



## CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO 2016-2018

El día jueves veintinueve (29) de Septiembre de dos mil dieciséis (2016), siendo las nueve de la mañana (9:00 am.) se reunieron en las instalaciones del domicilio principal de la sociedad CENTRO DE GERENCIAMIENTO DE RESIDUOS DOÑA JUANA S. A. E. S. P., ubicadas en la Calle 73 No. 7-31 piso noveno de la ciudad de Bogotá D. C., los representantes de la comisión negociadora del SINDICATO DE TRABAJADORES DEL RELLENO SANITARIO DOÑA JUANA "SINTRAREBO" y los negociadores designados por la sociedad CENTRO DE GERENCIAMIENTO DE RESIDUOS DOÑA JUANA S. A. E. S. P., con el fin de suscribir la convención colectiva de trabajo que constituye en su totalidad la base de entendimiento y buenas relaciones entre la empresa empleadora y sus trabajadores.

Sustituye íntegramente y de pleno derecho cualquier otro acuerdo habido entre las partes cualquiera que sea el documento o el lugar donde conste y que se haya celebrado, tratándose de un acuerdo único, total e indivisible.

### CAPÍTULO I NORMAS GENERALES

**Artículo 1. Designación de las partes.** Para efectos de la presente convención colectiva de trabajo se entiende por empleador a la empresa CENTRO DE GERENCIAMIENTO DE RESIDUOS DOÑA JUANA S. A. E. S. P. y por organización sindical al SINDICATO DE TRABAJADORES DEL RELLENO SANITARIO DOÑA JUANA "SINTRAREBO".

**Artículo 2. Principios fundamentales.** La presente convención colectiva de trabajo se funda en los principios laborales consagrados en la Constitución Política de Colombia y las disposiciones legales correspondientes.

**Artículo 3. Reconocimiento del sindicato.** La empresa reconoce al sindicato como organización representativa de sus trabajadores, sean o no sindicalizados, dada su calidad de sindicato mayoritario, mientras el sindicato agrupe como afiliados un número igual o superior a la tercera parte del total de los trabajadores de la empresa en aplicación a lo dispuesto en los artículos 470 y 471 del Código Sustantivo del Trabajo.

**Artículo 4. Prohibición de celebrar pactos colectivos.** Mientras el sindicato agrupe como afiliados un número igual o superior a la tercera parte del total de los trabajadores de la empresa, ésta se abstendrá de suscribir pactos colectivos o prorrogar los que tenga vigentes en aplicación a lo normado en el artículo 481A del Código Sustantivo del Trabajo.

### CAPÍTULO II NORMAS SOBRE ASPECTOS ADMINISTRATIVOS Y CONTRACTUALES

**Artículo 5. Formas de contratación.** Con el objeto de procurar la estabilidad de los trabajadores, entiéndase que los contratos de trabajo suscritos por la empresa con sus trabajadores para el desarrollo de actividades misionales y permanentes, serán celebrados a término indefinido.

**Artículo 6. Modificación de contratos de trabajo.** Toda modificación que realice la empresa frente a las condiciones establecidas en los contratos de trabajo deberá ser notificada por escrito a los trabajadores interesados, en cada caso.

**Artículo 7. Procedimiento para comprobación de faltas y forma de aplicación de las sanciones disciplinarias.** En el evento en que los trabajadores de la empresa incurran en la comisión de una falta, por acción u omisión, contra una cualquiera de las disposiciones contenidas en el Reglamento de trabajo, en forma previa a la imposición de cualquier sanción o medida disciplinaria, debe garantizarse el respeto de las garantías propias del debido proceso consagrado en el artículo 29 de la Constitución Política de Colombia, de conformidad con lo dispuesto en la sentencia C-593 de Agosto 20 de 2014 proferida por la Corte Constitucional (Magistrado ponente Jorge Ignacio Pretelt Chaljub), correspondiendo a la empresa surtir el siguiente procedimiento, el cual se incorporará al Reglamento de trabajo, con su posterior publicación y socialización, para proceder a su implementación efectiva:

1º. Se remitirá al trabajador a quien se imputan las presuntas conductas susceptibles de sanción comunicación formal de la apertura del proceso disciplinario, en observancia del principio de publicidad. Tal comunicación se remitirá por medio físico verificable.

2º. La apertura del proceso disciplinario será realizada dentro de un término no superior a quince (15) días hábiles contados a partir de la fecha de comisión de las conductas presuntamente irregulares o de que éstas sean puestas en conocimiento de la empresa cuando su ejecución no hubiera sido pública o notoria.

3º. En el evento en que las conductas presuntamente irregulares cometidas por el trabajador requieran el agotamiento de una investigación previa a la realización de la apertura del proceso disciplinario, tal apertura podrá realizarse fuera del término establecido en el numeral segundo del presente artículo dejándose constancia de tal situación en la comunicación que sea remitida al trabajador, sin que en ningún caso se pueda exceder de dos (2) meses desde la comisión de las conductas presuntamente irregulares o de que éstas hubieran sido puestas en conocimiento de la empresa cuando su ejecución no hubiera sido pública o notoria.

4º. En la comunicación mencionada en el numeral primero del presente artículo se incluirá expresamente, de manera clara y precisa, la formulación de los cargos imputados, las conductas presuntamente irregulares evidenciadas, las faltas disciplinarias a que esas conductas dan lugar y la calificación provisional de las conductas como faltas disciplinarias, en observancia del principio de legalidad de la falta y de la sanción disciplinaria.

5º. En la comunicación mencionada en el numeral primero del presente artículo se dará traslado al imputado de todas y cada una de las pruebas que fundamentan los cargos formulados y los hechos que se imputan.

*AJL*

**6º.** En la comunicación mencionada en el numeral primero del presente artículo se dará a conocer al trabajador la siguiente información, en observancia de la presunción de inocencia y los derechos de defensa, contradicción y controversia de la prueba:

a) Los interrogantes que formule la empresa en relación con las circunstancias de tiempo, modo y lugar en que se presentaron las conductas presuntamente sancionables, a los cuales el trabajador deberá brindar respuesta asertiva e individualizada, de forma escrita.

b) La relación individualizada de las pruebas en su contra, de las cuales se remitirá copia simple para efectos de ejercer su controversia.

c) La indicación sobre la posibilidad de allegar las pruebas que considere necesarias para sustentar sus descargos.

d) La indicación del término durante el cual el implicado pueda formular sus descargos, el cual corresponderá a cinco (5) días hábiles contados a partir de la fecha de recibo de la comunicación de apertura del proceso disciplinario.

**7º.** Las aperturas de procesos disciplinarios serán tramitadas por la persona que ocupe en la empresa el cargo de jefe de recursos humanos.

**8º.** En el evento en que el trabajador implicado sea sindicalizado deberá estar asistido por dos (2) representantes de la organización sindical a la que pertenezca, para lo cual se remitirá al sindicato copia del documento de apertura del proceso disciplinario en la misma fecha en que éste se entregue al trabajador implicado.

**9º.** En el evento en que el trabajador que no sea sindicalizado informe que desea estar acompañado durante el trámite por algún compañero de trabajo, podrá hacerlo por máximo dos (2) personas.

