATIVA DE MOTORISTAS DEL CAUCA

Tabla No. 3

Pago afiliación al sistema de salud y ARP de los conductores de la Cooperativa de Motoristas del Cauca

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos Conductor	13	31	31	31
Propietario	12	29	29	60
Propietario y Conductor	17	40	40	100
Total	42	100	100	

Grafica No.3



El 100% de los conductores se encuentran afiliados a un servicio de salud y a una Administradora de Riesgos Profesionales. Pero se debe tener en cuenta que esta es una restricción que establece el Ministerio de Transporte para poder ser conductor de servicio público. El estudio refleja que en el 40% de los casos, los

conductores aportan una parte y la otra parte la paga el propietario del vehiculo, en el 31% de los casos, es el conductor quien paga estos valores para poder trabajar y en el 29% de los casos es el propietario quien paga la totalidad de estos valores.

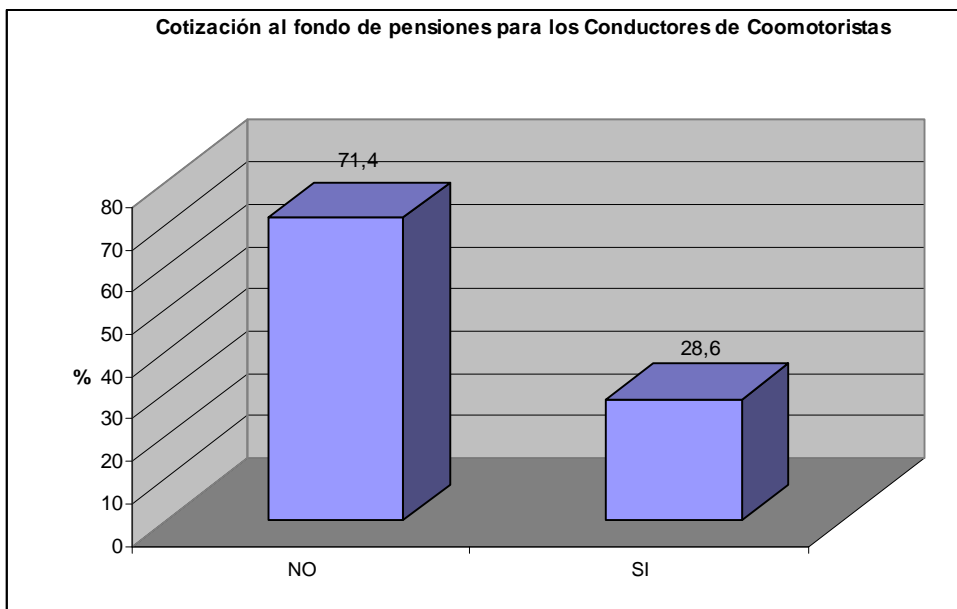
3. COTIZACIÓN A UN FONDO DE PENSIONES PARA LOS CONDUCTORES DE LA COOPERATIVA DE MOTORISTAS DEL CAUCA

Tabla No. 4

Cotización al fondo de pensiones para los Conductores de Coomotoristas

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	NO	30	71,4	71,4	71,4
	SI	12	28,6	28,6	100,0
	Total	42	100,0	100,0	

Grafica No.4



El 71.4% de los conductores no se encuentran cotizando a un fondo de pensiones. Lo que implica que no esta garantizado un ingreso que asegure a estas personas su sostenimiento cuando lleguen a la tercera edad.

