

23. folios.

MINTRABAJO No. Radicado 08SI201872110000000462
Fecha 2018-01-29 11:13:01 am
Remitente: Sede D. T. BOGOTÁ
Depen GRUPO DE ATENCION AL CIUDADANO Y TRAMITES
Destinatario GRUPO DE ARCHIVO SINDICAL
Anexos 0 Folios 22
COR08SI201872110000000462

MEMORANDO

Bogotá D. C., 29 de Enero de 2018

PARA: MARTHA PATRICIA ARIAS PAEZ
Coordinadora Grupo Archivo Sindical

DE: Coordinadora de Atención al Ciudadano y Trámites
Dirección Territorial de Bogotá D.C.

ASUNTO: REMISIÓN EXPED. DEPOS. J D, DENUNCIA, PACTOS, CONVENCIONES

Con Toda atención y para los fines pertinentes a que haya lugar, remito asunto de la referencia, correspondiente a las diferentes organizaciones sindicales, relacionadas así:

Deposito: DC-003

fecha de deposito: 12/01/2018

Organización: SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA CORPORACION DE ABASTOS DE BOGOTA S.A.
"SINTRACORABASTOS"

Trámite: CONSTANCIA DE DEPOSITO DE CONVENCIONES, PACTOS COLECTIVOS Y CONTRATOS SINDICALES

Inspector: ADRIANA GUEVARA HERNÁNDEZ.

SILVIA ELENA PEREZ SANJUANELO
Coordinadora Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites

Folios 22
Elaboro: Diana H.
Reviso y Aprobó: S. Perez

00 = 9390

AR

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

**Dirección Territorial de Bogotá D.C.
 Inspector de Trabajo Grupo de Atención al Ciudadano
 Número: DC-003**

CIUDAD:	BOGOTA D.C.	FECHA:	12	01	2018	HORA	09:30 A.M.
----------------	-------------	---------------	----	----	------	-------------	------------

DEPOSITANTE

NOMBRE	VICTOR HUGO TRIANA LEON		
No. IDENTIFICACIÓN	357.724 QUEBRADANEGRA (CUNDINAMARCA)		
CALIDAD	PRESIENTE SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA CORPORACION DE ABASTOS DE BOGOTA S.A. "SINTRACORABASTOS"		
DIRECCIÓN DE CORRESPONDENCIA	AV CRA 80 NO 2-51 BOGOTA D.C.		
No. TELÉFONO	4511823 / 3107986761	Correo Electrónico	sintracorabastos@hotmail.com

TIPO DE DEPÓSITO

HACE EL DEPOSITO DE	Convención Colectiva	<input checked="" type="checkbox"/>	Pacto Colectivo	<input type="checkbox"/>	Contrato Sindical	<input type="checkbox"/>
CELEBRADO ENTRE LA EMPRESA	CORPORACION DE ABASTOS DE BOGOTA S.A.					
Y	Organización Sindical	<input type="checkbox"/>	Trabajadores	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
SINDICATO(S) <small>(cuando sea Convención o Contrato Sindical)</small>	SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA CORPORACION DE ABASTOS DE BOGOTA S.A. "SINTRACORABASTOS"					
CUYA VIGENCIA ES	TRES (3) AÑOS A PARTIR DEL 1 DE ENERO DE 2018 Y TERMINA EL 31 DE DICIEMBRE DE 2020.					
No. TRABAJADORES A QUIENES APLICA <small>(cuando sea Convención, Laudo o Pacto)</small>	68 TRABAJADORES Y 49 CONVENCIONADOS	AMBITO DE APLICACION	Nacional	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
			Regional	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
			Local	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
REGLAMENTO DEL CONTRATO SINDICAL <small>(cuando sea Contrato Sindical)</small>	XXXX	No. Folios	<u>21 FOLIOS INCLUIDOS:</u> CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO CON LAS FIRMAS POR PARTE DE LA CORPORACION DE ABASTOS DE BOGOTA S.A., Y CON LAS FIRMAS POR PARTE DE "SINTRACORABASTOS" EN ORIGINALES (19 FOLIOS), CERTIFICADO DE EXISTENCIA Y REPRESENTACION LEGAL No. EXPEDIDO POR LA DOCTORA MARTHA PATRICIA ARIAS PAEZ DE FECHA 4 DE ENERO DE 2018 EN			



MINTRABAJO

**PROCESO INSPECCIÓN VIGILANCIA Y CONTROL
FORMATO CONSTANCIA DE DEPOSITO DE
CONVENIONES, PACTOS COLECTIVOS Y
CONTRATOS SINDICALES**

Código: IVC-PD-39-F-01

Versión: 1.0

Fecha: Julio 11 de 2014

Página: 1 de 1

**FOTOCOPIA (1 FOLIO) Y SOLICITUD
FIRMADA POR EL PRESIENTE Y
SECRETARIO GENERAL
"SINTRACORABASTOS". DE FECHA 12 DE
ENERO DE 2018 EN ORIGINAL (1 FOLIO).**

La convención colectiva se depositará a más tardar dentro de los quince (15) días siguientes al de su firma.

Quando la duración de la convención colectiva no haya sido expresamente estipulada se presume celebrada por términos sucesivos de seis (6) en seis (6) meses. En desarrollo del Convenio 87 de 1948 de la Organización Internacional del Trabajo, ratificado por la Ley 26 de 1976, las organizaciones sindicales deberán elaborar un reglamento por cada contrato sindical depositado.

Anotación: El presidente de "SINTRACORABASTOS", ratifica los datos relacionados con dirección, correo electrónico, teléfonos corporativos e igualmente manifiesta que la vigencia de la presente convención colectiva de trabajo es de tres (3) años a partir del 1 de enero de 2018 y termina el 31 de diciembre de 2020, aplica a 68 trabajadores y 49 beneficiados a la convención y su ámbito de aplicación es de orden Local. Igualmente notificara personalmente a la CORPORACION DE ABASTOS DE BOGOTA S.A., del presente depósito.