**10º.** Una vez agotado el término indicado en el literal d del numeral sexto del presente artículo, se procederá a la valoración de los descargos rendidos por el trabajador junto con las pruebas que hubiere aportado y sus manifestaciones sobre las pruebas remitidas por la empresa.

**11º.** El pronunciamiento definitivo de la empresa será contenido en un acto escrito motivado y congruente, en el cual se indicarán con claridad las normas de la Ley o del Reglamento de trabajo en las cuales hayan sido previstas las conductas imputadas y se definirá la responsabilidad del trabajador en la conducta imputada, en observancia del principio de imparcialidad (artículo 115 del Código Sustantivo del Trabajo). Tal comunicación será notificada al trabajador implicado en un término no superior a quince (15) días hábiles contados a partir de la fecha de recepción de los descargos que presente el trabajador conforme a lo estipulado en el numeral sexto del presente artículo.

**12º.** La sanción que se imponga al trabajador será razonable y proporcional a los hechos que la motivaron.

**13º.** En ningún caso será procedente la adopción de una nueva medida sancionatoria con respecto a hechos que hubieren sido objeto de indagación y proceso disciplinario previamente, debidamente culminado, en observancia de los principios de non bis in ídem y cosa juzgada.

**14º.** Las aperturas de procesos disciplinarios serán resueltas por la persona que ocupe en la empresa el cargo de Director administrativo.

*KJL*

15º. El trabajador tendrá la oportunidad de controvertir la decisión adoptada en los términos del numeral décimo primero del presente artículo ante la Gerencia general, mediante recurso de reconsideración que deberá ser interpuesto ante ésta de forma escrita dentro de los tres (3) días hábiles siguientes a la notificación de la decisión objeto de recurso, sin que la misma pueda ser modificada para imponer una medida más gravosa al trabajador, en observancia de los principios de la doble instancia y la prohibición de la reformatio in pejus.

### **CAPÍTULO III NORMAS ECONÓMICAS Y SOCIALES**

**Artículo 8. Salario.** El salario básico devengado por los trabajadores de la empresa se incrementará a partir del primero (01) de Octubre de cada año de vigencia de la convención colectiva de trabajo, a razón del índice de precios al consumidor IPC certificado por el Departamento administrativo nacional de estadísticas DANE para el año inmediatamente anterior, de la siguiente manera:

1º. Con base en el certificado para el año dos mil quince (2015), desde el día primero (01) de Octubre de dos mil dieciséis (2016) hasta el día treinta (30) de Septiembre de dos mil diecisiete (2017).

2º. Con base en el certificado para el año dos mil dieciséis (2016), desde el día primero (01) de Octubre de dos mil diecisiete (2017) hasta el día treinta (30) de Septiembre de dos mil dieciocho (2018).

**Artículo 9. Prima "Doña Juana".** La empresa otorgará a los trabajadores beneficiarios de la presente convención colectiva de trabajo y que acrediten una antigüedad en su vinculación no inferior a un (1) año un bono mensual por valor de Quince mil pesos M/L (\$15.000,00), a reconocerse mediante pago en efectivo.

**Parágrafo.** El presente beneficio no contará con incidencia salarial ni prestacional.

**Artículo 10. Alimentación.**

1º. La empresa se compromete a dar continuidad a los subsidios reconocidos frente al pago del almuerzo, para los trabajadores que hagan uso del servicio, en aplicación a la siguiente tabla de subsidios de conformidad con el salario básico devengado por los trabajadores:

a) Hasta uno punto cinco salarios mínimos legales mensuales vigentes (1,5 SMLMV): Cincuenta y cinco por ciento (55%).

b) Hasta dos salarios mínimos legales mensuales vigentes (2 SMLMV): Cuarenta y siete por ciento (47%).

c) Hasta tres salarios mínimos legales mensuales vigentes (3 SMLMV): Treinta y siete por ciento (37%).

d) Superiores a tres salarios mínimos legales mensuales vigentes (3 SMLMV) en adelante: Diecinueve por ciento (19%).

2º. La empresa y el sindicato constituirán un Comité de bienestar para procurar la calidad e idoneidad de la alimentación y abordar los aspectos relacionados con la prestación del

*KJG*

servicio y la logística concernientes al servicio de alimentación, con participación de las áreas de gestión humana y salud y seguridad en el trabajo SST.

3º. La empresa se compromete a garantizar para el turno nocturno el suministro de un refrigerio compuesto por una bebida caliente acompañado de una (1) ración de panadería o su equivalente.

**Parágrafo.** El presente beneficio no contará con incidencia salarial ni prestacional.

**Artículo 11. Bienestar.** La empresa otorgará a los trabajadores dos (2) horas durante la jornada semanal para el desarrollo de actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación que tiendan a mejorar la calidad de vida de sus trabajadores, en aplicación a lo establecido en el artículo 21 de la Ley 50 de 1990.

**Artículo 12. Herramientas de trabajo y mejoras en las instalaciones.** La empresa se compromete con sus trabajadores, en materia de adecuación y mejora de sus instalaciones locativas, a dar ejecución progresiva a los siguientes compromisos con las fechas de entrega que se indican a continuación:

1º. Actualización de las matrices de riesgo en alianza con la Administradora de riesgos laborales ARL: Treinta y uno (31) de Marzo dos mil diecisiete (2017).

2º. Inventario de necesidades de obras de adecuación locativa y cronograma de mejoramiento: Treinta y uno (31) de Marzo dos mil diecisiete (2017).

3º. Inventario de herramientas básicas de trabajo y cronograma de mejoramiento: Treinta (30) de Diciembre de dos mil dieciséis (2016).

4º. Adecuación de tres (3) baterías de baño para el área de Campamento zona VIII: Treinta (30) de Noviembre de dos mil dieciséis (2016).

5º. Adecuación de una (1) batería de baño para el área de Taller: Treinta (30) de Noviembre de dos mil dieciséis (2016).

**Parágrafo.** El sindicato delegará dos (2) representantes para participar en las gestiones de actualización de las matrices de riesgo y la construcción de los inventarios de necesidades de obras de adecuación locativa y de herramientas básicas de trabajo, con sus respectivos cronogramas.

#### **CAPÍTULO IV BENEFICIOS A LA ORGANIZACIÓN SINDICAL**

**Artículo 13. Permisos sindicales.**

1º. La empresa concederá permisos remunerados, incluidas las prestaciones legales y extralegales, a los representantes de la organización sindical durante la etapa de arreglo directo de los conflictos colectivos que se susciten, y por el tiempo que dure ésta, a razón de medio día de labor para cada una de las sesiones de negociación, debiendo hacerse presentes en sus respectivos puestos de trabajo a las dos de la tarde (2 pm.) y para el caso en que se labore en jornada nocturna, se otorgará como permiso remunerado el día anterior a la sesión de negociación. Para los días que correspondan a la primera y a la última sesión de negociación se otorgará como permiso remunerado el día completo de labor.

2º. La empresa concederá a los trabajadores que resulten elegidos como miembros de la Junta directiva del sindicato dos (2) días no consecutivos al mes a título de permisos especiales remunerados, incluidas las prestaciones legales y extralegales. Para el caso en que se labore en jornada nocturna se otorgará como permiso remunerado adicional el día anterior al día de permiso sindical, previa notificación de parte del sindicato a las Jefaturas de área respecto a la programación de las fechas en que se solicitarán los permisos.

