

**CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO ENTRE
EL CENTRO AMERICANO PARA LA
SOLIDARIDAD SINDICAL INTERNACIONAL Y EL
SINDICATO DE TRABAJADORES DE ONG'S
SINTRAONGS**

VIGENCIA

2023 -2025

Contenido

CAPÍTULO I.....	3
NORMAS Y PRINCIPIOS QUE REGULAN EL ACUERDO	3
CAPÍTULO II.....	7
COMITÉ LABORAL Y RÉGIMEN CONDICIONES DE TRABAJO	7
POLÍTICA DE LABORALIZACIÓN Y CONTRATACIÓN.....	7
COMITÉ LABORAL	12
RÉGIMEN DISCIPLINARIO	13
EL PROCESO DE TRABAJO	15
CAPÍTULO III.....	19
SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO	19
CAPÍTULO IV	21
APOYO A LA EDUCACIÓN	21
CAPÍTULO V	24
PERMISOS Y LICENCIAS	24
CAPÍTULO VI	25
SALARIOS y REMUNERACIONES.....	25
CAPÍTULO VII	26
DERECHOS Y GARANTÍAS PARA EL EJERCICIO DE LA ACTIVIDAD SINDICAL.....	26

En la ciudad de Bogotá, D. C., a los veintiséis (26) días del mes de octubre de dos mil veintitrés (2023), siendo las nueve (2:00) de la tarde, se reunieron en la oficina del Centro de Solidaridad ubicada en Bogotá, Rhett Doumitt, DanieL Hawkins, Joell Molina y de manera remota mediante la plataforma Meet Yosef Negasi , en calidad de negociadores por parte del Centro de Solidaridad; por otra parte Adriana Guarnizo Latorre, Sandra Milena Muñoz Cañas, Carlos José Guarnizo Rico y Angélica María Palacios Martínez, en calidad de negociadores por parte de la Organización Sindical Sintraongs, se suscribe la convención colectiva de trabajo que contiene los siguientes beneficios:

CAPÍTULO I

NORMAS Y PRINCIPIOS QUE REGULAN EL ACUERDO

INTRODUCCIÓN

EL CENTRO DE SOLIDARIDAD promueve en la sociedad el diálogo social eficaz, y afirma que para que este sea una realidad en nuestro país, es indispensable el reconocimiento de la legitimidad de las organizaciones sindicales y de los derechos laborales.

Por lo anterior, vemos como una gran oportunidad este proceso de negociación iniciado con SINTRAONGS, en el cual partimos de reconocer la legitimidad del sindicato en la organización, los derechos laborales como el contenido ético y jurídico de las relaciones entre los trabajadores y la organización, y la construcción en la práctica de mecanismos que hagan DEL CENTRO DE SOLIDARIDAD una organización social y laboralmente responsable.

De igual forma, como trabajadores y trabajadoras DEL CENTRO DE SOLIDARIDAD buscamos plasmar en el presente Pliego de Peticiones nuestro compromiso con la organización misma, y con su misión en pro de la dignidad en el trabajo, la justicia en las comunidades y una mayor igualdad en la economía global.

Concebimos la negociación colectiva como un proceso permanente, y por ello creemos que esta no inicia, ni termina en el ejercicio de negociar un nuevo convenio colectivo de trabajo, por ello, el aceptarnos mutuamente como interlocutores para resolver conjuntamente las solicitudes, los problemas o requerimientos que hagamos y enfrentar los retos que nos propongamos a partir de los espacios y mecanismos existentes.

ARTÍCULO 1. NORMAS QUE REGULAN LAS RELACIONES LABORALES EN EL CENTRO DE SOLIDARIDAD

EL CENTRO DE SOLIDARIDAD adopta como marco ético y normativo para la regulación de las Relaciones Laborales a su interior, el Trabajo Decente, en los términos y contenidos que la Organización Internacional del Trabajo -OIT- ha establecido.

Las Relaciones Laborales en EL CENTRO DE SOLIDARIDAD se regularán por los valores, principios y derechos consagrados en la Constitución Política de Colombia, en los Tratados Internacionales en materia de Derechos Humanos, y en los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo -OIT-, y en todo caso dará cumplimiento estricto a la Legislación Nacional en materia laboral.

Las políticas y normas laborales en EL CENTRO DE SOLIDARIDAD deben interpretarse de tal manera que nunca menoscabe los derechos de los trabajadores y las trabajadoras.

ARTÍCULO 2. TRABAJO DECENTE

El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas.

ARTÍCULO 3. PRINCIPIOS Y DERECHOS FUNDAMENTALES DEL TRABAJO

A las(los) trabajadoras(as) de EL CENTRO DE SOLIDARIDAD se les respetarán al menos los siguientes principios y derechos fundamentales:

- a. Igualdad de oportunidades.
- b. Remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad del trabajo.
- c. Estabilidad en el empleo, en condiciones de eficiencia de desempeño y de disponibilidad financiera.
- d. Irrenunciabilidad de los beneficios mínimos establecidos por las normas laborales y por la presente Convención Colectiva de Trabajo.
- e. Situación más favorable al trabajador o trabajadora en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho y las pruebas de manera especial de los pronunciamientos jurisprudenciales.

- f. Primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las Relaciones Laborales.
- g. Garantía a la seguridad social integral, clima laboral armónico, la capacitación, el descanso necesario, y la participación democrática de la organización sindical en las decisiones que afecten a los trabajadores y las trabajadoras.
- h. Protección especial de la mujer, otras diversidades sexo genéricas, trabajadores y trabajadoras pre pensionados(as), personas cabeza de familia, poblaciones étnicas y raciales, de igual forma a personas que por su condición económica, física o mental se encuentren en circunstancias de debilidad manifiesta.
- i. La Ley, los contratos, los acuerdos y los convenios de trabajo no pueden menoscabar, la Dignidad Humana, los Derechos Humanos, ni los Derechos de los trabajadores y las trabajadoras.