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


ADRIANA GUEVARA HERNANDEZ
Inspectora de Trabajo GACT


VICTOR HUGO TRIANA LEON
Depositante: Presiente "SINTRACORABASTOS"

12 ENE. 2018



**SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA
CORPORACION DE ABASTOS DE BOGOTÁ S.A.
"SINTRACORABASTOS"**

Personería Jurídica No. 1842 de Junio 19 de 1974
Nít. 800.083.308-0



Bogotá, Enero 12 de 2018

Doctora
GINA MARCELA ALVARADO GONZALEZ
Directora Territorial de Bogotá
MINISTERIO DEL TRABAJO
Ciudad

Respetada Señora Directora:

Asunto: Depósito Convención Colectiva



De conformidad a las normas legales vigentes, nos permitimos hacer depósito de la Convención Colectiva de Trabajo, suscrita entre la empresa Corporación de Abastos de Bogotá **CORABASTOS S.A.** y el Sindicato de trabajadores de la Corporación de Abastos de Bogotá **SINTRACORABASTOS**, firmada el día 10 de enero de 2018, cuya vigencia inicia el 1º de enero de 2018 y termina el 31 de diciembre de 2020, en seis (6) ejemplares. Total trabajadores: 68. Beneficiados de la Convención: 49 trabajadores.

Solicitamos así mismo, enviar copia de la misma, a la Coordinación de Archivo Sindical de ese Ministerio, para los fines pertinentes.

Agradecemos la atención que ésta le merezca.

Cordialmente,


VÍCTOR HUGO TRIANA LEÓN
Presidente


JUAN DAVID PACHÓN CAMPOS
Secretario General

12 ENE. 2018

2

3321000 - 11EE20173321000000058670



LA COORDINADORA DEL GRUPO DE ARCHIVO SINDICAL

CERTIFICA

Que revisada la base de datos del Archivo Sindical, aparece inscrita y vigente la Organización Sindical denominada **SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA CORPORACION DE ABASTOS DE BOGOTA S.A "SINTRACORABASTOS"**, de Primer Grado y de Gremio, con Personería Jurídica número 1842 del 19 de junio de 1974, con domicilio en Bogotá, departamento de Cundinamarca.

Que la última Junta Directiva **NACIONAL** de la citada Organización Sindical que se encuentra en el expediente, es la **DEPOSITADA** a las 8:00 a.m., mediante **CONSTANCIA DE DEPÓSITO** número JD-207 del 27 de junio de 2017, proferida por John Jairo Cárdenas Arias, Inspector de Trabajo de la Dirección Territorial Bogotá, la cual registra al señor:

VICTOR HUGO TRIANA LEON en calidad de **PRESIDENTE**

Se expide en Bogotá D.C., a los cuatro (04) días del mes de enero de dos mil dieciocho (2018).


MARTHA PATRICIA ARIAS PAEZ

Elaboró Sandra L.
Revisó y Aprobó: Martha A.



CORABASTOS®

"Seguridad, Transparencia y Calidad"

12 ENE. 2018



3

CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO SUSCRITA ENTRE LA CORPORACIÓN DE ABASTOS DE BOGOTÁ, S.A. "CORABASTOS" Y EL SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA CORPORACIÓN DE ABASTOS DE BOGOTÁ, S.A. "SINTRACORABASTOS"

1 de Enero 2018 al 31 de Diciembre del 2020

En Bogotá, D.C., a los diez (10) días del mes de Enero de 2018, se reunieron en la Sala de Juntas de la Gerencia General de la CORPORACIÓN DE ABASTOS DE BOGOTÁ S.A. "CORABASTOS", las comisiones negociadoras de una parte y en representación de la Corporación: El Doctor **MAURICIO ARTURO PARRA PARRA**, Gerente General, Doctor **HENRY SOSA MOLINA**, Secretario General y Jurídico, Doctor **JAIME FLECHAS OTALORA**, Subgerente Gestión de Soporte Administrativo y Financiero, Doctor **NELSON DARIO RAMIREZ ROJAS**, Jefe la oficina Jurídica, Doctora **MARTHA YADIRA GARCIA CORDOBA**, Jefe Control Interno y Doctora **KATHERINE VELA VELASCO**, Jefe Talento Humano y por la otra parte en representación de **SINTRACORABASTOS: VÍCTOR HUGO TRIANA LEON, JUAN DAVID PACHON CAMPOS, SANDRA MARLENY GONZALEZ CARABALLO, NELSON FERNANDO LOPEZ MORA Y GABRIEL YOVANI RAMIREZ CUENCA**, Asesorados por el Sr. **JORGE ADONAY ESPINOSA PEREZ**, en representación de la CGT, con el fin de firmar la Convención Colectiva de Trabajo que regulará, durante su vigencia, las nuevas relaciones obrero-patronales, dentro de un espíritu de solidaridad, colaboración y respeto mutuo, de acuerdo con las cláusulas contenidas en el siguiente articulado, dándose en esta forma término a la tramitación del pliego de peticiones, presentado a la Corporación por el Sindicato, el día 20 de noviembre del año 2017.

CAPITULO I

ESTABILIDAD

Artículo 1°.- La Corporación de Abastos de Bogotá, S.A., "CORABASTOS", garantiza la plena estabilidad laboral a todos sus trabajadores, asegurando su permanencia en los puestos de trabajo, respetando y haciendo respetar los derechos de los trabajadores y velando por la cabal aplicación de las leyes laborales y las normas que integran la presente Convención Colectiva de Trabajo de conformidad con los artículos siguientes:

Artículo 2°.- Niveles para la aplicación de la estabilidad. Para los efectos de la aplicación de la presente convención en lo relativo a la estabilidad de los trabajadores en su empleo, se establecen los siguientes niveles:



Handwritten signature or initials.



CORABASTOS®

"Seguridad, Transparencia y Calidad"



1. Trabajadores con fuero sindical.
2. Trabajadores con cinco (5) o más años de servicios continuos o discontinuos a la Corporación.
3. Trabajadores con menos de cinco (5) años continuos o discontinuos a la Corporación.
4. Trabajadores en período de prueba.