3º. La empresa concederá dos (2) horas de permiso remunerado, incluidas las prestaciones legales y extralegales, a la totalidad de afiliados al sindicato para asistir a la Asamblea general del mes de Diciembre de cada año, permiso que no cobijará a los trabajadores que se encuentren en turno de labor, comprometiéndose el sindicato a garantizar la operación de la empresa durante la ejecución de su Asamblea. La Asamblea general de la organización sindical será llevada a cabo el día siete (07) de Diciembre de cada anualidad, a las tres de la tarde (3 pm.).

**Artículo 14. Uso de cartelera.** La Empresa le permitirá al Sindicato utilizar una (1) cartelera en un lugar visible en cada una de las áreas de la Empresa, de conformidad con las directrices emitidas por el área de salud y seguridad en el trabajo SST en relación con los espacios idóneos para su ubicación. La cartelera será en vidrio con cerradura a cargo de la Junta directiva del Sindicato y los contenidos allí publicados serán de exclusiva responsabilidad de ésta.

**Artículo 15. Auxilio sindical.** La Empresa auxiliará mensualmente al Sindicato con una suma de dinero equivalente a un salario mínimo mensual legal vigente (1 SMLMV) la cual será depositada a órdenes de la cuenta bancaria de que sea titular la organización sindical.

## **CAPÍTULO V DISPOSICIONES FINALES**

**Artículo 16. Extensión de los efectos de la convención colectiva.** Los efectos de la presente convención colectiva de trabajo se extienden a todas las personas vinculadas con la Empresa mediante contrato individual de trabajo, sean o no sindicalizados, mientras el Sindicato agrupe como afiliados un número igual o superior a la tercera parte del total de los trabajadores de la Empresa en aplicación a lo dispuesto en los artículos 470 y 471 del Código Sustantivo del Trabajo.

**Artículo 17. Vigencia.** La presente convención colectiva de trabajo tendrá una vigencia de dos (2) años, contados a partir del día veintinueve (29) de Septiembre de dos mil dieciséis (2016) hasta el día veintiocho (28) de Septiembre de dos mil dieciocho (2018).

La comisión negociadora del Sindicato deja constancia en el sentido de haber sido ampliamente autorizada por la Asamblea general de la organización sindical llevada a cabo el

*OK JB*

día veintisiete (27) de Agosto de dos mil dieciséis (2016) y, por lo tanto, tiene amplias facultades para contratar y obligarse en nombre de sus representados.

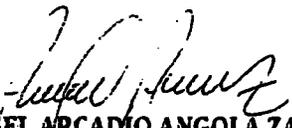
De la presente convención colectiva de trabajo se extenderán copias de idéntico tenor y valor para las partes y para su respectivo depósito ante el Ministerio de trabajo.

En representación del SINDICATO DE TRABAJADORES DEL RELLENO SANITARIO DOÑA JUANA "SINTRAREBO",

  
**JOSÉ IGNACIO BOLÍVAR BERNAL**  
Negociador

  
**MAURICIO CHAVARRO**  
Negociador

*Geovanny Ramirez*  
**GEOVANNY RAMÍREZ MORALES**  
Negociador

  
**ÁNGEL ARCADIO ANGOLA ZAPATA**  
Negociador

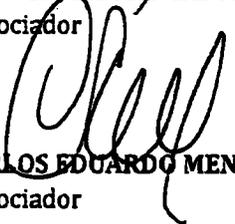
  
**HÉBERT FRANCIS RAMOS GARCÍA**  
Negociador

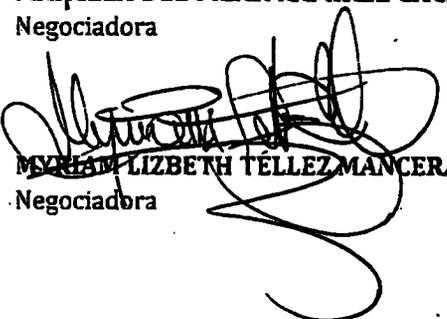
  
**SEBASTIÁN GALEANO VALLEJO**  
Asesor jurídico

En representación de la sociedad CENTRO DE GERENCIAMIENTO DE RESIDUOS DOÑA JUANA S. A. E. S. P.,

  
**HAROLD CASTRO CASTILLO**  
Negociador

  
**MARCELA DEL PILAR RAMÍREZ GACHARNÁ**  
Negociadora

  
**CARLOS EDUARDO MENDOZA LEAL**  
Negociador

  
**MIRIAM LIZBETH TELLEZ MANCERA**  
Negociadora

## CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO 2016-2018

El día jueves veintinueve (29) de Septiembre de dos mil dieciséis (2016), siendo las nueve de la mañana (9:00 am.) se reunieron en las instalaciones del domicilio principal de la sociedad CENTRO DE GERENCIAMIENTO DE RESIDUOS DOÑA JUANA S. A. E. S. P., ubicadas en la Calle 73 No. 7-31 piso noveno de la ciudad de Bogotá D. C., los representantes de la comisión negociadora del SINDICATO DE TRABAJADORES DEL RELLENO SANITARIO DOÑA JUANA "SINTRAREBO" y los negociadores designados por la sociedad CENTRO DE GERENCIAMIENTO DE RESIDUOS DOÑA JUANA S. A. E. S. P., con el fin de suscribir la convención colectiva de trabajo que constituye en su totalidad la base de entendimiento y buenas relaciones entre la empresa empleadora y sus trabajadores.

Sustituye íntegramente y de pleno derecho cualquier otro acuerdo habido entre las partes cualquiera que sea el documento o el lugar donde conste y que se haya celebrado, tratándose de un acuerdo único, total e indivisible.

### CAPÍTULO I NORMAS GENERALES

**Artículo 1. Designación de las partes.** Para efectos de la presente convención colectiva de trabajo se entiende por empleador a la empresa CENTRO DE GERENCIAMIENTO DE RESIDUOS DOÑA JUANA S. A. E. S. P. y por organización sindical al SINDICATO DE TRABAJADORES DEL RELLENO SANITARIO DOÑA JUANA "SINTRAREBO".

**Artículo 2. Principios fundamentales.** La presente convención colectiva de trabajo se funda en los principios laborales consagrados en la Constitución Política de Colombia y las disposiciones legales correspondientes.

**Artículo 3. Reconocimiento del sindicato.** La empresa reconoce al sindicato como organización representativa de sus trabajadores, sean o no sindicalizados, dada su calidad de sindicato mayoritario, mientras el sindicato agrupe como afiliados un número igual o superior a la tercera parte del total de los trabajadores de la empresa en aplicación a lo dispuesto en los artículos 470 y 471 del Código Sustantivo del Trabajo.

**Artículo 4. Prohibición de celebrar pactos colectivos.** Mientras el sindicato agrupe como afiliados un número igual o superior a la tercera parte del total de los trabajadores de la empresa, ésta se abstendrá de suscribir pactos colectivos o prorrogar los que tenga vigentes en aplicación a lo normado en el artículo 481A del Código Sustantivo del Trabajo.