ARTÍCULO 4. OBJETIVOS DE LA CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO

La presente Convención Colectiva de Trabajo tiene como objetivo reglamentar y mejorar las condiciones sociales, económicas, de seguridad social, laborales, educativas, recreativas, culturales, entre otras de los (las) trabajadores(as); así como contener las obligaciones por parte DEL CENTRO DE SOLIDARIDAD - y de los trabajadores y (las) trabajadoras que se deriven del desarrollo y la aplicación del Contrato de Trabajo y la Convención Colectiva de Trabajo.

ARTÍCULO 5. CÓDIGO RESPONSABILIDAD SOCIAL, AMBIENTAL Y LABORAL

EL CENTRO DE SOLIDARIDAD se obliga a establecer un Código de Responsabilidad Social, Ambiental y Laboral que contenga los principios y derechos fundamentales del trabajo, el cual exigirá en la medida de las posibilidades a todas las empresas y organizaciones que suministran bienes y servicios al CENTRO DE SOLIDARIDAD . El contenido de dicho código, así como los instrumentos para verificar su cumplimiento serán acordados en el Comité Laboral y adoptados por la dirección del CENTRO DE SOLIDARIDAD. El seguimiento a la aplicación de este código será realizado por el Comité Laboral.

PARÁGRAFO 1. Las partes acuerdan que dicho Código se formulará y adoptará máximo dentro del primer año de vigencia a partir de la firma de la presente Convención Colectiva de Trabajo.

ARTÍCULO 6. IGUALDAD DE GARANTÍAS

EL CENTRO DE SOLIDARIDAD reconocerá a sus trabajadores y trabajadoras, los derechos, beneficios y garantías que se establezcan de acuerdo con las modalidades contractuales, y en ningún evento realizará distinciones o discriminaciones injustificadas entre trabajadores y trabajadoras con iguales modalidades contractuales.

PARÁGRAFO. No discriminación a personal de servicios generales: EL CENTRO DE SOLIDARIDAD en aras de garantizar la dignificación de los(las) trabajadores(as) de servicios generales no implementará políticas de manera diferenciada frente al personal de servicios generales, que los discriminen de manera injustificada, tales como requisas u otros mecanismos similares que puedan atentar contra su dignidad y el principio de buena fe.

ARTÍCULO 7. DERECHOS, RECONOCIMIENTO Y REPRESENTACIÓN

EL CENTRO DE SOLIDARIDAD reconoce a SINTRAONGS como la Organización Sindical representante de sus trabajadores y trabajadoras, y por ello respetará los derechos y garantías propias

de la Organización Sindical, en especial la autonomía en su estructura y funcionamiento, y se obliga a no promover ni suscribir pactos colectivos, planes de beneficios individuales u otras figuras similares, ni contratos sindicales con sus trabajadores y trabajadoras.

ARTÍCULO 8. CAMPO DE APLICACIÓN

La presente Convención Colectiva de Trabajo es el resultado de un acuerdo entre EL CENTRO DE SOLIDARIDAD y SINTRAONGS, y regula las relaciones entre EL CENTRO DE SOLIDARIDAD y sus trabajadores y trabajadoras de acuerdo con el tipo de vínculo, bien sean a través de Contratos de Trabajo, Contratos de Prestación de Servicios con vocación de permanencia en actividades misionales permanentes, Convenios de Práctica Estudiantil, voluntarios o de Aprendizaje.

PARÁGRAFO 1. Aquellos beneficios convencionales que impliquen proporcionalidad o beneficio pleno se indicarán en el artículo respectivo de la presente Convención Colectiva de Trabajo.

PARÁGRAFO 2. Para el otorgamiento de los beneficios se deben entregar los soportes correspondientes ante la administración.

PARÁGRAFO 3. Cuando SINTRAONGS considere que hay trabajadores y trabajadoras contratados a través de la modalidad de prestación de servicios de manera irregular, EL CENTRO DE SOLIDARIDAD y SINTRAONGS revisarán los casos específicos y de ser necesario se modificará la forma de contratación conforme al comité laboral.

PARÁGRAFO 4: En el caso de los Convenios de Práctica Estudiantil, voluntarios o de Aprendizaje solo aplicarán los artículos con beneficios convencionales de bienestar, no aplicarán los beneficios económicos.

ARTÍCULO 9. INTERPRETACIÓN Y FAVORABILIDAD O INDUBIO PRO-OPERARIO

De acuerdo al principio de Indubio pro-operario, retomado por la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia en Sentencia SL2365-2020 con radicación 79898, en caso de presentarse un conflicto sobre la interpretación de normas contenidas en la Constitución, Convenios Internacionales, Leyes, Costumbres, Reglamento Interno de Trabajo, Resoluciones, etc., y la presente Convención Colectiva de Trabajo, prevalecerá la más favorable al trabajador o trabajadora.

ARTÍCULO 10. DERECHOS INNOMINADOS

La enunciación de los derechos y garantías contenidos en esta Convención Colectiva de Trabajo no debe entenderse como negación de otras normatividades que, siendo inherentes a la persona humana y los derechos de los trabajadores y las trabajadoras, no figuren expresamente en ella.

CAPÍTULO II

COMITÉ LABORAL Y RÉGIMEN CONDICIONES DE TRABAJO

POLÍTICA DE LABORALIZACIÓN Y CONTRATACIÓN

ARTÍCULO 11. POLÍTICA DE LABORALIZACIÓN

EL CENTRO DE SOLIDARIDAD se compromete a evitar con el mayor compromiso posible, la vinculación de trabajadores y trabajadoras con contratos diferentes a los regidos por los Derechos Laborales, y en ese sentido, la obligación del CENTRO DE SOLIDARIDAD es utilizar excepcionalmente, cuando el tiempo o la naturaleza lo ameriten, como último recurso la contratación diferente a la laboral.