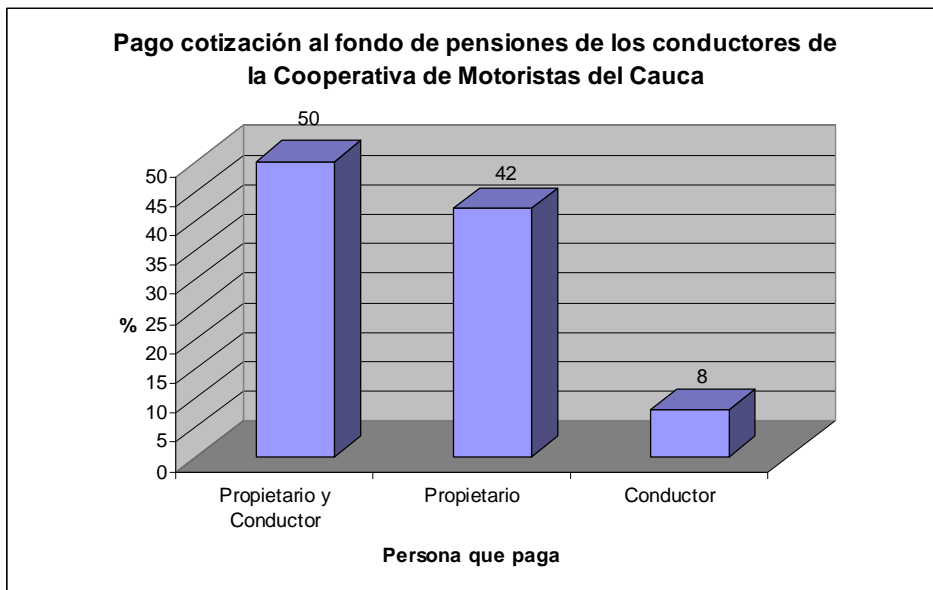
3.1 Pago cotización al fondo de pensiones para los conductores de la Cooperativa de Motoristas del Cauca

Tabla No. 5

Pago cotización al fondo de pensiones de los conductores de la Cooperativa de Motoristas del Cauca

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Propietario y Conductor	6	50	50	50
	Propietario	5	42	42	92
	Conductor	1	8	8	100,0
Total		12	100	100	

Grafica No.5



Un 50% de las cotizaciones a pensión las paga una parte el propietario y la otra el conductor del vehículo, el 42% las paga el propietario en su totalidad, y el 8% restante las paga el conductor.

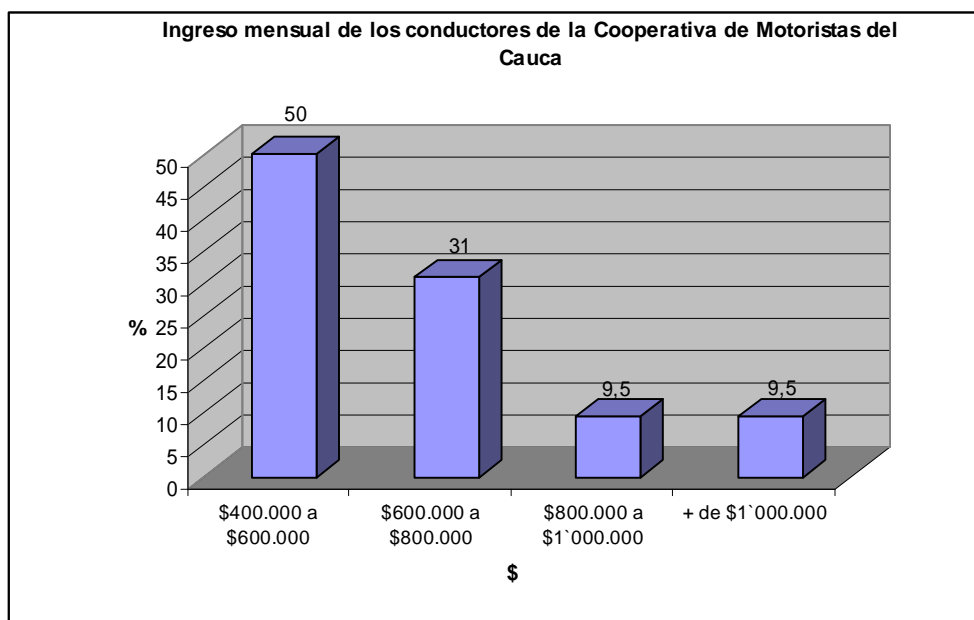
4. INGRESO MENSUAL DE LOS CONDUCTORES DE LA COOPERATIVA DE MOTORISTAS DEL CAUCA

Tabla No. 6

Ingreso mensual de los conductores de la Cooperativa de Motoristas del Cauca

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	\$400.000 a \$600.000	21	50,0	50,0	50,0
	\$600.000 a \$800.000	13	31,0	31,0	81,0
	\$800.000 a \$1'000.000	4	9,5	9,5	90,5
	+ de \$1'000.000	4	9,5	9,5	100,0
	Total	42	100,0	100,0	

Grafica No.6



El 50% de los conductores obtiene un ingreso mensual que se encuentra entre \$400.000 y \$600.000, el 31% gana entre \$600.000 y \$800.000, el 9.5% entre \$800.000 y \$1'000.000 y el restante 9.5% percibe un ingreso mensual mayor a \$1'000.000.