### CAPÍTULO II NORMAS SOBRE ASPECTOS ADMINISTRATIVOS Y CONTRACTUALES

2016

**Artículo 5. Formas de contratación.** Con el objeto de procurar la estabilidad de los trabajadores, entiéndase que los contratos de trabajo suscritos por la empresa con sus trabajadores para el desarrollo de actividades misionales y permanentes, serán celebrados, a término indefinido.

**Artículo 6. Modificación de contratos de trabajo.** Toda modificación que realice la empresa frente a las condiciones establecidas en los contratos de trabajo deberá ser notificada por escrito a los trabajadores interesados, en cada caso.

**Artículo 7. Procedimiento para comprobación de faltas y forma de aplicación de las sanciones disciplinarias.** En el evento en que los trabajadores de la empresa incurran en la comisión de una falta, por acción u omisión, contra una cualquiera de las disposiciones contenidas en el Reglamento de trabajo, en forma previa a la imposición de cualquier sanción o medida disciplinaria, debe garantizarse el respeto de las garantías propias del debido proceso consagrado en el artículo 29 de la Constitución Política de Colombia, de conformidad con lo dispuesto en la sentencia C-593 de Agosto 20 de 2014 proferida por la Corte Constitucional (Magistrado ponente Jorge Ignacio Pretelt Chaljub), correspondiendo a la empresa surtir el siguiente procedimiento, el cual se incorporará al Reglamento de trabajo, con su posterior publicación y socialización, para proceder a su implementación efectiva:

1º. Se remitirá al trabajador a quien se imputan las presuntas conductas susceptibles de sanción comunicación formal de la apertura del proceso disciplinario, en observancia del principio de publicidad. Tal comunicación se remitirá por medio físico verificable.

2º. La apertura del proceso disciplinario será realizada dentro de un término no superior a quince (15) días hábiles contados a partir de la fecha de comisión de las conductas presuntamente irregulares o de que éstas sean puestas en conocimiento de la empresa cuando su ejecución no hubiera sido pública o notoria.

3º. En el evento en que las conductas presuntamente irregulares cometidas por el trabajador requieran el agotamiento de una investigación previa a la realización de la apertura del proceso disciplinario, tal apertura podrá realizarse fuera del término establecido en el numeral segundo del presente artículo dejándose constancia de tal situación en la comunicación que sea remitida al trabajador, sin que en ningún caso se pueda exceder de dos (2) meses desde la comisión de las conductas presuntamente irregulares o de que éstas hubieran sido puestas en conocimiento de la empresa cuando su ejecución no hubiera sido pública o notoria.

4º. En la comunicación mencionada en el numeral primero del presente artículo se incluirá expresamente, de manera clara y precisa, la formulación de los cargos imputados, las conductas presuntamente irregulares evidenciadas, las faltas disciplinarias a que esas conductas dan lugar y la calificación provisional de las conductas como faltas disciplinarias, en observancia del principio de legalidad de la falta y de la sanción disciplinaria.

5º. En la comunicación mencionada en el numeral primero del presente artículo se dará traslado al imputado de todas y cada una de las pruebas que fundamentan los cargos formulados y los hechos que se imputan.

6º. En la comunicación mencionada en el numeral primero del presente artículo se dará a conocer al trabajador la siguiente información, en observancia de la presunción de inocencia y los derechos de defensa, contradicción y controversia de la prueba:

a) Los interrogantes que formule la empresa en relación con las circunstancias de tiempo, modo y lugar en que se presentaron las conductas presuntamente sancionables, a los cuales el trabajador deberá brindar respuesta asertiva e individualizada, de forma escrita.

b) La relación individualizada de las pruebas en su contra, de las cuales se remitirá copia simple para efectos de ejercer su controversia.

c) La indicación sobre la posibilidad de allegar las pruebas que considere necesarias para sustentar sus descargos.

d) La indicación del término durante el cual el implicado pueda formular sus descargos, el cual corresponderá a cinco (5) días hábiles contados a partir de la fecha de recibo de la comunicación de apertura del proceso disciplinario.

7º. Las aperturas de procesos disciplinarios serán tramitadas por la persona que ocupe en la empresa el cargo de jefe de recursos humanos.

8º. En el evento en que el trabajador implicado sea sindicalizado deberá estar asistido por dos (2) representantes de la organización sindical a la que pertenezca, para lo cual se remitirá al sindicato copia del documento de apertura del proceso disciplinario en la misma fecha en que éste se entregue al trabajador implicado.

9º. En el evento en que el trabajador que no sea sindicalizado informe que desea estar acompañado durante el trámite por algún compañero de trabajo, podrá hacerlo por máximo dos (2) personas.

10º. Una vez agotado el término indicado en el literal d del numeral sexto del presente artículo, se procederá a la valoración de los descargos rendidos por el trabajador junto con las pruebas que hubiere aportado y sus manifestaciones sobre las pruebas remitidas por la empresa.

11º. El pronunciamiento definitivo de la empresa será contenido en un acto escrito motivado y congruente, en el cual se indicarán con claridad las normas de la Ley o del Reglamento de trabajo en las cuales hayan sido previstas las conductas imputadas y se definirá la responsabilidad del trabajador en la conducta imputada, en observancia del principio de imparcialidad (artículo 115 del Código Sustantivo del Trabajo). Tal comunicación será notificada al trabajador implicado en un término no superior a quince (15) días hábiles contados a partir de la fecha de recepción de los descargos que presente el trabajador conforme a lo estipulado en el numeral sexto del presente artículo.

12º. La sanción que se imponga al trabajador será razonable y proporcional a los hechos que la motivaron.

13º. En ningún caso será procedente la adopción de una nueva medida sancionatoria con respecto a hechos que hubieren sido objeto de indagación y proceso disciplinario previamente, debidamente culminado, en observancia de los principios de non bis in ídem y cosa juzgada.

14º. Las aperturas de procesos disciplinarios serán resueltas por la persona que ocupe en la empresa el cargo de Director administrativo.

KJE

15º. El trabajador tendrá la oportunidad de controvertir la decisión adoptada en los términos del numeral décimo primero del presente artículo ante la Gerencia general, mediante recurso de reconsideración que deberá ser interpuesto ante ésta de forma escrita dentro de los tres (3) días hábiles siguientes a la notificación de la decisión objeto de recurso, sin que la misma pueda ser modificada para imponer una medida más gravosa al trabajador, en observancia de los principios de la doble instancia y la prohibición de la reformatio in pejus.

### **CAPÍTULO III NORMAS ECONÓMICAS Y SOCIALES**

**Artículo 8. Salario.** El salario básico devengado por los trabajadores de la empresa se incrementará a partir del primero (01) de Octubre de cada año de vigencia de la convención colectiva de trabajo, a razón del índice de precios al consumidor IPC certificado por el Departamento administrativo nacional de estadísticas DANE para el año inmediatamente anterior, de la siguiente manera:

1º. Con base en el certificado para el año dos mil quince (2015), desde el día primero (01) de Octubre de dos mil dieciséis (2016) hasta el día treinta (30) de Septiembre de dos mil diecisiete (2017).

2º. Con base en el certificado para el año dos mil dieciséis (2016), desde el día primero (01) de Octubre de dos mil diecisiete (2017) hasta el día treinta (30) de Septiembre de dos mil dieciocho (2018).