En el Comité Laboral los representantes de SINTRAONGS podrán solicitar la justificación de los casos en que EL CENTRO DE SOLIDARIDAD contrate trabajadores o trabajadoras mediante modalidades diferentes a las laborales. Para el efecto, la Administración entregará periódicamente o cuando se solicite, al Comité Laboral un informe sobre los diferentes contratos realizados por EL CENTRO DE SOLIDARIDAD durante el período.

PARÁGRAFO 1. Las partes acuerdan que en EL CENTRO DE SOLIDARIDAD no se podrá hacer uso por ningún motivo del sistema de órdenes de trabajo o cualquier otra modalidad sin el lleno de los requisitos legales.

ARTÍCULO 12. ESTABILIDAD Y SEGURIDAD EN EL EMPLEO

En EL CENTRO DE SOLIDARIDAD prevalecerá la contratación a término indefinido para actividades misionales permanentes.

PARÁGRAFO 1. Las personas a vincular pueden solicitar otro tipo de contrato de su preferencia, si por razones personales así les quedará mejor.

ARTÍCULO 13. PROTECCIÓN ESPECIAL

EL CENTRO DE SOLIDARIDAD no podrá terminar ni desmejorar contratos de trabajo de trabajadores o trabajadoras con estabilidad laboral reforzada por sus condiciones de salud, por gozar de fuero pre-pensional, por ser madre o padre cabeza de hogar, estado de gestación o lactancia conforme lo establece la Ley y la jurisprudencia como las Sentencia SU-049 de 2017, Sentencia SU 075 de 2018, Sentencia C-005 de 2017, entre otras que se emitan por las altas cortes.

PARÁGRAFO 1. En el comité laboral se habilitará un espacio para el tratamiento de problemáticas o situaciones relacionadas con la vulneración de derechos de las y los trabajadores en condición de vulnerabilidad en razón a las condiciones enunciadas en el inciso anterior.

ARTÍCULO 14. PROTECCIÓN DE LA MADRE GESTANTE

EL CENTRO DE SOLIDARIDAD podrá adoptar la modalidad de teletrabajo o trabajo en casa o trabajo remoto o modalidad híbrida, para las mujeres partir de la semana 28 de gestación, y durante la etapa de lactancia estipulada en la Ley, con el fin exclusivo de flexibilizar sus condiciones laborales y fomentar la equidad de género. Para los casos en donde se diagnostique embarazo de alta riesgo la modalidad de trabajo en casa se definirá en el Comité laboral a petición de la trabajadora.

ARTÍCULO 15. LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS CON DEBERES DE CUIDADO

Los trabajadores y trabajadoras que acrediten deberes de cuidado respecto del cónyuge o pareja de hecho, así como de familiares que por afinidad o consanguinidad hasta el cuarto grado conforme lo estipula la Ley, tendrán derecho a acceder a la adaptación de su jornada y/o a la reducción de la misma, así como a acceder en forma prevalente a las modalidades de teletrabajo, previa evaluación de la pertinencia por parte del Comité Laboral. El trabajador o trabajadora solicitante tendrá el derecho de participar de la sesión del comité que decida sobre su caso.

ARTÍCULO 16. PREVENCIÓN Y ERRADICACIÓN DE LA VIOLENCIA BG, ACOSO, DISCRIMINACIÓN Y XENOFOBIA

EL CENTRO DE SOLIDARIDAD se compromete a construir de forma conjunta a través del Comité Laboral, un protocolo y una política que contenga la prevención y erradicación de las violencias BG, acoso, discriminación y xenofobia en el trabajo. Dicho sistema contará, además, de un sistema de seguimiento y monitoreo que permita la garantía de su aplicación.

PARÁGRAFO 1. El protocolo y la política de prevención, erradicación de las violencias BG, acoso, discriminación y xenofobia tendrá un plazo para su construcción y aprobación hasta 6 meses después de la firma de la convención

PARÁGRAFO 2. El protocolo y política de prevención y erradicación de las violencias BG, acoso y xenofobia no solo tendrá en cuenta los principios de la Ley 1010 de 2006 sino que tendrá como referentes lo establecido en la Ley 1257 de 2008, en el convenio 190 de la OIT, los parámetros

establecidos por la CEDAW y otras normas sobrevinientes a esta convención colectiva que permitan perfeccionar este protocolo teniendo en cuenta el ámbito normativo nacional e internacional.

PARÁGRAFO 3. El comité laboral del CENTRO DE SOLIDARIDAD tendrá en cuenta que las violencias domésticas tienen conexidad con el mundo del trabajo y adoptará medidas en el marco del convenio 190 y las otras disposiciones nacionales.

PARÁGRAFO 4. El CENTRO DE SOLIDARIDAD no contratará, ni tendrá acuerdos de ninguna índole con proveedores o personas que tengan patrones de comportamientos o indicios por conductas de violencia y acoso que contempla esta política de cero tolerancia.

Estos casos deberán ser analizados en el comité laboral para su análisis y decisión de cada caso en concreto.

ARTÍCULO 17. REGLAMENTO DE TRABAJO EN CASA, TELETRABAJO, TRABAJO REMOTO

El RIT tendrá un capítulo especial sobre este tema teniendo como base, el soporte de las tecnologías de la información y las comunicaciones, y que no requieren de la presencia física del trabajador o la trabajadora en las sedes físicas DEL CENTRO DE SOLIDARIDAD , en el marco de lo establecido en la Ley 1221 de 2008, Ley 2088 del 2021, Decreto 555 del 2022, entre otras que regulen todas las denominaciones de trabajo, sea trabajo en casa, teletrabajo, trabajo remoto y/o a distancia, (debiendo mediar acuerdo entre el empleador y el trabajador). En tal sentido, se tendrá en cuenta la aplicación de las garantías laborales, sindicales, de seguridad social, políticas de no violencia, discriminación y del cuidado, contenidas en la Convención Colectiva de Trabajo Vigente y las demás que reglamentan estas formas de trabajo, así como las condiciones especiales de salud con preexistencias de enfermedades que limiten el accionar de los trabajadores con esta calificación y según las recomendaciones de la EPS y/o ARL, de igual manera se tendrá consideración especial a las trabajadoras en estado de embarazo, lactancia, personas con responsabilidades del cuidado, o que estén en un proceso de denuncia por conductas de acoso o violencia en el lugar de trabajo.