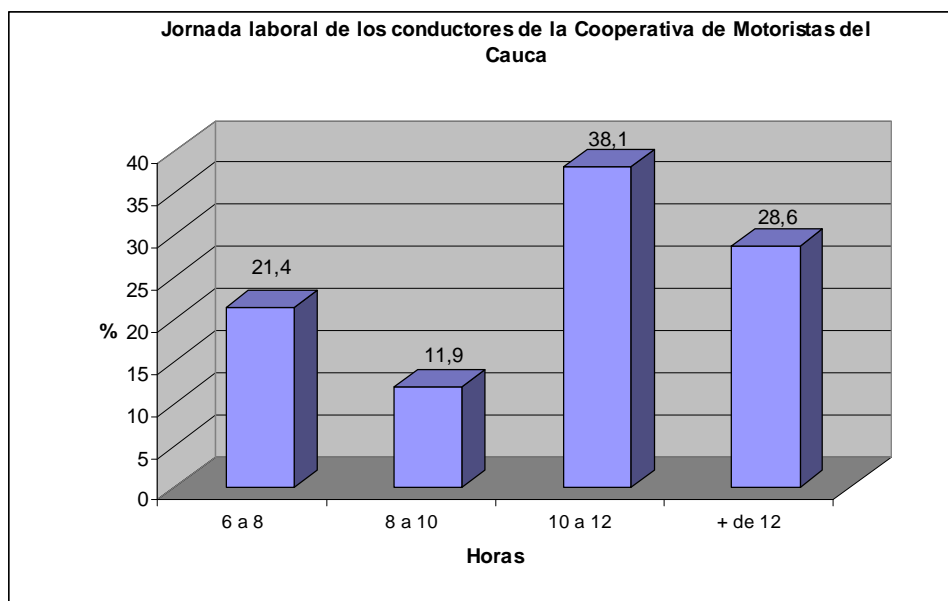
5. JORNADA LABORAL DE LOS CONDUCTORES DE LA COOPERATIVA DE MOTORISTAS DEL CAUCA

Tabla No. 7

Jornada laboral de los conductores de la Cooperativa de Motoristas del Cauca

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	6 a 8	9	21,4	21,4
	8 a 10	5	11,9	33,3
	10 a 12	16	38,1	71,4
	+ de 12	12	28,6	100,0
	Total	42	100,0	

Grafica No.7



El 21.4% de los conductores de la Cooperativa de Motoristas del Cauca trabaja entre 6 y 8 horas diarias, el 11.9% entre 8 y 10 horas, el 38.1% entre 10 y 12 horas y el 28.6% restante labora más de 12 horas diarias.

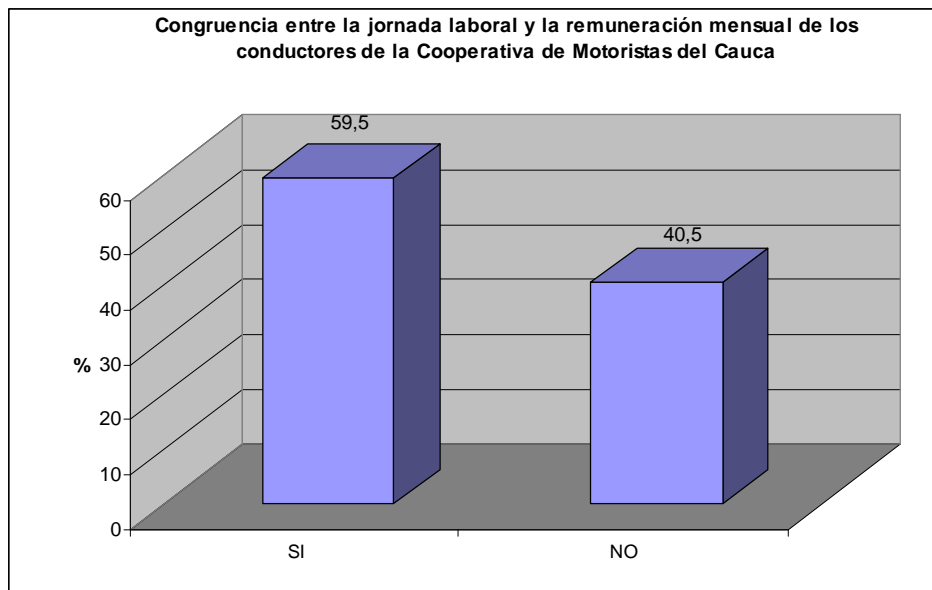
6. CONGRUENCIA ENTRE LA REMUNERACIÓN Y JORNADA LABORAL DE LOS CONDUCTORES DE LA COOPERATIVA DE MOTORISTAS DEL CAUCA