**Artículo 9. Prima "Doña Juana".** La empresa otorgará a los trabajadores beneficiarios de la presente convención colectiva de trabajo y que acrediten una antigüedad en su vinculación no inferior a un (1) año un bono mensual por valor de Quince mil pesos M/L (\$15.000,00), a reconocerse mediante pago en efectivo.

**Parágrafo.** El presente beneficio no contará con incidencia salarial ni prestacional.

**Artículo 10. Alimentación.**

1º. La empresa se compromete a dar continuidad a los subsidios reconocidos frente al pago del almuerzo, para los trabajadores que hagan uso del servicio, en aplicación a la siguiente tabla de subsidios de conformidad con el salario básico devengado por los trabajadores:

a) Hasta uno punto cinco salarios mínimos legales mensuales vigentes (1,5 SMLMV): Cincuenta y cinco por ciento (55%).

b) Hasta dos salarios mínimos legales mensuales vigentes (2 SMLMV): Cuarenta y siete por ciento (47%).

c) Hasta tres salarios mínimos legales mensuales vigentes (3 SMLMV): Treinta y siete por ciento (37%).

d) Superiores a tres salarios mínimos legales mensuales vigentes (3 SMLMV) en adelante: Diecinueve por ciento (19%).

2º. La empresa y el sindicato constituirán un Comité de bienestar para procurar la calidad e idoneidad de la alimentación y abordar los aspectos relacionados con la prestación del

*KJG*

servicio y la logística concernientes al servicio de alimentación, con participación de las áreas de gestión humana y salud y seguridad en el trabajo SST.

3º. La empresa se compromete a garantizar para el turno nocturno el suministro de un refrigerio compuesto por una bebida caliente acompañado de una (1) ración de panadería o su equivalente.

**Parágrafo.** El presente beneficio no contará con incidencia salarial ni prestacional.

**Artículo 11. Bienestar.** La empresa otorgará a los trabajadores dos (2) horas durante la jornada semanal para el desarrollo de actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación que tiendan a mejorar la calidad de vida de sus trabajadores, en aplicación a lo establecido en el artículo 21 de la Ley 50 de 1990.

**Artículo 12. Herramientas de trabajo y mejoras en las instalaciones.** La empresa se compromete con sus trabajadores, en materia de adecuación y mejora de sus instalaciones locativas, a dar ejecución progresiva a los siguientes compromisos con las fechas de entrega que se indican a continuación:

1º. Actualización de las matrices de riesgo en alianza con la Administradora de riesgos laborales ARL: Treinta y uno (31) de Marzo dos mil diecisiete (2017).

2º. Inventario de necesidades de obras de adecuación locativa y cronograma de mejoramiento: Treinta y uno (31) de Marzo dos mil diecisiete (2017).

3º. Inventario de herramientas básicas de trabajo y cronograma de mejoramiento: Treinta (30) de Diciembre de dos mil dieciséis (2016).

4º. Adecuación de tres (3) baterías de baño para el área de Campamento zona VIII: Treinta (30) de Noviembre de dos mil dieciséis (2016).

5º. Adecuación de una (1) batería de baño para el área de Taller: Treinta (30) de Noviembre de dos mil dieciséis (2016).

**Parágrafo.** El sindicato delegará dos (2) representantes para participar en las gestiones de actualización de las matrices de riesgo y la construcción de los inventarios de necesidades de obras de adecuación locativa y de herramientas básicas de trabajo, con sus respectivos cronogramas.

#### **CAPÍTULO IV BENEFICIOS A LA ORGANIZACIÓN SINDICAL**

**Artículo 13. Permisos sindicales.**

1º. La empresa concederá permisos remunerados, incluidas las prestaciones legales y extralegales, a los representantes de la organización sindical durante la etapa de arreglo directo de los conflictos colectivos que se susciten, y por el tiempo que dure ésta, a razón de medio día de labor para cada una de las sesiones de negociación, debiendo hacerse presentes en sus respectivos puestos de trabajo a las dos de la tarde (2 pm.) y para el caso en que se labore en jornada nocturna, se otorgará como permiso remunerado el día anterior a la sesión de negociación. Para los días que correspondan a la primera y a la última sesión de negociación se otorgará como permiso remunerado el día completo de labor.

2º. La empresa concederá a los trabajadores que resulten elegidos como miembros de la Junta directiva del sindicato dos (2) días no consecutivos al mes a título de permisos especiales remunerados, incluidas las prestaciones legales y extralegales. Para el caso en que se labore en jornada nocturna se otorgará como permiso remunerado adicional el día anterior al día de permiso sindical, previa notificación de parte del sindicato a las Jefaturas de área respecto a la programación de las fechas en que se solicitarán los permisos.

3º. La empresa concederá dos (2) horas de permiso remunerado, incluidas las prestaciones legales y extralegales, a la totalidad de afiliados al sindicato para asistir a la Asamblea general del mes de Diciembre de cada año, permiso que no cobijará a los trabajadores que se encuentren en turno de labor, comprometiéndose el sindicato a garantizar la operación de la empresa durante la ejecución de su Asamblea. La Asamblea general de la organización sindical será llevada a cabo el día siete (07) de Diciembre de cada anualidad, a las tres de la tarde (3 pm.).

**Artículo 14. Uso de cartelera.** La Empresa le permitirá al Sindicato utilizar una (1) cartelera en un lugar visible en cada una de las áreas de la Empresa, de conformidad con las directrices emitidas por el área de salud y seguridad en el trabajo SST en relación con los espacios idóneos para su ubicación. La cartelera será en vidrio con cerradura a cargo de la Junta directiva del Sindicato y los contenidos allí publicados serán de exclusiva responsabilidad de ésta.

**Artículo 15. Auxilio sindical.** La Empresa auxiliará mensualmente al Sindicato con una suma de dinero equivalente a un salario mínimo mensual legal vigente (1 SMLMV) la cual será depositada a órdenes de la cuenta bancaria de que sea titular la organización sindical.

## **CAPÍTULO V DISPOSICIONES FINALES**

**Artículo 16. Extensión de los efectos de la convención colectiva.** Los efectos de la presente convención colectiva de trabajo se extienden a todas las personas vinculadas con la Empresa mediante contrato individual de trabajo, sean o no sindicalizados, mientras el Sindicato agrupe como afiliados un número igual o superior a la tercera parte del total de los trabajadores de la Empresa en aplicación a lo dispuesto en los artículos 470 y 471 del Código Sustantivo del Trabajo.

**Artículo 17. Vigencia.** La presente convención colectiva de trabajo tendrá una vigencia de dos (2) años, contados a partir del día veintinueve (29) de Septiembre de dos mil dieciséis (2016) hasta el día veintiocho (28) de Septiembre de dos mil dieciocho (2018).

La comisión negociadora del Sindicato deja constancia en el sentido de haber sido ampliamente autorizada por la Asamblea general de la organización sindical llevada a cabo el

*OK 2/16*

día veintisiete (27) de Agosto de dos mil dieciséis (2016) y, por lo tanto, tiene amplias facultades para contratar y obligarse en nombre de sus representados.

De la presente convención colectiva de trabajo se extenderán copias de idéntico tenor y valor para las partes y para su respectivo depósito ante el Ministerio de trabajo.