ARTÍCULO 18. AUXILIO COMPENSATORIO DE COSTOS POR SERVICIOS PÚBLICOS CUANTO SE ESTÉ EN CUALQUIERA DE LAS MODALIDADES DE TELETRABAJO, TRABAJO EN CASA O REMOTO

El empleador y el Comité Laboral en presencia del trabajador o trabajadoras que lo solicite acordarán el costo del auxilio mensual en los casos en que haya trabajadores o trabajadoras en esta modalidad de trabajo para compensar los costos de internet, telefonía fija y móvil, energía, agua y alcantarillado.

PARÁGRAFO 1. Este auxilio se entregará siempre y cuando el trabajador (a) adopte y/o sea contratado, o bajo una fuerza mayor le corresponda desarrollar sus labores bajo la modalidad de teletrabajo, trabajo en casa o trabajo remoto.

PARÁGRAFO 2. En el caso de trabajadores que adopten una modalidad de trabajo híbrido, entiéndase trabajo híbrido como el desarrollo de las actividades laborales con algunos días desde su dirección de residencia y otros días en las instalaciones del CENTRO DE SOLIDARIDAD . Este auxilio se pagará de forma proporcional a los días trabajados desde la residencia de los trabajadores y trabajadoras.

ARTÍCULO 19. UTILIZACIÓN DE ELEMENTOS Y HERRAMIENTAS SUMINISTRADAS POR EL CENTRO DE SOLIDARIDAD :

Caso por caso, de conformidad con la aprobación del comité laboral, EL CENTRO DE SOLIDARIDAD suministrará los equipos, sillas, escritorios, programas, herramientas entre otros que garanticen el óptimo desempeño del trabajador/a y deberá proveer y garantizar el mantenimiento de los equipos de los trabajadores/as, programas, actualizaciones, lo mismo que la correcta capacitación de los trabajadores/as en nuevas tecnologías.

PARÁGRAFO 1. En caso de que EL CENTRO DE SOLIDARIDAD no suministre los equipos necesarios para el desarrollo de las labores del trabajador, éste no podrá ser sancionado bajo ninguna circunstancia por el incumplimiento de tareas u obligaciones, a menos que la sanción se genere luego del estudio y análisis por parte del comité laboral.

ARTÍCULO 20. SEGURIDAD INFORMÁTICA

EL CENTRO DE SOLIDARIDAD debe priorizar la seguridad informática de los equipos suministrados al trabajador, garantizando la seguridad cibernética y protegiéndolo de todos los riesgos relacionados con dispositivos para así prevenir hackers, virus y demás amenazas.

ARTÍCULO 21. TRABAJO FUERA DE JORNADA LABORAL

EL CENTRO DE SOLIDARIDAD establecerá el mecanismo que permita verificar la jornada laboral y evitará la prolongación de la jornada laboral diaria establecida para los trabajadores administrativos y personal de apoyo o quienes hagan sus veces; ningún coordinador y/o director o quienes hagan sus veces, tendrá permitido la solicitud revisión o elaboración de información. (bajo ninguna modalidad de comunicación digital o telefónica, ni respuestas por fuera del horario de trabajo establecido).

ARTÍCULO 22. UTILIZACIÓN DE CÁMARA DE VIDEO

EL CENTRO DE SOLIDARIDAD se abstendrá de exigir a los trabajadores (as) que desempeñan actividades por conducto de las tecnologías de la información y las comunicaciones para mantener la cámara encendida durante toda la jornada, salvo en momentos específicos donde se requiera y con previa solicitud al trabajador.

ARTÍCULO 23. GRABACIÓN DE REUNIONES

La grabación de reuniones en que participen los trabajadores debe ser previamente autorizadas por los trabajadores (as) que intervengan en los espacios de reuniones virtuales objeto de la grabación respetando el tratamiento de datos sensibles previsto en la Ley 1581 de 2012.

ARTÍCULO 24. ALTERNANCIA LABORAL O JORNADA HÍBRIDA

El CENTRO DE SOLIDARIDAD adoptará y permitirá a los sus trabajadores tomar la opción de la alternancia laboral. El criterio para tomar esta opción tendrá en cuenta aspectos como la necesidad del servicio y la actividad que realice el trabajador o trabajadora.

ARTÍCULO 25. DESCONEXIÓN DIGITAL:

EL CENTRO DE SOLIDARIDAD reconocerá este derecho de todos las y los teletrabajadores, trabajadores en casa, trabajadores remotos y a quienes laboren en cualquier modalidad de trabajo a distancia, a fin de asegurar, que, por fuera de la jornada legal y convencionalmente establecida, se les respete su tiempo de descanso, permisos, vacaciones, incapacidades, licencias, compensatorios y todas las situaciones que produzcan ausencia laboral. En consecuencia, las órdenes o instrucciones

que no estén dentro de su horario laboral no serán exigibles; a la vez se les respetará su intimidad personal y familiar, procurando la armonización de la vida laboral con la vida familiar y personal.

El empleador reconoce y respeta el tiempo libre de los empleados. Normalmente se garantizará la posibilidad de desconectarse de los dispositivos digitales durante las horas no laborables y ausentarse, salvo en caso de posibles emergencias laborales.

PARÁGRAFO 1. EL CENTRO DE SOLIDARIDAD podrá solicitar la conexión digital solo en los casos que sean imprescindiblemente necesarios, y en estos casos el trabajador tendrá derecho a la compensación conforme a la Ley.