Tabla No. 8

Congruencia entre la jornada laboral y la remuneración mensual de los conductores de la Cooperativa de Motoristas del Cauca

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos SI	25	59,5	59,5	59,5
NO	17	40,5	40,5	100,0
Total	42	100,0	100,0	

Grafica No.8



El 59.5% de los conductores consideran que su remuneración esta acorde con su jornada laboral y el 40.5% considera que no.

Los conductores que consideran que su jornada laboral esta acorde con su remuneración, argumentan que sus horas de trabajo equivalen únicamente al tiempo que están frente al volante, no cuentan como parte de su jornada laboral, las horas que transcurren mientras esperan turno en las terminales de transporte.

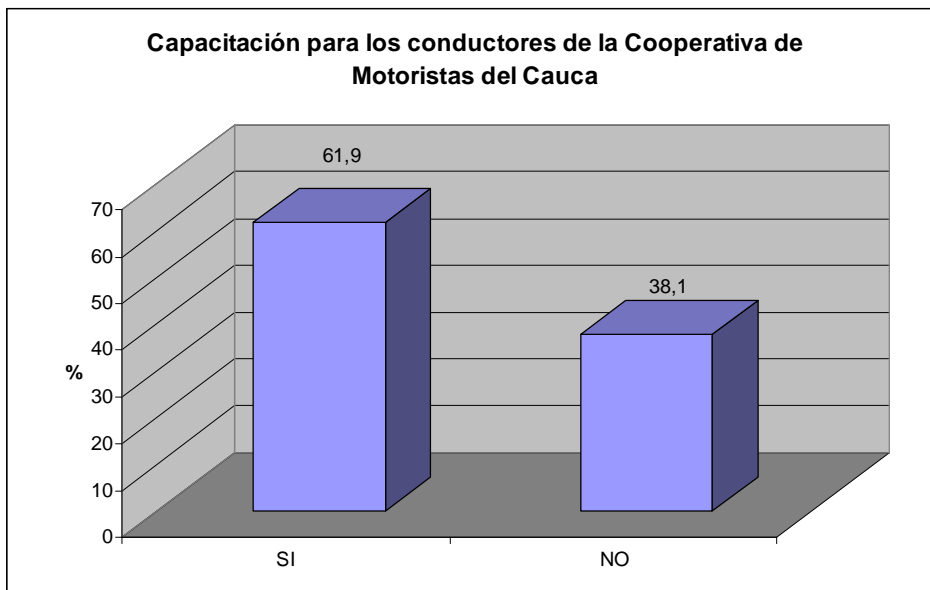
7. CAPACITACIÓN PARA LOS CONDUCTORES DE LA COOPERATIVA DE MOTORISTAS DEL CAUCA

Tabla No. 9

Capacitación para los conductores de la Cooperativa de Motoristas del Cauca

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos SI	26	61,9	61,9	61,9
NO	16	38,1	38,1	100,0
Total	42	100,0	100,0	

Grafica No.9



El 61.9% de los conductores afirma haber recibido capacitación por parte de la cooperativa, mientras que el 38.1% expresa lo contrario.

8. JORNADAS DE SALUD OCUPACIONAL PARA LOS CONDUCTORES DE LA COOPERATIVA DE MOTORISTAS DEL CAUCA

Tabla No. 10

Jornadas de salud ocupacional para los conductores de la Cooperativa de Motoristas del Cauca

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos NO	33	78,6	78,6	78,6
SI	9	21,4	21,4	100,0
Total	42	100,0	100,0	

Grafica No.10



El 78.6% de los conductores manifiesta no haber participado en programas de salud ocupacional y el 21.4% dice lo contrario.

CAPITULO V

PROPUESTA DE PRÁCTICAS LABORALES DE RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL PARA LOS CONDUCTORES DE LA COOPERATIVA DE MOTORISTAS DEL CAUCA

Los conductores de la empresa Coomotoristas del Cauca hacen parte de un grupo especial de clientes internos de la empresa, que en términos de la responsabilidad social, demuestran un interés específico en diversos aspectos.