En representación del SINDICATO DE TRABAJADORES DEL RELLENO SANITARIO DOÑA JUANA "SINTRAREBO",

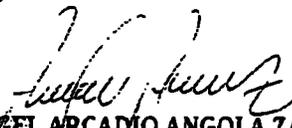


**JOSÉ IGNACIO BOLÍVAR BERNAL**  
Negociador

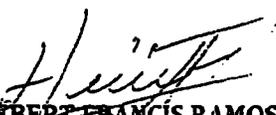


**MAURICIO CHAVARRO**  
Negociador

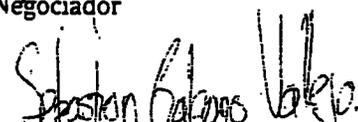
*Geovanny Ramirez*  
**GEOVANNY RAMÍREZ MORALES**  
Negociador



**ÁNGEL ARCADIO ANGOLA ZAPATA**  
Negociador

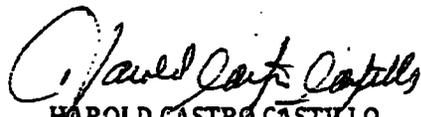


**HÉBERT FRANCIS RAMOS GARCÍA**  
Negociador



**SEBASTIÁN GALEANO VALLEJO**  
Asesor jurídico

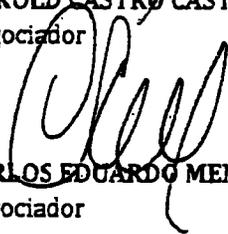
En representación de la sociedad CENTRO DE GERENCIAMIENTO DE RESIDUOS DOÑA JUANA S. A. E. S. P.,



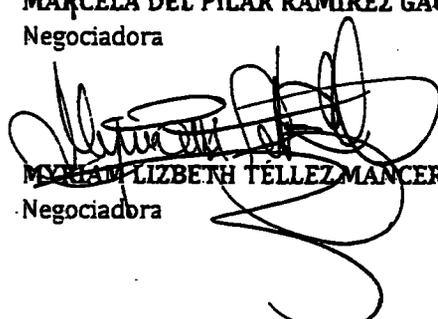
**HAROLD CASTRO CASTILLO**  
Negociador



**MARCELA DEL PILAR RAMÍREZ GACHARNÁ**  
Negociadora



**CARLOS EDUARDO MENDOZA LEAL**  
Negociador



**MORGAN LIZBETH TÉLLEZ MANCERA**  
Negociadora

## CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO 2016-2018

El día jueves veintinueve (29) de Septiembre de dos mil dieciséis (2016), siendo las nueve de la mañana (9:00 am.) se reunieron en las instalaciones del domicilio principal de la sociedad CENTRO DE GERENCIAMIENTO DE RESIDUOS DOÑA JUANA S. A. E. S. P., ubicadas en la Calle 73 No. 7-31 piso noveno de la ciudad de Bogotá D. C., los representantes de la comisión negociadora del SINDICATO DE TRABAJADORES DEL RELLENO SANITARIO DOÑA JUANA "SINTRAREBO" y los negociadores designados por la sociedad CENTRO DE GERENCIAMIENTO DE RESIDUOS DOÑA JUANA S. A. E. S. P., con el fin de suscribir la convención colectiva de trabajo que constituye en su totalidad la base de entendimiento y buenas relaciones entre la empresa empleadora y sus trabajadores.

Sustituye íntegramente y de pleno derecho cualquier otro acuerdo habido entre las partes cualquiera que sea el documento o el lugar donde conste y que se haya celebrado, tratándose de un acuerdo único, total e indivisible.

### CAPÍTULO I NORMAS GENERALES

**Artículo 1. Designación de las partes.** Para efectos de la presente convención colectiva de trabajo se entiende por empleador a la empresa CENTRO DE GERENCIAMIENTO DE RESIDUOS DOÑA JUANA S. A. E. S. P. y por organización sindical al SINDICATO DE TRABAJADORES DEL RELLENO SANITARIO DOÑA JUANA "SINTRAREBO".

**Artículo 2. Principios fundamentales.** La presente convención colectiva de trabajo se funda en los principios laborales consagrados en la Constitución Política de Colombia y las disposiciones legales correspondientes.

**Artículo 3. Reconocimiento del sindicato.** La empresa reconoce al sindicato como organización representativa de sus trabajadores, sean o no sindicalizados, dada su calidad de sindicato mayoritario, mientras el sindicato agrupe como afiliados un número igual o superior a la tercera parte del total de los trabajadores de la empresa en aplicación a lo dispuesto en los artículos 470 y 471 del Código Sustantivo del Trabajo.

**Artículo 4. Prohibición de celebrar pactos colectivos.** Mientras el sindicato agrupe como afiliados un número igual o superior a la tercera parte del total de los trabajadores de la empresa, ésta se abstendrá de suscribir pactos colectivos o prorrogar los que tenga vigentes en aplicación a lo normado en el artículo 481A del Código Sustantivo del Trabajo.

### CAPÍTULO II NORMAS SOBRE ASPECTOS ADMINISTRATIVOS Y CONTRACTUALES

2016

**Artículo 5. Formas de contratación.** Con el objeto de procurar la estabilidad de los trabajadores, entiéndase que los contratos de trabajo suscritos por la empresa con sus trabajadores para el desarrollo de actividades misionales y permanentes, serán celebrados a término indefinido.

**Artículo 6. Modificación de contratos de trabajo.** Toda modificación que realice la empresa frente a las condiciones establecidas en los contratos de trabajo deberá ser notificada por escrito a los trabajadores interesados, en cada caso.

**Artículo 7. Procedimiento para comprobación de faltas y forma de aplicación de las sanciones disciplinarias.** En el evento en que los trabajadores de la empresa incurran en la comisión de una falta, por acción u omisión, contra una cualquiera de las disposiciones contenidas en el Reglamento de trabajo, en forma previa a la imposición de cualquier sanción o medida disciplinaria, debe garantizarse el respeto de las garantías propias del debido proceso consagrado en el artículo 29 de la Constitución Política de Colombia, de conformidad con lo dispuesto en la sentencia C-593 de Agosto 20 de 2014 proferida por la Corte Constitucional (Magistrado ponente Jorge Ignacio Pretelt Chaljub), correspondiendo a la empresa surtir el siguiente procedimiento, el cual se incorporará al Reglamento de trabajo, con su posterior publicación y socialización, para proceder a su implementación efectiva:

1º. Se remitirá al trabajador a quien se imputan las presuntas conductas susceptibles de sanción comunicación formal de la apertura del proceso disciplinario, en observancia del principio de publicidad. Tal comunicación se remitirá por medio físico verificable.

2º. La apertura del proceso disciplinario será realizada dentro de un término no superior a quince (15) días hábiles contados a partir de la fecha de comisión de las conductas presuntamente irregulares o de que éstas sean puestas en conocimiento de la empresa cuando su ejecución no hubiera sido pública o notoria.

3º. En el evento en que las conductas presuntamente irregulares cometidas por el trabajador requieran el agotamiento de una investigación previa a la realización de la apertura del proceso disciplinario, tal apertura podrá realizarse fuera del término establecido en el numeral segundo del presente artículo dejándose constancia de tal situación en la comunicación que sea remitida al trabajador, sin que en ningún caso se pueda exceder de dos (2) meses desde la comisión de las conductas presuntamente irregulares o de que éstas hubieran sido puestas en conocimiento de la empresa cuando su ejecución no hubiera sido pública o notoria.