ARTÍCULO 26. RÉGIMEN DE TRASLADOS

EL CENTRO DE SOLIDARIDAD no hará ningún traslado o promoción de personal que perjudique a los y las trabajadores(as), con disminuciones salariales, u ocasionándole graves y comprobables daños económicos o que por causa plenamente justificada no pueda aceptar.

PARÁGRAFO 1. Traslado de trabajadores(as). En caso de que la EL CENTRO DE SOLIDARIDAD defina el traslado de un trabajador o trabajadora actualmente contratado a un lugar fuera de la ciudad de Bogotá, EL CENTRO DE SOLIDARIDAD se obliga a garantizar el transporte aéreo cuando es solo el trabajador o trabajadora o transporte terrestre cuando es el núcleo familiar, pagará los costos del transporte del menaje familiar y dará un auxilio de traslado que compense el costo real de dicho traslado previa análisis de cotizaciones. Así mismo se le reconocerá un porcentaje adicional, equivalente al diez por ciento (10%) del salario básico según nivel de cargo, a título de bonificación mensual no constitutiva de salario, por efecto del desarraigo asociado a las necesidades institucionales, durante el período de duración del traslado.

ARTÍCULO 27. SUSTITUCIÓN PATRONAL.

De acuerdo con las disposiciones legales vigentes, en la eventualidad que EL CENTRO DE SOLIDARIDAD se escinda o fusione, los derechos individuales y colectivos de sus trabajadores y trabajadoras, no sufrirán desmejoramiento alguno y serán reconocidos en su totalidad por la entidad que reemplace al CENTRO DE SOLIDARIDAD

ARTÍCULO 28. PROTECCIÓN DE TRABAJADORES Y TRABAJADORAS PENSIONADOS(AS).

Los y las trabajadores(as) que han obtenido derecho a la pensión, bien sea de vejez, discapacidad o las demás a que haya lugar, que no han sido incluidos en la nómina respectiva de pensiones, y no han recibido la primera mesada pensional, EL CENTRO DE SOLIDARIDAD se compromete a mantenerlos vinculados, siempre que el trabajador o la trabajadora realice de manera diligente los trámites para el reconocimiento y pago de su pensión.

De igual forma EL CENTRO DE SOLIDARIDAD estudiará las posibilidades de ofrecer a los trabajadores y las trabajadoras pensionados por vejez alternativas para continuar prestando sus servicios al CENTRO DE SOLIDARIDAD, hasta la edad máxima de retiro

PARÁGRAFO 1. Será política DEL CENTRO DE SOLIDARIDAD establecer con estos trabajadores y trabajadoras vínculos que promuevan su aporte a EL CENTRO DE SOLIDARIDAD la través de actividades como participación en comités asesores, asesoría, investigación, docencia y otras relacionadas con el objeto de EL CENTRO DE SOLIDARIDAD.

COMITÉ LABORAL

ARTÍCULO 29. COMITÉ DE LABORAL.

Créase un Comité Laboral integrado por dos (2) miembros representantes del CENTRO DE SOLIDARIDAD, y dos (2) representantes de los trabajadores o las trabajadoras, designados por SINTRAONGS de conformidad con sus Estatutos y Reglamentos Internos. Los representantes del CENTRO DE SOLIDARIDAD y del Sindicato tendrán un (1) suplente.

El Comité Laboral se establece para propiciar un mecanismo de diálogo y negociación permanente entre EL CENTRO DE SOLIDARIDAD y sus trabajadores y trabajadoras representados por SINTRAONGS. El Comité de Laboral tendrá las siguientes funciones:

1. Acordar políticas, normas y procedimientos en el ámbito laboral, las cuales deberán ser adoptadas por la administración.
2. Darse su propio reglamento.
3. Estudiar y resolver las inquietudes que se presenten sobre las interpretaciones y correcta aplicación de las normas laborales establecidas en EL CENTRO DE SOLIDARIDAD.
4. Definir la tabla de viáticos anuales para los trabajadores de EL CENTRO DE SOLIDARIDAD.
5. Concertar y definir procedimientos administrativos para garantizar el correcto funcionamiento de las tareas administrativas y las relacionadas con talento humano.
6. Estudiar y discutir las solicitudes que presenten los trabajadores y las trabajadoras, por parte del sindicato, o EL CENTRO DE SOLIDARIDAD, relativas a la situación laboral particular de algún trabajador o trabajadora.
7. Participar en los procesos disciplinarios de conformidad con lo establecido en los respectivos reglamentos.
8. Construir el reglamento interno de trabajo.
9. Estudiar la justificación de los casos en que EL CENTRO DE SOLIDARIDAD realice contratos mediante modalidades diferentes al Contrato de Trabajo y emitir concepto a ser considerado por la administración de acuerdo con la reglamentación existente sobre contratación.
10. Recibir y estudiar la información periódica que EL CENTRO DE SOLIDARIDAD suministrará acerca de la implementación de las diferentes políticas y medidas laborales, y si es del caso emitir concepto y recomendaciones que deberán ser resueltas por la administración, de acuerdo con sus respectivas competencias.
11. Discutir y adoptar en primera instancia el manual de competencias y responsabilidades para la aplicación de la escala salarial, a partir de los estudios y propuestas que para el efecto formule la Administración del CENTRO DE SOLIDARIDAD.
12. Acordar en el mes de enero de cada año, la programación de las vacaciones colectivas o previamente programadas de acuerdo con la necesidad de cada trabajador y su rol.
13. Discutir y acordar cada año los incrementos en los salarios, así como la bonificación de fin año
14. Otras funciones que se definan en el articulado de esta convención colectiva de trabajo.

PARÁGRAFO 1. El Comité Laboral realizará reuniones con una frecuencia semestral o de manera extraordinaria cuando la soliciten las partes. Se dejará constancia por escrito de sus deliberaciones y decisiones. Las actas de las reuniones del Comité serán entregadas a todos los actores involucrados.