Artículo 3°.- Trabajadores con fuero sindical: Los trabajadores amparados con fuero sindical, cualquiera que sea el tiempo de servicio a favor de la Corporación, no podrán ser despedidos sin justa causa, sino mediante la previa autorización del juez del trabajo, de conformidad con el Artículo 405 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por decreto **204 de 1957, Artículo primero.**

Artículo 4°.- Aplicación de la estabilidad: Los trabajadores comprendidos dentro del segundo nivel de estabilidad, sólo podrán ser retirados del servicio de la Corporación, por las siguientes causas:

1. Por renuncia voluntaria, válidamente aceptada por la Corporación.
2. Por justa causa de terminación del contrato de trabajo, alegada por el trabajador, de conformidad **con el literal b, numerales 1 a 8 del artículo 7°., del Decreto 2351 de 1965.**
3. Por haberse llenado los requisitos, para que el trabajador comience a disfrutar del derecho a la pensión de jubilación y empiece a disfrutarla plenamente.
4. Cuando al trabajador le sea decretada una incapacidad superior a ciento ochenta (180) días, por parte de la E.P.S., o ARL a la cual este afiliado el trabajador.

Artículo 5°.- Despido sin justa causa segundo nivel: Cuando ocurra la terminación unilateral del contrato de trabajo sin justa causa, el trabajador comprendido dentro del segundo nivel de estabilidad, tendrá derecho, mediante demanda ante el Juez del Trabajo competente, a solicitar que se ordene el reintegro, y al pago de los salarios dejados de percibir durante todo el tiempo que haya durado retirado del servicio, con la obligación adicional de que el tiempo dejado de laborar se impute para todos los efectos legales, como tiempo efectivo de servicio, y les sean reconocidos al trabajador todos los beneficios que se deriven de la aplicación de la Legislación Laboral y de la presente Convención Colectiva de Trabajo, durante ese lapso si la sentencia definitiva le fuere favorable a su solicitud de reintegro. Sin embargo, cuando a juicio del juez no sea conveniente ordenar el reintegro del trabajador, éste podrá ordenar solamente el pago de las indemnizaciones consagradas en el **Artículo 8°. Del Decreto 2351 de 1965.**





CAPITULO II

REGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 6°.- Procedimiento para sanciones y despidos por una presunta falta disciplinaria.- Antes de imponer una sanción o despido por una presunta falta disciplinaria, la Corporación notificará y llamará a descargos al trabajador dentro de los cinco (5) días siguientes hábiles, a que el Área de Talento Humano, tenga conocimiento de la ocurrencia del hecho.

En el oficio se le relacionarán los cargos que se le imputan, haciéndole saber el derecho que tiene de rendir sus descargos; en una diligencia en la que puede estar asesorado por dos (2) integrantes de la Comisión de Reclamos del Sindicato o en su defecto por dos (2) miembros de la Junta Directiva de éste.

Cuando la Corporación conozca de una presunta falta cometida por un trabajador, pero que por el carácter de la misma no se pudo tener en cuenta dentro de los cinco (5) días establecidos en el Parágrafo 1°, ésta procederá a notificarlo sobre la presunta falta para que el trabajador haga uso del derecho de defensa.

La Corporación tiene veinte (20) días hábiles para fallar, a partir de la diligencia de descargos, si no lo hace prescribe la acción disciplinaria por esta causa y no se podrá aplicar ninguna sanción o despido por ese hecho.

Parágrafo 1°.- A solicitud del trabajador, se podrá ampliar el término anterior, por veinte (20) días hábiles más.

Parágrafo 2°.- Llegado el día y hora de la diligencia de descargos, se extenderá un acta firmada por todos los que en ella intervinieron y se practicarán las pruebas pedidas por las partes y serán adelantadas por el Área de Talento Humano dentro del mismo término. La sanción o el despido que la Corporación imponga pretermitiendo el anterior trámite, no producirá efecto alguno y en consecuencia reintegrará al trabajador al sitio de trabajo que venía desempeñando, pagándole todos los salarios que deje de percibir durante el tiempo que dure cesante, con sus respectivos aumentos de salarios efectuados por la Corporación a los trabajadores o en Convenciones Colectivas de Trabajo o por autoridad competente.

Artículo 7°.- Escala de faltas y sanciones por retardos e inasistencia al trabajo.- En caso de retardo e inasistencia de los trabajadores, sin causa justificada la Corporación a través, del área de Talento Humano, aplicará la



CORABASTOS®
"Seguridad, Transparencia y Calidad"

12 ENE. 2018



siguiente escala de sanciones, previo cumplimiento del procedimiento establecido para el régimen disciplinario.

Literal a. El retardo hasta 15 minutos sin excusa, cuando no cause perjuicio de consideración a la Corporación, implica por primera vez, con llamado de atención verbal, el segundo retardo con anotación a la hoja de vida, el tercer retardo suspensión de medio día y el cuarto retardo con suspensión de un día.

Literal b. Por la falta al trabajo en la mañana, en la tarde o en el turno correspondiente sin excusa cuando no cause perjuicio de consideración a la Corporación, implica por primera vez suspensión en el trabajo por dos (2) días; por segunda vez suspensión en el trabajo hasta por cinco (5) días.

Literal c. Por falta total al trabajo durante un (1) día sin excusa, cuando no cause perjuicio de consideración a la Corporación, implica por primera vez suspensión en el trabajo por cinco (5) días; por la segunda vez, suspensión en el trabajo hasta por un (1) mes; por la tercera vez suspensión en el trabajo por dos (2) meses.

Artículo 8°.- La violación leve por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias, implica por primera vez (1a.) vez, un (1) llamado de atención con copia a la hoja de vida; por segunda (2a.) vez, dos (2) días de suspensión con pérdida dominical; por tercera (3a.) vez, hasta por diez (10) días de suspensión.

Para la aplicación de estas sanciones, se le oirá al trabajador en descargos, de acuerdo con el régimen disciplinario establecido en la Convención.

Artículo 9°.- Procedimiento para el despido con justa causa.- Para que la Corporación pueda dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo con justa causa para los niveles 2 y 3, será el procedimiento contemplado en el régimen disciplinario, de conformidad con los términos de la presente convención y de la Ley.

Artículo 10°.- A partir de la firma de la presente convención, la Corporación da una amnistía a todos sus trabajadores, que consiste en no tener en cuenta los llamados de atención, sanciones ni faltas cometidas por éstos antes del 31 de Diciembre de 2004 para efectos de una nueva sanción o despido.