“Retribución justa, salud y seguridad en el puesto de trabajo. Respeto y desarrollo profesional en igualdad de condiciones y mantenimiento del empleo. En función de las categorías laborales, atendiendo a la distinción entre empleados directivos y no directivos, se presentan necesidades más concretas y variadas, que generalmente son un desarrollo de las necesidades fundamentales enunciadas. Algunas de estas son: participación en beneficios, formación, horarios razonables que respeten el equilibrio trabajo-familia, comunicación y aportación de ideas” (AECA; 2003: 17).

A diferencia de otros clientes internos y externos de la empresa, sus necesidades están enfocadas de manera específica a la búsqueda de un bienestar laboral favorable para sí y para su grupo familiar. El estudio sobre prácticas laborales de responsabilidad social empresarial en la Cooperativa de Motoristas del Cauca, en lo que se refiere a este grupo específico de clientes (los conductores), demuestra un conjunto de falencias respecto al cumplimiento de normas laborales.

Este recurso humano es fundamental para la empresa, sea que esté directamente vinculado a la Cooperativa o que esté contratado por los propietarios de los vehículos, en la medida que son las personas que establecen contacto directo con los usuarios del servicio de transporte público. El grado de satisfacción del usuario, el nivel de confianza respecto a los servicios de la empresa, la disminución de los índices de insatisfacción, de incomodidad y de accidentalidad, entre otros, depende en gran medida de la condición anímica en la que se encuentran los conductores.

Con base en los resultados de la encuesta realizada a los conductores de la Cooperativa de Motoristas del Cauca, y en lo establecido por el Código Sustantivo del Trabajo, consideramos importante avanzar en los siguientes aspectos frente a las prácticas laborales dirigidas a los conductores:

1. RETRIBUCIÓN JUSTA

Consideramos que se debe mejorar notablemente la retribución o el pago del salario a los conductores y que éste sea acorde con el horario de trabajo; así mismo se debe considerar el pago de las prestaciones sociales a las que tienen derecho por Ley como son: cesantías, intereses de cesantías, prima de servicios, vacaciones.

2. SALUD Y SEGURIDAD EN EL PUESTO DE TRABAJO

Se deben adoptar programas de prevención y promoción en salud, dirigidas a los conductores por parte de la Cooperativa para el buen desempeño de sus labores garantizando así la idoneidad mental y física de los operadores de los vehículos de transporte, y de esta manera prevenir o evitar accidentes de trabajo.

2.1 Afiliación a seguridad social

De acuerdo como lo establece el Código Sustantivo del Trabajo y la Ley 100 de 1.993, todo trabajador debe estar afiliado a un sistema de salud, la cual debe ser asumida y pagada como lo establece la Ley, por lo tanto se recomienda promover el mejoramiento de esta práctica.

2.2 Cotización a un fondo de pensiones

Como lo establece la Ley 100 de 1.993 el cotizar a un Fondo de Pensiones se hace con el objetivo de mejorar las condiciones de vida de los trabajadores, ya sea en una etapa improductiva (vejez) o por invalidez. Por lo tanto se debe reglamentar y cumplir esta norma para asegurar así el futuro del trabajador o de las personas que dependan económicamente de éste si llegara a fallecer.

2.3 Salud ocupacional

Se debe implementar un programa de salud ocupacional como lo establece la Ley laboral, el cual debe propender por el mejoramiento de las condiciones de vida, el bienestar físico, mental y social de los conductores, al igual que prevenir y proteger la salud derivadas de las condiciones de trabajo.

Las actividades a implementar pueden ser los siguientes:

- Exámenes médicos.
- Exámenes de ingreso y egreso.

- Exámenes periódicos.
- Educación y prevención.
- Mantenimiento preventivo.
- Brigadas de emergencia.
- Investigación de accidentes de trabajo entre otras.

3. Desarrollo humano

- Adelantar programas y convenios de vivienda, al igual que establecer escuelas de capacitación y formación para los conductores como también para su familia, procurando de esta manera el desarrollo integral de los mismos.
- Hacer convenios con las cajas de compensación para jornadas periódicas de recreación e integración, buscando lograr un equilibrio entre familia trabajo y ocio.
- Adelantar campañas para combatir el tabaquismo y el alcoholismo, dos problemáticas frecuentes en las personas que desempeñan este oficio.
- Capacitar a los conductores en servicio al cliente.
- Capacitar a los conductores en mejores practicas de conducción, disminuyendo el consumo de combustible y por consiguiente la contaminación.
- Crear un sistema de crédito que les posibilite a los conductores la compra de su propio vehiculo.