PARÁGRAFO 2. Para ser elegido miembro del Comité Laboral en representación del Sindicato se debe tener la calidad de trabajador o trabajadora DEL CENTRO DE SOLIDARIDAD y de estar afiliado a SINTRAONGS.

RÉGIMEN DISCIPLINARIO

ARTÍCULO 30. PRINCIPIO DE LEGALIDAD.

En ningún caso EL CENTRO DE SOLIDARIDAD podrá imponer a sus trabajadores o trabajadoras sanciones no previstas en la Ley, el Reglamento Interno de Trabajo, o en el Contrato Individual de Trabajo.

El procedimiento para la aplicación de todo tipo de sanciones disciplinarias se regirá bajo estricta confidencialidad por parte del Centro de Solidaridad; en caso de que el trabajador por decisión propia y en cumplimiento de lo descrito en la norma desee ser acompañado por la organización sindical podrá optar por solicitar dicho acompañamiento.

De conformidad con ARTÍCULO 115 del Código Sustantivo del trabajo o lo dispuesto en la Ley; la investigación como en lo referente a las pruebas, y bajo los principios constitucionales del debido proceso, tales como preexistencia de la conducta, observancia de la plenitud de las formas propias del procedimiento, presunción de inocencia e interpretación favorable, derecho de defensa, a un debido proceso sin dilaciones injustificadas, con posibilidad de presentar y controvertir pruebas, al non bis in ídem, y a la segunda instancia.

ARTÍCULO 31. PROCEDIMIENTO PARA LA APLICACIÓN DE SANCIONES DISCIPLINARIAS. (Basado en la sentencia C-593 de 2014).

En los casos en que el empleador considere que un(a) trabajador(a) haya incurrido en una presunta falta disciplinaria, y pretenda sancionar y/o despedir a un/a trabajador/a por justa causa, se ajustará al siguiente procedimiento:

1. **Inicio de la actuación:** La administración, o la persona delegada por esta dirección, realizará una averiguación inicial para informarse de las conductas posibles de sanción.
2. **Notificación:** Si a juicio de la dirección el asunto amerita abrir un procedimiento disciplinario contra una o varias personas, notificará por escrito la apertura del proceso disciplinario a la persona a quien se imputan los cargos con copia al Comité Laboral dentro de los cinco (5) días hábiles al conocimiento de la ocurrencia de los hechos por parte del Centro de Solidaridad. En dicha comunicación deberá indicar claramente una reseña de los hechos, las pruebas que aduce el empleador, la conducta infringida del RIT, y la posible consecuencia según el RIT; de igual forma, se indicará al trabajador(a) su derecho a ser asistido en audiencia por dos representantes del sindicato.
3. **Etapa de investigación:** La Dirección deberá realizar la investigación que permita verificar la transgresión o no del RIT con la ocurrencia de la conducta investigada. Los representantes de los (las) trabajadores(as) en el Comité laboral podrán realizar la investigación con la finalidad de defender a él (la) trabajador(a) en el proceso disciplinario y en tal sentido estarán facultados para solicitar documentación, testimonios o cualquier otro medio probatorio que sean relevantes o imperiosos para la investigación. La etapa de investigación no podrá exceder los diez (10) días hábiles siguientes a la notificación.
4. **Audiencia de descargos:** Una vez terminada la etapa de investigación, en los dos días hábiles siguientes se desarrollará la audiencia de descargos el (la) trabajador(a) y los dos

representantes del sindicato, darán traslado de las pruebas que constituyen la defensa del (la) trabajador(a) y podrán controvertir las pruebas que aportó el empleador en la formulación de cargos.

La audiencia de descargos podrá ser suspendida hasta por un (1) día hábil, cuando el (la) trabajador(a) o los representantes del sindicato así lo soliciten.

De la reunión se levantará acta y se le entregará copia a él (la) trabajador(a), al sindicato y al Comité Laboral de la organización.

5. **Decisión:** La Dirección oficina de país, será la encargada de realizar el pronunciamiento definitivo. Dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la audiencia de descargos, la decisión será mediante un acto escrito, motivado y congruente; donde se establezca claramente la absolución o la sanción, de la cual se entregará copia a él (la) trabajador(a) y al Comité Laboral.

Los representantes de los(as) trabajadores(as) en el comité laboral podrán emitir un concepto frente al caso en concreto.

6. **Recursos:** El (La) trabajador(a) podrá interponer recurso de apelación frente a la sanción ante el director de la oficina de país dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la notificación por escrito de la sanción que le fue impuesta.

La dirección de oficina del país remitirá al director regional y recursos humanos quienes resolverán por escrito y de manera motivada el recurso en un término máximo de siete (7) días hábiles, desde la presentación del recurso por parte del (la) trabajador(a).

PARÁGRAFO 1. Cuando la consecuencia de la falta sea la terminación unilateral con justa causa del contrato de trabajo, la primera instancia será el director de oficina de país y la segunda instancia director regional y recursos humanos.

PARÁGRAFO 2. El recurso de apelación suspende los efectos de la sanción o el despido, hasta que se resuelva la segunda instancia.

PARÁGRAFO 3. EL CENTRO DE SOLIDARIDAD se obliga a publicar el procedimiento disciplinario con el fin de garantizar igualdad y transparencia sobre los derechos al debido proceso y defensa de los y las trabajadores(as).

PARÁGRAFO 4. Sanciones disciplinarias. Las sanciones disciplinarias consistirán en llamado de atención verbal, llamado de atención escrito con copia a la hoja de vida del trabajador, suspensión, multa o despido disciplinario.

PARÁGRAFO 5. Despido disciplinario. El contrato de trabajo podrá extinguirse por decisión del empleador en caso en que el trabajador haya incurrido, de forma gravísima y dolosa, en las faltas consagradas en el reglamento interno de trabajo y el código sustantivo de trabajo.