Artículo 11°.- Hoja de Vida.- La hoja de vida de los trabajadores deberá contener la historia fiel y completa de los hechos y actos laboralmente relevantes de cada trabajador al servicio de la Corporación.



CORABASTOS®

"Seguridad, Transparencia y Calidad"

12 ENE. 2018



En consecuencia, deberá hacerse en ella todos los registros, desde el comienzo de la relación laboral hasta su terminación por cualquier causa. No podrá retirarse de la hoja de vida de los trabajadores folio alguno, so pena de que sean deducidas las responsabilidades penales del caso y para todos los efectos se considerará siempre el historial completo de servicios, tanto para las promociones o ascensos, calificación de méritos, pago de bonificaciones extraordinarias, aplicación de sanciones o terminación del contrato, a partir de la firma de la presente Convención.

Artículo 12°.- Empresas Temporales.- La Corporación terminará paulatinamente los contratos con empresas temporales y a partir de la firma de la presente Convención, no utilizará los servicios de empresas temporales.

CAPITULO III

SALARIOS

Artículo 13°.- Salario Mínimo de Nuevos Trabajadores.- Para los trabajadores nuevos al servicio de la Corporación, el salario que corresponde a éstos, será igual al salario mínimo legal incrementado en un veinte (20%), cuando de acuerdo con la labor que el trabajador desarrolle, el salario que corresponde sea para el mismo empleo, el mínimo convencional. Este salario se mantendrá en la misma escala durante los seis (6) meses siguientes a la fecha de ingreso del trabajador. Vencido este término, el salario será nivelado con el que corresponda dentro de la Corporación para el cargo correspondiente.

Artículo 14°.- Incremento Salarial.- A partir del primero (1) de Enero de 2018, la Corporación incrementará los salarios actuales de todos y cada uno de sus trabajadores, de acuerdo al incremento salarial para la vigencia 2018 equivalente al incremento porcentual en que sea reajustado el Salario Mínimo Legal Mensual Vigente por el Gobierno Nacional para el año 2018 más un (1) punto adicional.

Los incrementos salariales del 1 de enero del 2019 y del 1 de enero del 2020, se tendrán como referente el incremento porcentual en que sea reajustado el Salario Mínimo Legal Mensual Vigente, para cada uno de estos años más un (1) punto.

Para facilitar las operaciones en la elaboración de la nómina, al aplicar los porcentajes de aumentos anteriores, las fracciones que resulten se ajustarán a los quinientos pesos (\$500) inmediatamente superiores.



La Corporación continuará pagando el valor de los salarios y primas en cheques girados a nombre del trabajador, dinero en efectivo o pago electrónico previa autorización del trabajador, los días 15 y 30 de cada mes. En el evento de que estos días correspondan a días festivos, los pagos se harán el día hábil anterior.

Artículo 15°.- Campo de aplicación de la Convención.- Salvo la facultad de la Honorable Junta Directiva de la Corporación de Abastos de Bogotá, S.A., de fijar sus condiciones laborales y prestacionales, no gozarán de incremento salarial contemplado en el artículo anterior y quedan excluidos de todos y cada uno de los beneficios pactados en la presente convención, los siguientes funcionarios:

Gerente General, Secretaria General y Jurídica, Subgerente Gestión de Soporte Administrativo y Financiero, Subgerente Gestión Operativa e Inmobiliaria, Subgerente Gestión Comercial y de Negocios, Jefe Oficina Control Interno, Jefe Oficina Planeación, Jefe Oficina Jurídica, Jefe Talento Humano, Jefe Propiedad Raíz, Jefe Finanzas, Jefe Control y Convivencia, Jefe Infraestructura y Medio Ambiente, Abogados, Asesores, personal que conforma el nivel ejecutivo de la Corporación.

Artículo 16°.- Nivelación Salarial.- La Corporación promoverá la nivelación de todos los salarios actuales atendiendo al cargo desempeñado, a la categoría y jerarquía del mismo, y mirando la conveniencia de establecer un escalafón de empleos, que tenga reflejo en la remuneración de los trabajadores, todo sin perjuicio, de poder estimular o reconocer el esfuerzo del trabajador individualmente considerado, dadas sus calidades personales y el cumplimiento y la corrección en el desempeño de sus labores.

CAPITULO IV

PRIMAS, AUXILIOS Y SUBSIDIOS

Artículo 17°.- PRIMA DE ALIMENTACION: La empresa pagará esta prima, de acuerdo al incremento salarial para la vigencia 2018 equivalente al incremento porcentual en que sea reajustado el Salario Mínimo Legal Mensual Vigente por el Gobierno Nacional para el año 2018 más el uno punto cinco (1.5) adicional, a partir del 1 de enero de 2018.

El incremento de esta prima del 1 de enero del 2019 y del 1 de enero del 2020, se tendrán como referente el incremento porcentual en que sea reajustado el Salario Mínimo Legal Mensual Vigente, para cada uno de estos años más uno punto cinco (1.5).



Esta prima se cancelará quincenalmente, con el mismo pago de salarios. Para todos los efectos legales, constituye elemento integrante de salario, de conformidad con el **Artículo 127 del Código Sustantivo del Trabajo**.

Artículo 18°.- Prima Extralegal de Navidad.- La Corporación pagará una prima extralegal de Navidad en dinero, equivalente a cuarenta y siete (47) días de salario básico ordinario, a todos los trabajadores que trabajen, el respectivo año o proporcionalmente al tiempo trabajado. Esta prima, se pagará en la primera quincena del mes de diciembre del respectivo año.

Artículo 19°.- Prima Semestral.- La Corporación pagará una prima extralegal de mitad de año, consistente en seis (6) días de salario básico, a cada uno de sus trabajadores. Esta prima, se pagará en los primeros quince (15) días del mes de junio de cada año.

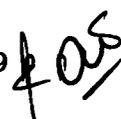
Artículo 20°.- Prima Extralegal de Vacaciones.- La Corporación pagará a sus trabajadores una prima anual en dinero, equivalente a veintidós (22) días de salario básico, por cada período de vacaciones a que el trabajador tenga derecho, la que será cancelada con anterioridad, a la fecha en que el trabajador comience a disfrutar de ese descanso. Igual derecho tendrán los trabajadores con respecto a los cuales la Corporación solicite compensación de sus vacaciones en dinero de acuerdo con la Ley.