CONCLUSIONES

1. Los conductores del transporte público no solo deben ser objeto de reproche y sanción cuando cometen algún error en el ejercicio de su labor. Se los debe hacer partícipes de los beneficios que generan al país, permitiendo que miles de personas lleguen a sus trabajos o a sus hogares después de una extenuante jornada laboral. Cuando se paraliza el transporte público, se trastorna todo el funcionamiento de la economía, por ello se debe hacer concientes a los conductores de que su labor es importante, y en esa medida se esmeraran por hacer mas grande su contribución al país.
2. El Código Sustantivo del Trabajo es muy claro al establecer cual es el mínimo de derechos que tiene todo trabajador en Colombia. Así mismo la ley 336 de 1996, específica cual debe la relación entre las empresas de transporte público y los conductores que se encuentren vinculados a ella.
3. Los conductores de la Cooperativa de Motoristas del Cauca no solo trabajan por fuera de la legislación laboral vigente, si no que en la mayoría de los casos se establece un acuerdo entre el propietario y el conductor, para que no haya remuneración directa.
4. Menos del 30% de los conductores de la Cooperativa de Motoristas del Cauca están cotizando a un fondo de pensiones, ello indica que estas personas tienen menos probabilidades de llevar una vejez en condiciones dignas.
5. Las practicas laborales de responsabilidad no solo requieren ajustarse a la ley, si no detectar necesidades insatisfechas que puedan influir en el desempeño de los conductores, máxime cuando estas personas tienen en sus manos su vida y la de los pasajeros.

BIBLIOGRAFIA

- **CODIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO**
- **LEY 336 DE 1996**
- **LEY 769 DE 2002 “Código Nacional de Transito”**
- **LEY 100 DE 1993**

ANEXOS

Anexo 1.



UNIVERSIDAD DEL CAUCA

SEMINARIO DE GRADO EN RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL

ADMINISTRACION DE EMPRESAS

Buenos días/Buenas tardes/Buenas noches, somos estudiantes del seminario de grado en Responsabilidad Social Empresarial y estamos realizando un trabajo de investigación acerca de las prácticas laborales de Responsabilidad Social en la Cooperativa de Motoristas del Cauca.

Marque con una X según su respuesta.

1. ¿Quién le cancela su salario?

A. Coomotoristas.

B. Propietario.

C. Por entrega.

D. Otro. Cual _____

2. ¿Cuál es la modalidad de pago?

A. Sueldo fijo mensual.

B. Sueldo fijo quincenal.

C. Sueldo fijo semanal.

D. Sueldo fijo diario.

E. Diario por entrega.

3. ¿Esta usted afiliado a un sistema de salud y ARP?

A. Si. Cual_____

B. No.

Si su respuesta es No, no conteste la siguiente pregunta.

4. ¿Quién cancela su sistema de salud y ARP?

A. Coomotoristas.

B. Propietario.

C. Conductor

D. Propietario y conductor.

5. ¿Esta usted cotizando a un fondo de pensiones?

A. Si. Cual_____

B. No.

Si su respuesta es No, no conteste la siguiente pregunta.

6. ¿Quién cancela su fondo de pensiones?

A. Coomotoristas.

B. Propietario.

C. Conductor

D. Propietario y conductor.

7. ¿Clasifique su ingreso mensual de acuerdo a los siguientes rangos?

A. De \$400.000 a \$600.000.

B. De \$600.000 a \$800.000.

C. De \$800.000 a \$1'000.000.

D. + de \$1'000.000.

8. ¿De cuantas horas consta su jornada laboral diaria?

A. De 6 a 8 horas.

B. De 8 a 10 horas.

C. De 10 a 12 horas.

D. + de 12 horas.

9. ¿Considera usted que su remuneración es acorde con su jornada laboral?

A. Si.

B. No.

10. ¿La cooperativa lo ha capacitado para el buen desempeño de su trabajo, durante el tiempo que ha laborado como conductor?

A. Si.

B. No.

11. ¿Ha participado usted en algún programa de salud ocupacional por parte de la Cooperativa?

A. Si.

B. No.

Muchas gracias por la atención prestada.