PARÁGRAFO 6. En todo caso cualquiera de los términos de las etapas de investigación puede ser suspendidos por casos de fuerza mayor, caso fortuito, incapacidades médicas de las partes, vacaciones entre otras justificaciones previamente sustentadas ante el comité laboral.

EL PROCESO DE TRABAJO

ARTÍCULO 32. PARTICIPACIÓN DEL SINDICATO CON FINES DE MEJORAR EL TRABAJO Y EL AMBIENTE ORGANIZACIONAL

EL CENTRO DE SOLIDARIDAD involucra al Sindicato en el diseño, implementación, y monitoreo de cualquier proceso con fines de mejorar el trabajo y el ambiente organizacional. Igualmente, EL CENTRO DE SOLIDARIDAD suministrará toda la información relevante sobre dichos procesos al Sindicato.

PARÁGRAFO 1: Para los fines de hacer mejoras en el trabajo, el CENTRO DE SOLIDARIDAD, se compromete a realizar un estudio de cargas de trabajo, así como también de clima organizacional, con el fin de tomar las medidas suficientes para fomentar el compañerismo y el bienestar de las y los trabajadores. Estas acciones pueden incluir: planes de onboarding, actividades de team building o espacios de esparcimiento, en los que participe tanto el personal regional como internacional en pro de la consolidación de un equipo de trabajo integrado que obre por un objetivo común y se entienda como un todo. Este estudio se realizará en un plazo máximo de 6 meses luego de la firma de la convención.

ARTÍCULO 33. JORNADA ORDINARIA - HORARIO DE TRABAJO

EL CENTRO DE SOLIDARIDAD incluirá en el Reglamento Interno de Trabajo y en los Contratos de Trabajo (40) horas semanales de trabajo para el personal.

ARTÍCULO 34. TRABAJO DIURNO Y NOCTURNO

El trabajo diurno ordinario está comprendido entre las 6:00 y las 18:00 horas. El trabajo nocturno está comprendido entre las 18:01 y las 5:59 horas.

ARTÍCULO 35. REMUNERACIÓN DEL TRABAJO NOCTURNO Y HORAS EXTRAS

El trabajo nocturno y suplementario o de horas extras se remunera por EL CENTRO DE SOLIDARIDAD conforme a los horarios establecidos en el artículo 34 de la presente convención.

PARÁGRAFO: Esté artículo aplica exclusivamente para el personal administrativo, asistencial o de apoyo.

ARTÍCULO 36. PAGO DE TRABAJO SUPLEMENTARIO

El pago del trabajo suplementario o de horas extras y el recargo por trabajo nocturno se efectuará junto con el del salario ordinario, en el período siguiente de pago, identificando los conceptos.

ARTÍCULO 37. AUTORIZACIÓN DEL TRABAJO SUPLEMENTARIO

EL CENTRO DE SOLIDARIDAD no reconocerá trabajo suplementario o de horas extras sino ha sido autorizado expresamente por la Dirección oficina de país.

ARTÍCULO 38. DÍAS DE DESCANSO OBLIGATORIO

Serán días de descanso obligatorio remunerado los que se establezcan en la Ley.

ARTÍCULO 39. REMUNERACIÓN DEL TRABAJO DOMINICAL Y FESTIVO

El trabajo en domingo o días de fiesta se remunera de conformidad con lo establecido en la legislación laboral vigente.

ARTÍCULO 40. VACACIONES

Los (las) trabajadores(as) tienen derecho a veinte y un (21) días hábiles de vacaciones remuneradas.

15 días hábiles conforme a la Ley y 6 días adicionales en el marco de la convención, sin perjuicio de otros días de descanso que se den por órdenes del empleador.

ARTÍCULO 41. PERIODOS DE VACACIONES

Las vacaciones para los trabajadores y trabajadoras del centro de solidaridad que realicen actividades en la Redal, o hagan parte de los asesores jurídicos o diferentes proyectos, gozarán de las vacaciones de la siguiente manera:

- a. Vacaciones de Ley, 15 días hábiles que serán disfrutados de manera colectiva entre los meses de diciembre y enero.
- b. El trabajador podrá tomar 6 días de vacaciones convencionales en cualquier periodo del año, previo acuerdo con el director de oficina.

Para los trabajadores y trabajadoras que realicen funciones en áreas administrativas, el goce de sus vacaciones quedará de la siguiente manera:

- a. Vacaciones de Ley 15 días hábiles y 6 días hábiles de vacaciones convencionales en cualquier periodo del año, previo acuerdo con el director de oficina.

PARÁGRAFO 1. Si el trabajador o trabajadora por necesidad en la prestación de la actividad laboral o motivos personales no puede tomar las vacaciones de Ley colectivamente, acordará con el director de país el goce de sus vacaciones.

PARÁGRAFO 2: Las vacaciones de fin de año no se verán afectadas por los días de cierre de actividades de la oficina.

PARÁGRAFO 3. Días de descanso en Semana Santa. Los días hábiles de Semana Santa no se laborarán en EL CENTRO DE SOLIDARIDAD.

PARÁGRAFO 4. EL CENTRO DE SOLIDARIDAD programará en el mes de enero de cada año, de manera concertada en el Comité Laboral, las vacaciones de fin de año.

ARTÍCULO 42. PRIMA DE VACACIONES

Para el goce efectivo de las vacaciones el empleador le otorgará a los trabajadores y trabajadoras una prima correspondiente a un salario mínimo legal mensual vigente, al momento del uso y disfrute de las vacaciones de Ley por una sola vez al año.

ARTÍCULO 43. COMPENSACIÓN Y ANTICIPO DE VACACIONES

Cuando el Contrato de Trabajo termine sin que el (la) trabajador(a) hubiere disfrutado de vacaciones ya causadas, o cuando dentro de su vigencia haya lugar a la compensación en dinero, se tendrá como

base para tal compensación el último salario devengado. La compensación de éstas en dinero procederá proporcionalmente por fracción de año.