Artículo 21°.- Cómputo para vacaciones.- Para efectos de los cómputos, que deben hacerse para determinar la duración del descanso vacacional de los trabajadores, se contarán como días de descanso únicamente los comprendidos de lunes a viernes, sin excepción y para todos los trabajadores de la Corporación.

Artículo 22°.- Prima de Antigüedad.- La Corporación dará una prima de antigüedad a sus trabajadores, por cada cinco (5) años de servicio consecutivos o proporcional al momento de retiro voluntario, pensional, jubilación o muerte; consistentes en dos (2) sueldos básicos mensuales iguales al que éste devengando el respectivo trabajador en el momento de adquirir el derecho.

Artículo 23°.- Auxilio de Maternidad.- En caso de maternidad de la trabajadora o de la esposa o compañera permanente del trabajador, la Corporación pagará a éstos el equivalente a veinte (20) días de salario mínimo legal vigente.

La Corporación cancelará dichos valores, mediante la presentación del registro civil del nacimiento del hijo; a partir del octavo mes de embarazo y hasta el momento que se produzca el parto, la trabajadora se beneficiará





CORABASTOS®
"Seguridad, Transparencia y Calidad"

12 ENE 2018



de media hora de permiso remunerado, tanto en la hora de entrada como a la hora de salida, de su horario normal de trabajo.

Artículo 24°.- Auxilio por Muerte de Familiares.- La Corporación pagará a sus trabajadores, en cada caso por muerte de la esposa, esposo, compañera o compañero permanente, hijos o padres del trabajador inscritos oportunamente, en los registros que para el efecto se lleven, una suma de dinero equivalente al Treinta y Cinco (35%) del Salario Mínimo Legal Vigente en el momento, con la presentación de la cuenta de Cobro y el acta de defunción o de la respectiva certificación, debidamente diligenciada.

Artículo 25°.- Examen de Salud.- La Corporación se compromete a ordenar anualmente un examen médico general a todos sus trabajadores de planta, acorde con sus programas de Salud Ocupacional. Además, contratará de lunes a viernes los servicios de un médico con especialidad en Salud Ocupacional para la atención médica de urgencias y de diagnóstico para los trabajadores, que desempeñará sus funciones en las instalaciones de **CORABASTOS** y estará encargado de desarrollar el Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Artículo 26°.- Auxilio por Muerte del Trabajador.- La corporación pagará previa presentación de la correspondiente cuenta de cobro, con los respectivos comprobantes, todos los gastos en que incurran los familiares de los trabajadores, por el hecho de muerte de un trabajador de la Corporación, y que se relacionen directamente con los costos de entierro del trabajador.

Artículo 27°.- Auxilio Educativo.- La Corporación pagará a cada trabajador, por cada uno de sus hijos, que se encuentren cursando estudios o directamente al trabajador que curse estudios, el auxilio educativo, así:

1. Para trabajadores o sus hijos, que estén cursando estudios primarios o preescolar, y se encuentren debida y oportunamente inscritos en los registros, que para tal efecto lleva la Corporación, nueve (9) días de Salario Mínimo Convencional, para cada uno de los años de vigencia de la Convención colectiva.
2. Para trabajadores o sus hijos, que estén cursando estudios secundarios o estudios de educación especial y se encuentren debida y oportunamente inscritos en los registros, que para el efecto lleva la Corporación, nueve (9) días de Salario Mínimo Convencional; para cada uno de los años de vigencia de la Convención colectiva.



CORABASTOS®
"Seguridad, Transparencia y Calidad"

12 ENE. 2018



3. Para trabajadores o sus hijos que estén cursando estudios superiores y se encuentren debida y oportunamente inscritos en los registros, que para tal efecto lleva la Corporación, cinco punto cinco (5.5) días de Salario Mínimo Convencional pagaderos en cada semestre, para cada uno de los años de vigencia de la Convención colectiva.

Parágrafo: La Corporación mantendrá el Fondo de Educación, por la suma de **OCHENTA Y NUEVE MILLONES TREINTA Y CUATRO MIL TRESCIENTOS NOVENTA Y NUEVE PESOS (\$89.034.399,00)M/CTE**. Este valor se actualizará a 31 de Diciembre de cada año, y se certificara a más tardar al 30 de enero del año siguiente mediante acta suscrita por las partes la cual formará parte integral de la Convención Colectiva vigente. Para realizar préstamos educativos de los trabajadores y sus hijos, de acuerdo a lo establecido en el reglamento interno del fondo.

Los rendimientos financieros que se generen de los préstamos otorgados a los trabajadores engrosarán los recursos del fondo. Los trabajadores beneficiarios de estos créditos cancelarán al fondo un interés del 9% anual sobre saldos, descontados por nómina.

Artículo 28°.- Estudios en el SENA U OTRAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEBIDAMENTE CERTIFICADAS POR EL MINISTERIO DE EDUCACION NACIONAL.- El trabajador o en su defecto la Corporación, podrá tramitar ante el SENA u otras instituciones educativas la consecución de carreras técnicas, tecnológicas o especializadas, en áreas afines al objeto social de la Corporación y de las actividades propias del trabajador.

El trabajador que ingrese a estudiar al SENA u otras instituciones educativas, saldrá con una (1) hora remunerada siempre y cuando sean estudios presenciales, antes de la terminación de la jornada diaria, con el fin de facilitar el desplazamiento y cumplimiento del trabajador ante la institución educativa.

Artículo 29°.- Auxilio para Anteojos.- La Corporación pagará a cada trabajador que deba utilizar anteojos, una vez al año, la suma de **TREINTA MIL PESOS (\$30.000) M/CTE**, por el valor de la montura, además del precio de los lentes, salvo que un accidente de trabajo demuestre la necesidad de repetir este auxilio, habiendo sido éstos formulados por un profesional óptico o especializado.

Parágrafo.- Cuando médicamente se certifique la imposibilidad de utilizar anteojos, por un médico óptico o especializado de la EPS o ARL a que se encuentre afiliado el trabajador, se podrá autorizar por la Corporación el pago de los lentes de contacto.