4º. En la comunicación mencionada en el numeral primero del presente artículo se incluirá expresamente, de manera clara y precisa, la formulación de los cargos imputados, las conductas presuntamente irregulares evidenciadas, las faltas disciplinarias a que esas conductas dan lugar y la calificación provisional de las conductas como faltas disciplinarias, en observancia del principio de legalidad de la falta y de la sanción disciplinaria.

5º. En la comunicación mencionada en el numeral primero del presente artículo se dará traslado al imputado de todas y cada una de las pruebas que fundamentan los cargos formulados y los hechos que se imputan.

*KZ*

6º. En la comunicación mencionada en el numeral primero del presente artículo se dará a conocer al trabajador la siguiente información, en observancia de la presunción de inocencia y los derechos de defensa, contradicción y controversia de la prueba:

a) Los interrogantes que formule la empresa en relación con las circunstancias de tiempo, modo y lugar en que se presentaron las conductas presuntamente sancionables, a los cuales el trabajador deberá brindar respuesta asertiva e individualizada, de forma escrita.

b) La relación individualizada de las pruebas en su contra, de las cuales se remitirá copia simple para efectos de ejercer su controversia.

c) La indicación sobre la posibilidad de allegar las pruebas que considere necesarias para sustentar sus descargos.

d) La indicación del término durante el cual el implicado pueda formular sus descargos, el cual corresponderá a cinco (5) días hábiles contados a partir de la fecha de recibo de la comunicación de apertura del proceso disciplinario.

7º. Las aperturas de procesos disciplinarios serán tramitadas por la persona que ocupe en la empresa el cargo de jefe de recursos humanos.

8º. En el evento en que el trabajador implicado sea sindicalizado deberá estar asistido por dos (2) representantes de la organización sindical a la que pertenezca, para lo cual se remitirá al sindicato copia del documento de apertura del proceso disciplinario en la misma fecha en que éste se entregue al trabajador implicado.

9º. En el evento en que el trabajador que no sea sindicalizado informe que desea estar acompañado durante el trámite por algún compañero de trabajo, podrá hacerlo por máximo dos (2) personas.

10º. Una vez agotado el término indicado en el literal d del numeral sexto del presente artículo, se procederá a la valoración de los descargos rendidos por el trabajador junto con las pruebas que hubiere aportado y sus manifestaciones sobre las pruebas remitidas por la empresa.

11º. El pronunciamiento definitivo de la empresa será contenido en un acto escrito motivado y congruente, en el cual se indicarán con claridad las normas de la Ley o del Reglamento de trabajo en las cuales hayan sido previstas las conductas imputadas y se definirá la responsabilidad del trabajador en la conducta imputada, en observancia del principio de imparcialidad (artículo 115 del Código Sustantivo del Trabajo). Tal comunicación será notificada al trabajador implicado en un término no superior a quince (15) días hábiles contados a partir de la fecha de recepción de los descargos que presente el trabajador conforme a lo estipulado en el numeral sexto del presente artículo.

12º. La sanción que se imponga al trabajador será razonable y proporcional a los hechos que la motivaron.

13º. En ningún caso será procedente la adopción de una nueva medida sancionatoria con respecto a hechos que hubieren sido objeto de indagación y proceso disciplinario previamente, debidamente culminado, en observancia de los principios de non bis in ídem y cosa juzgada.

14º. Las aperturas de procesos disciplinarios serán resueltas por la persona que ocupe en la empresa el cargo de Director administrativo.

*Handwritten signature or initials*

15º. El trabajador tendrá la oportunidad de controvertir la decisión adoptada en los términos del numeral décimo primero del presente artículo ante la Gerencia general, mediante recurso de reconsideración que deberá ser interpuesto ante ésta de forma escrita dentro de los tres (3) días hábiles siguientes a la notificación de la decisión objeto de recurso, sin que la misma pueda ser modificada para imponer una medida más gravosa al trabajador, en observancia de los principios de la doble instancia y la prohibición de la reformatio in pejus.

### CAPÍTULO III NORMAS ECONÓMICAS Y SOCIALES

**Artículo 8. Salario.** El salario básico devengado por los trabajadores de la empresa se incrementará a partir del primero (01) de Octubre de cada año de vigencia de la convención colectiva de trabajo, a razón del índice de precios al consumidor IPC certificado por el Departamento administrativo nacional de estadísticas DANE para el año inmediatamente anterior, de la siguiente manera:

1º. Con base en el certificado para el año dos mil quince (2015), desde el día primero (01) de Octubre de dos mil dieciséis (2016) hasta el día treinta (30) de Septiembre de dos mil diecisiete (2017).

2º. Con base en el certificado para el año dos mil dieciséis (2016), desde el día primero (01) de Octubre de dos mil diecisiete (2017) hasta el día treinta (30) de Septiembre de dos mil dieciocho (2018).

**Artículo 9. Prima "Doña Juana".** La empresa otorgará a los trabajadores beneficiarios de la presente convención colectiva de trabajo y que acrediten una antigüedad en su vinculación no inferior a un (1) año un bono mensual por valor de Quince mil pesos M/L (\$15.000,00), a reconocerse mediante pago en efectivo.

**Parágrafo.** El presente beneficio no contará con incidencia salarial ni prestacional.

**Artículo 10. Alimentación.**

1º. La empresa se compromete a dar continuidad a los subsidios reconocidos frente al pago del almuerzo, para los trabajadores que hagan uso del servicio, en aplicación a la siguiente tabla de subsidios de conformidad con el salario básico devengado por los trabajadores:

a) Hasta uno punto cinco salarios mínimos legales mensuales vigentes (1,5 SMLMV): Cincuenta y cinco por ciento (55%).

b) Hasta dos salarios mínimos legales mensuales vigentes (2 SMLMV): Cuarenta y siete por ciento (47%).

c) Hasta tres salarios mínimos legales mensuales vigentes (3 SMLMV): Treinta y siete por ciento (37%).

d) Superiores a tres salarios mínimos legales mensuales vigentes (3 SMLMV) en adelante: Diecinueve por ciento (19%).

2º. La empresa y el sindicato constituirán un Comité de bienestar para procurar la calidad e idoneidad de la alimentación y abordar los aspectos relacionados con la prestación del

servicio y la logística concernientes al servicio de alimentación, con participación de las áreas de gestión humana y salud y seguridad en el trabajo SST.

3º. La empresa se compromete a garantizar para el turno nocturno el suministro de un refrigerio compuesto por una bebida caliente acompañado de una (1) ración de panadería o su equivalente.

**Parágrafo.** El presente beneficio no contará con incidencia salarial ni prestacional.

**Artículo 11. Bienestar.** La empresa otorgará a los trabajadores dos (2) horas durante la jornada semanal para el desarrollo de actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación que tiendan a mejorar la calidad de vida de sus trabajadores, en aplicación a lo establecido en el artículo 21 de la Ley 50 de 1990.