12 ENE. 2018



Artículo 30°.- Subsidio Extraordinario al Sindicato.- Para cada año de vigencia de la convención colectiva, la Corporación pagará, por una sola vez, como Auxilio Extraordinario al Sindicato de Trabajadores de CORABASTOS "SINTRACORABASTOS", la suma equivalente a siete punto cinco (7,5) salarios mínimos mensuales legales vigentes (SMMLV) pagaderos el 15 de enero de cada año.

Artículo 31°.- Subsidio Mensual al Sindicato.- La Corporación pagará mensualmente al Sindicato de Trabajadores de **CORABASTOS "SINTRACORABASTOS"**, la suma equivalente a tres (3) salarios mínimos mensuales legales vigentes (SMMLV), para cada año, durante la vigencia de la convención.

Artículo 32.- Subsidio de Transporte.- La Corporación pagará mensualmente a cada uno de los trabajadores que devenguen hasta tres (3) salarios mínimos, el subsidio de transporte establecido por el Gobierno Nacional; y a los trabajadores que devenguen hasta dos (2) salarios mínimos mensuales, recibirán igualmente el anterior auxilio, más la suma de **TRESCIENTOS PESOS (\$300)** mensuales.

Artículo 33.- Bono de Bienestar. La Corporación pagará, a cada uno de sus trabajadores, un bono de bienestar, por un valor equivalente al treinta y cinco por ciento (35%) de salario mínimo mensual legal vigente (SMMLV) para cada año; pagaderos en los primeros quince días del mes de Diciembre, este bono no constituye factor salarial y se pagará exclusivamente a los trabajadores afiliados al sindicato.

CAPITULO V

PROCEDIMIENTO PARA EL PAGO DE INCAPACIDADES

Artículo 34.- La Corporación pagará al trabajador, la suma equivalente al salario devengado en el mes anterior, cuando la EPS o ARL, le dictamine una incapacidad, por un término no superior a seis (6) meses.

Artículo 35.- El trabajador beneficiario de la prestación anterior, endosará a favor de la Corporación la incapacidad respectiva, para que proceda a exigir el pago ante la EPS o ARL.

Artículo 36.- Cuando la EPS o Fondo de Pensiones, se haya hecho cargo de un trabajador, después de una incapacidad superior a **ciento ochenta (180) días**, y posteriormente sea declarado apto para trabajar por tales







Instituciones, la Corporación lo reintegrará a su labor, sin que éste sufra un desmejora salarial en relación con el cargo que desempeñaba. Para este efecto, se computará el periodo correspondiente como tiempo efectivo de servicio, para el pago de la prima de antigüedad.

CAPITULO VI

PERMISOS SINDICALES Y OTROS PERMISOS ESPECIALES

Artículo 37.- Para asistir a la EPS, IPS o ARL.- La Corporación dará a sus trabajadores, todos los permisos remunerados que sean necesarios, para que éstos puedan asistir a las citas respectivas.

Artículo 38.- Permisos Especiales

- A. PERMISO POR CALAMIDAD DOMESTICA:** Se define ésta como el insuceso de un terremoto, inundación, hurto a la vivienda, incendio y la grave enfermedad y hospitalización de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad y primero de afinidad, otorgándose cuatro (4) días calendarios, si el hecho ocurriere dentro del perímetro de la ciudad de Bogotá y de seis (6) días calendarios, si el hecho ocurriere fuera del perímetro urbano.
- B. PERMISO POR MUERTE DE FAMILIARES:** La Corporación concederá permiso remunerado de cinco (5) días hábiles, al trabajador en caso de fallecimiento del cónyuge, compañera (o) permanente o de un familiar hasta del segundo grado de consanguinidad: padres, hijos, hermanos, abuelos y nietos; primero de afinidad: suegros, nuera y yerno; y primero civil: padres adoptantes, hijos adoptivos.
- C. PERMISO POR MATERNIDAD:** La Corporación concederá cuatro (4) días hábiles de permiso remunerado, a los trabajadores en caso de maternidad de la esposa o compañera permanente, si ocurriere dentro del perímetro urbano y seis (6) días hábiles, si ocurriera fuera de éste, adicionales a los establecidos en la Ley.

Artículo 39.- Permisos Sindicales.- La Corporación dará permisos sindicales remunerados a los trabajadores en los siguientes casos:

1. A cuatro (4) trabajadores de la Junta Directiva del Sindicato y designados por la misma, de manera permanente para realizar gestiones sindicales y el manejo de la organización sindical.



CORABASTOS®
"Seguridad, Transparencia y Calidad"

12 ENE. 2018



2. A la Junta Directiva del Sindicato, para la realización de sus reuniones y por el término de duración de éstas.
3. A tres (3) trabajadores designados, por la Junta Directiva del Sindicato, hasta por diez (10) días hábiles, para asistir a congresos sindicales.
4. Anualmente a doce (12) trabajadores, previa información a la Corporación, para asistir a los diferentes cursos de capacitación sindical, cuya duración no exceda de dos (2) meses y sin que a un mismo curso asistan más de tres (3) trabajadores, y sin que en el mismo periodo se asista a más de un curso.
5. Anualmente a un (1) trabajador, para asistir a cursos sindicales hasta por un (1) año.
6. Los permisos de que trata el presente artículo, se remunerarán de acuerdo con el sueldo devengado por el trabajador, en el mes inmediatamente anterior, a aquel en que comience a disfrutar del respectivo permiso.

CAPITULO VII

DOTACIONES DE TRABAJO

Artículo 40.- Obligatoriedad de suministro y de Uso.- La Corporación se obliga para con sus trabajadores, a suministrarles todos los elementos de dotación, entendiéndose bajo esta denominación, los uniformes e implementos de trabajo. De la misma manera los trabajadores, se obligan para con la Corporación a usar todos los elementos de dotación, que ésta les entregue so pena de que en uno y otro caso, sean exigibles las sanciones e indemnizaciones de Ley.

Parágrafo.- El área de Talento Humano de la Corporación, verificará el cumplimiento de las obligaciones señaladas en este artículo, estudiará y sancionará las violaciones en que se incurra.

Artículo 41.- Dotación de grupos y oficios.- La Corporación dará la siguiente dotación adecuada a todos los trabajadores, excluyendo a los asistentes administrativos, administradores asistenciales, analista y jefes de sección, así: Mujeres: Cuatro (4) chaquetas de paño, cuatro (4) faldas, cuatro (4) blusas, a opción de este personal pueden ser cambiadas las faldas por pantalón. Hombres cuatro (4) vestidos completos de paño, cuatro (4) camisas y cuatro (4) corbatas. Las cuatro (4) dotaciones serán entregadas en



CORABASTOS®
"Seguridad, Transparencia y Calidad"

12 ENE. 2018



el mes de marzo de cada año. Tanto la administración como la organización sindical designarán dos (2) personas por cada parte para conformar la comisión que reglamente el proceso de escogencia de las prendas.

CAPITULO VIII

FONDOS DE VIVIENDA Y DE CALAMIDAD DOMESTICA

Artículo 42.- Cuantía y Reglamentación del Fondo de Vivienda.- La Corporación mantendrá el Fondo de Vivienda, cuyo valor actual es la suma de **SETECIENTOS NOVENTA Y DOS MILLONES TRESCIENTOS NOVENTA Y NUEVE MIL CIENTO SETENTA Y TRES PESOS (\$792.399.173.00) M/CTE.** Este valor se actualizará a 31 de Diciembre de cada año y se certificara a más tardar al 30 de enero del año siguiente mediante acta suscrita por las partes la cual formará parte integral de la convención colectiva vigente.

Parágrafo: La Corporación expedirá un reglamento que saldrá de un comité paritario, integrado por dos (2) miembros del Sindicato y dos (2) funcionarios de la Corporación con las siguientes pautas:

Los rendimientos financieros que se generen de los préstamos otorgados a los trabajadores engrosarán los recursos del fondo. Los trabajadores beneficiarios de estos créditos cancelarán al fondo un interés del 9% anual sobre saldos, descontados por nómina.

Artículo 43.- Cuantía y Reglamentación del Fondo de Calamidad Doméstica.- La Corporación constituirá, el Fondo de Calamidad Doméstica, por un monto de **TREINTA Y CUATRO MILLONES DE PESOS (\$34.000.000.00) M/CTE.** Este valor se actualizará a 31 de Diciembre de cada año y se certificara a más tardar al 30 de enero del año siguiente mediante acta suscrita por las partes la cual formará parte integral de la convención colectiva vigente.

Parágrafo: La Corporación expedirá un reglamento, que saldrá de un comité paritario integrado por dos (2) miembros del Sindicato y dos (2) funcionarios de la Corporación con las siguientes pautas:

La definición de lo que se entiende por calamidad doméstica, el monto de los préstamos, las condiciones para acceder a éstos, el plazo para pagarlos. Por éstos préstamos, no se cobrarán intereses para los beneficiarios.



CAPITULO IX

JORNADA DE TRABAJO

Artículo 44.- Jornadas, Turnos y Horarios.- Dentro de los límites señalados por la Legislación Laboral Colombiana y a juicio y decisión final de la Corporación, sin que la decisión que se tome desmejore las condiciones y derechos actuales de los trabajadores, se establece de manera indicativa las siguientes jornadas, turnos y horarios para las distintas labores que se realicen en la Corporación, así:

1. Personal de Oficina y Mensajeros:

El personal de oficina y mensajeros cumplirá el siguiente horario: De 7:30 a.m. a 5:15 p.m., de lunes a viernes inclusive. Para efectos del almuerzo se tomarán dos (2) turnos disponibles de 45 minutos cada uno para tal fin.

2. Personal de Aseo de Servicios Generales:

El personal de aseo de servicios generales, cumplirá el siguiente horario: 6:00 a.m. a 12:00 m, de 1:00 P.M. a 4:00 p.m. de lunes a viernes, después de las 4:00 p.m., se tomará como hora extra.

3. Inspectores de Convivencia, cumplirán el siguiente horario:

De 6:00 a.m. a 2:00 p.m.; de 2:00 p.m. a 10:00 p.m.; de 10:00 p.m. a 6:00 a.m.; con 45 minutos en cada turno para tomar alimentos.

4. Supervisores de Convivencia, cumplirán el siguiente horario:

De 7:30 a.m. a 5:15 p.m.; de lunes a viernes inclusive. Para efectos del almuerzo tendrán 45 minutos para tal fin.

Parágrafo. Los inspectores y supervisores adscritos a la oficina de Control y Convivencia, trabajarán cada uno y en forma rotativa, como mínimo tres (3) días de los dominicales y festivos que tenga el respectivo mes, éstos se incrementarán según las necesidades de la Corporación, con el fin de garantizar una excelente prestación de servicio al interior de la Corporación.

5. Personal de Aseadores, cumplirán el siguiente horario:

De 9:00 a.m. a 5:00 p.m., con 45 minutos para tomar el almuerzo. Podrán trabajar en su totalidad los dominicales y festivos cuando este en servicio



CORABASTOS®
"Seguridad, Transparencia y Calidad"



la Corporación, de este derecho podrán gozar solamente el personal relacionado anteriormente que haya laborado toda la semana.

6. Personal de electricistas:

El horario será en tres (3) turnos así:

Primer turno de 6:00 a.m. a 2:00 p.m.

Segundo turno de 2:00 p.m. a 10:00 p.m.

Tercer turno de 10:00 p.m. a 6:00 a.m.

Parágrafo: El personal de electricistas excedente de estos turnos, se podrá ubicar en jornada de trabajo ordinaria del personal de oficina.

Los turnos de este personal los establecerá el Subgerente Operativo, incluyendo dominicales y festivos según las necesidades de la Corporación.

7. Personal de mantenimiento:

Tendrá el siguiente horario: De 7:00 a.m. a 5:00 p.m., con una hora para tomar el almuerzo de lunes a viernes.

Parágrafo: La Subgerencia de Gestión Operativa e Inmobiliaria, programará las horas extras que requiere este personal estableciendo un sistema rotativo. En caso de necesidad, la Corporación utilizará preferiblemente a los trabajadores a su servicio para laborar los días festivos y dominicales.