**Artículo 12. Herramientas de trabajo y mejoras en las instalaciones.** La empresa se compromete con sus trabajadores, en materia de adecuación y mejora de sus instalaciones locativas, a dar ejecución progresiva a los siguientes compromisos con las fechas de entrega que se indican a continuación:

1º. Actualización de las matrices de riesgo en alianza con la Administradora de riesgos laborales ARL: Treinta y uno (31) de Marzo dos mil diecisiete (2017).

2º. Inventario de necesidades de obras de adecuación locativa y cronograma de mejoramiento: Treinta y uno (31) de Marzo dos mil diecisiete (2017).

3º. Inventario de herramientas básicas de trabajo y cronograma de mejoramiento: Treinta (30) de Diciembre de dos mil dieciséis (2016).

4º. Adecuación de tres (3) baterías de baño para el área de Campamento zona VIII: Treinta (30) de Noviembre de dos mil dieciséis (2016).

5º. Adecuación de una (1) batería de baño para el área de Taller: Treinta (30) de Noviembre de dos mil dieciséis (2016).

**Parágrafo.** El sindicato delegará dos (2) representantes para participar en las gestiones de actualización de las matrices de riesgo y la construcción de los inventarios de necesidades de obras de adecuación locativa y de herramientas básicas de trabajo, con sus respectivos cronogramas.

#### **CAPÍTULO IV BENEFICIOS A LA ORGANIZACIÓN SINDICAL**

**Artículo 13. Permisos sindicales.**

1º. La empresa concederá permisos remunerados, incluidas las prestaciones legales y extralegales, a los representantes de la organización sindical durante la etapa de arreglo directo de los conflictos colectivos que se susciten, y por el tiempo que dure ésta, a razón de medio día de labor para cada una de las sesiones de negociación, debiendo hacerse presentes en sus respectivos puestos de trabajo a las dos de la tarde (2 pm.) y para el caso en que se labore en jornada nocturna, se otorgará como permiso remunerado el día anterior a la sesión de negociación. Para los días que correspondan a la primera y a la última sesión de negociación se otorgará como permiso remunerado el día completo de labor.

2º. La empresa concederá a los trabajadores que resulten elegidos como miembros de la Junta directiva del sindicato dos (2) días no consecutivos al mes a título de permisos especiales remunerados, incluidas las prestaciones legales y extralegales. Para el caso en que se labore en jornada nocturna se otorgará como permiso remunerado adicional el día anterior al día de permiso sindical, previa notificación de parte del sindicato a las Jefaturas de área respecto a la programación de las fechas en que se solicitarán los permisos.

3º. La empresa concederá dos (2) horas de permiso remunerado, incluidas las prestaciones legales y extralegales, a la totalidad de afiliados al sindicato para asistir a la Asamblea general del mes de Diciembre de cada año, permiso que no cobijará a los trabajadores que se encuentren en turno de labor, comprometiéndose el sindicato a garantizar la operación de la empresa durante la ejecución de su Asamblea. La Asamblea general de la organización sindical será llevada a cabo el día siete (07) de Diciembre de cada anualidad, a las tres de la tarde (3 pm.).

**Artículo 14. Uso de cartelera.** La Empresa le permitirá al Sindicato utilizar una (1) cartelera en un lugar visible en cada una de las áreas de la Empresa, de conformidad con las directrices emitidas por el área de salud y seguridad en el trabajo SST en relación con los espacios idóneos para su ubicación. La cartelera será en vidrio con cerradura a cargo de la Junta directiva del Sindicato y los contenidos allí publicados serán de exclusiva responsabilidad de ésta.

**Artículo 15. Auxilio sindical.** La Empresa auxiliará mensualmente al Sindicato con una suma de dinero equivalente a un salario mínimo mensual legal vigente (1 SMLMV) la cual será depositada a órdenes de la cuenta bancaria de que sea titular la organización sindical.

## **CAPÍTULO V DISPOSICIONES FINALES**

**Artículo 16. Extensión de los efectos de la convención colectiva.** Los efectos de la presente convención colectiva de trabajo se extienden a todas las personas vinculadas con la Empresa mediante contrato individual de trabajo, sean o no sindicalizados, mientras el Sindicato agrupe como afiliados un número igual o superior a la tercera parte del total de los trabajadores de la Empresa en aplicación a lo dispuesto en los artículos 470 y 471 del Código Sustantivo del Trabajo.

**Artículo 17. Vigencia.** La presente convención colectiva de trabajo tendrá una vigencia de dos (2) años, contados a partir del día veintinueve (29) de Septiembre de dos mil dieciséis (2016) hasta el día veintiocho (28) de Septiembre de dos mil dieciocho (2018).

La comisión negociadora del Sindicato deja constancia en el sentido de haber sido ampliamente autorizada por la Asamblea general de la organización sindical llevada a cabo el

*OK JG*

día veintisiete (27) de Agosto de dos mil dieciséis (2016) y, por lo tanto, tiene amplias facultades para contratar y obligarse en nombre de sus representados.

De la presente convención colectiva de trabajo se extenderán copias de idéntico tenor y valor para las partes y para su respectivo depósito ante el Ministerio de trabajo.

En representación del SINDICATO DE TRABAJADORES DEL RELLENO SANITARIO DOÑA JUANA "SINTRAREBO",



**JOSÉ IGNACIO BOLÍVAR BERNAL**  
Negociador



**MAURICIO CHAVARRO**  
Negociador

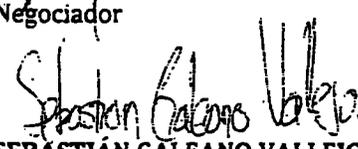
Geovanny Ramirez  
**GEOVANNY RAMÍREZ MORALES**  
Negociador



**ÁNGEL ARCADIO ANGOLA ZAPATA**  
Negociador

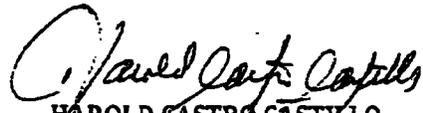


**HEBERT FRANCIS RAMOS GARCÍA**  
Negociador



**SEBASTIÁN GALEANO VALLEJO**  
Asesor jurídico

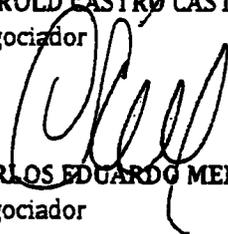
En representación de la sociedad CENTRO DE GERENCIAMIENTO DE RESIDUOS DOÑA JUANA S. A. E. S. P.,



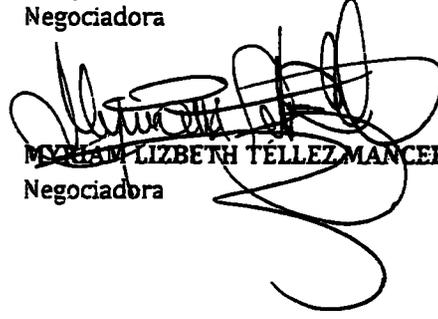
**HAROLD CASTRO CASTILLO**  
Negociador



**MARCELA DEL PILAR RAMÍREZ GACHARNÁ**  
Negociadora



**CARLOS EDUARDO MENDOZA LEAL**  
Negociador



**MARCELA LIZBETH TELLEZ MANCERA**  
Negociadora