CAPITULO X

DISPOSICIONES VARIAS

Artículo 45.- Asistencia legal al trabajador.- Detención del Trabajador.-

Cuando cualquiera de los trabajadores o empleados al servicio de la Corporación, sean detenidos a causa del cumplimiento de las labores propias de la misma, ésta se encargará de inmediato de hacer las gestiones necesarias, para obtener la libertad del trabajador o empleado.

La Corporación remunerará al trabajador o empleado, con un salario equivalente al devengado por éste en el mes anterior a su detención, que se reconocerá hasta el momento, que la Justicia Penal Ordinaria decida en forma definitiva, sobre la situación del trabajador o empleado detenido.





CORABASTOS®

"Seguridad, Transparencia y Calidad"

12 ENE. 2018

18



Artículo 46.- Vacancia del Trabajador.- En caso de producirse vacante por muerte, invalidez o pensión del trabajador, la Corporación preferirá para reemplazarlo, al hijo, la esposa o compañera permanente, siempre y cuando reúna las capacidades y condiciones requeridas para desempeñar ese mismo cargo.

Artículo 47.- Bonificación para Pensionados.- Todo trabajador al servicio de la Corporación, a quien le sea reconocida la pensión por el fondo de Pensiones al cual se encuentre afiliado, tendrá derecho, por una sola vez, a la suma equivalente a cuatro y medio (4.5) salarios mínimos convencionales y sin perjuicio de que reciba prestaciones sociales y demás beneficios establecidos en la presente Convención y la ley.

Artículo 48 Comité de Deportes.- Los deportes estarán manejados por el área de Talento Humano de la Corporación, para lo cual se invitará a dos (2) miembros del Sindicato.

Artículo 49.- Descuento por beneficio Convencional.- La Corporación descontará a todos y cada uno de los trabajadores que se beneficien de la presente Convención Colectiva, los primeros quince (15) días de aumento de salario, por cada año de vigencia, entregando la suma que resulte de esta operación al Sindicato, para que este haga la distribución correspondiente.

Artículo 50.- Cuotas Sindicales.- La Corporación descontará, las cuotas sindicales que decreta la organización sindical de la Corporación, a todos los trabajadores que se beneficien de la presente Convención. Igualmente, descontará las cuotas extraordinarias a los trabajadores, que se encuentren sindicalizados. La suma que resulte de estos descuentos será entregada al Tesorero de la organización sindical, acompañada de la correspondiente relación, dentro de los diez (10) días siguientes al descuento.

Artículo 51.- Oficina Sindicato.- El Sindicato conserva la extensión interna y la línea telefónica que usa actualmente, con la obligación de pagar el servicio de larga distancia. Además, una comisión mixta de la Corporación y del Sindicato revisará el estado de las dotaciones existentes a fin de reemplazar las inservibles, en la oficina que viene utilizando actualmente.

CAPITULO XI

DISPOSICIONES FINALES





CORABASTOS®
"Seguridad, Transparencia y Calidad"



Artículo 52.- Vigencia.- La vigencia de la Convención Colectiva de Trabajo será de tres (3) años, comprendidos entre el 1 de Enero de 2018 y el 31 de Diciembre del año 2020.

Artículo 53.- Reconocimiento de esta Convención.- Todos los derechos reconocidos en esta Convención, acuerdos y costumbres actuales, continúan vigentes con las modificaciones, que en beneficio del trabajador y/o del Sindicato se hacen en esta Convención.

Si se llegare a presentar dudas en la aplicación de una norma, se aplicará en toda su integridad la más favorable al trabajador. La codificación de la actual Convención se hará por una comisión paritaria por parte de la Corporación y el Sindicato.

La Corporación editará la nueva Convención Colectiva de Trabajo en folletos y entregará al Sindicato cien (100) ejemplares.

Artículo 54.- Cláusula de no represalias.- La Corporación se compromete, a no tomar ningún tipo de represalias contra los miembros de la Comisión Negociadora, por el hecho de haber participado en la solución del presente pliego.

Artículo 55.- Derogatoria.- La presente Convención Colectiva, deroga de manera expresa todas las disposiciones que le sean contrarias y las partes la reconocen como el compendio general y único que regula las relaciones obrero-patronales en la Corporación de Abastos de Bogotá; S.A. "**CORABASTOS**".

Artículo 56.- Bonificación por firma de Convención: Con motivo de la firma de la Convención, la Corporación pagará a cada uno de los trabajadores afiliados a la organización sindical, sin incidencia salarial, la suma equivalente a seis (6) días de salario mínimo convencional, en la segunda quincena del mes de marzo de cada año de vigencia de la convención.

La presente Convención Colectiva de Trabajo se suscribe en Bogotá, D.C., a los diez (10) días del mes de Enero del año Dos Mil Dieciocho (2018).

Por la Empresa

MAURICIO ARTURO PARRA PARRA
Gerente General



CORABASTOS®

"Seguridad, Transparencia y Calidad"

12 ENE. 2018

20



HENRY SOSA MOLINA
Secretario General y Jurídico

JAIMÉ FLECHAS OTALORA

Subgerente de Gestión Soporte Administrativo y Financiero

NELSON DARIO RAMIREZ ROJAS

Jefe Oficina Jurídica

KATHERINE VELA VELASCO

Jefe de Talento Humano

MARTHA YADIRA GARCIA CORDOBA

Jefe Oficina de Control Interno

Por el Sindicato

VICTOR HUGO TRIANA LEON

Miembro comisión negociadora

JUAN DAVID PACHON CAMPOS

Miembro comisión negociadora

GABRIEL YOVANI RAMIREZ CUENCA

Miembro comisión negociadora

SANDRA MARLENY GÓNZALEZ CARABALLO.

Miembro comisión negociadora

as



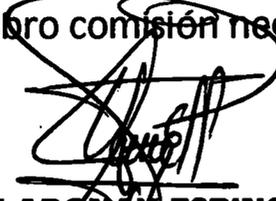
CORABASTOS®
"Seguridad, Transparencia y Calidad"

12 ENE. 2018

21




NELSON FERNANDO LOPEZ MORA
Miembro comisión negociadora


JORGE ADONAY ESPINOSA PEREZ
Asesor C.G.T.

as