PARÁGRAFO. Para los trabajadores y las trabajadoras que en la época de las vacaciones colectivas no llevaran un (1) año cumplido de servicios, se entenderá que las vacaciones de que gocen son anticipadas y se abonarán a las que se causen al cumplir el año de servicios. Cuando el (la) trabajador(a) sea desvinculada y haya gozado de vacaciones anticipadas el valor pagado por este concepto se le descontará de su liquidación.

ARTÍCULO 44. INTERRUPCIÓN DE VACACIONES

Si se presenta una interrupción justificada del disfrute de las vacaciones, el (la) trabajador(a) no pierde el derecho de reanudarlas.

ARTÍCULO 45. REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

EL CENTRO DE SOLIDARIDAD se compromete a construir, concertar y aprobar el RIT máximo seis (6) meses después de la firma de la presente convención. El documento base de estudio será el acordado entre EL CENTRO DE SOLIDARIDAD y sus (as) trabajadores (as).

ARTÍCULO 46. DIGNIFICACIÓN DEL TRABAJO DE SERVICIOS GENERALES

EL CENTRO DE SOLIDARIDAD y SINTRAONGS promoverán estilos de trabajo y contrataciones que impliquen una mayor autonomía de cada trabajador o trabajadora en la provisión de los servicios de cafetería y aseo con el objetivo de hacer más digna la labor de este personal. Además, se buscará la manera de ampliar el soporte de electrodomésticos e instrumentos de aseo que faciliten el desarrollo de sus actividades.

Los trabajadores y trabajadoras del Centro de Solidaridad tendrán una política de comportamiento responsable y considerado con el personal de servicios generales, donde se asumirá el aseo del uso de utensilios de cocina y la limpieza de manera adecuada del puesto de trabajo; de igual forma, se compromete a tener un trato de igualdad, respeto y dignidad con la persona trabajadora de servicios generales.

ARTÍCULO 47. PROTOCOLO ADMINISTRATIVO

El CENTRO DE SOLIDARIDAD fortalecerá el componente administrativo que asume las responsabilidades de gestión humana y contará con un protocolo administrativo para el relacionamiento cotidiano entre los trabajadores y trabajadoras y la administración del CENTRO DE SOLIDARIDAD, cuyo fin será contar con tiempos claros y procedimientos específicos, formatos, sobre las solicitudes necesarias para el desarrollo de los procesos de trabajo como: legalizaciones, solicitud viáticos, tiquetes, contratación para apoyo de actividades logísticas, comunicativas, diseño e impresión, contratación de terceros y otras actividades sobrevinientes que son parte del proceso de trabajo.

PARÁGRAFO 1. Este departamento y protocolo se construirá con el Comité Laboral y se aplicará a más seis (6) meses después de la firma de la presente convención.

ARTÍCULO 48. POLÍTICA AMBIENTAL

El Centro de Solidaridad procurará adoptar todas las decisiones que sobre transición justa aprueben la Confederación Sindical Internacional, promoverá procesos administrativos sostenibles, priorizará el uso de materias primas elaboradas con energías limpias.

Los proveedores que contraten el Centro de Solidaridad deberán cumplir con políticas de cuidado del medio ambiente.

PARÁGRAFO 1. Las decisiones serán adoptadas en consenso con el comité laboral.

ARTÍCULO 49. TABLA DE VIÁTICOS

El CENTRO DE SOLIDARIDAD contará con la siguiente tabla de viáticos para el desarrollo de las actividades misionales de la entidad.

VIÁTICOS	VALOR
Alojamiento	El valor de mercado en zonas seguras
Tiquetes de avión	El valor de mercado de la aerolínea
Transportes Aeroportuarios	El valor del transporte en taxi
Transportes Urbanos	El valor del transporte en taxi
Transportes Intermunicipales	Lo que cueste el tiquete y/o el combustible, peajes en carretera, kilometraje, se deberá hacer entrega de la tabla de kilometraje establecida en la oficina principal de Washington para determinar el valor a pagar por recorrido.
Alimentación	\$175.000 diarios

PARÁGRAFO 1. La tabla de viáticos se actualizará de forma anual con el Índice de Precios al Consumidor –IPC Promedio- a cierre del 31 de diciembre del año inmediatamente anterior.

PARÁGRAFO 2. Como parte de la política del cuidado, la administración del CENTRO DE SOLIDARIDAD realizará convenios interinstitucionales con hoteles en las ciudades principales del país, bajo los criterios de lugares seguros y habitaciones individuales, para evitar cargas adicionales de

intranquilidad, logística y manejo de dineros, y así, las y los trabajadores pueden alcanzar mayores niveles de concentración y descanso para desarrollar su trabajo.

PARÁGRAFO 3. Con respecto a los tiquetes de avión, concertar previo a la compra, la necesidad de adición de equipaje, ya que, por la necesidad de servicio, en algunas ocasiones no es suficiente el equipaje de mano para trasladar materiales o equipaje para las labores.

PARÁGRAFO 4. Entiéndase en el transporte aeroportuario los valores de taxi o taxi colectivo para el desplazamiento a terminales aéreas desde el hogar o sitios de trabajo.

PARÁGRAFO 5. Cuando un trabajador realice el desplazamiento en vehículo propio por aprobación del director a los municipios donde se desarrollan actividades fuera de Bogotá el CS asumirá, los costos en caso de robo de partes de vehículo o daños que no sean cubiertos en el seguro obligatorio SOAT, o contratará y pagará un seguro de protección del vehículo, siempre y cuando el hecho ocurra en el marco de la realización de actividades laborales.

En todo caso la primera opción de desplazamiento intermunicipal será el alquiler de carros o servicios de transporte que ayuden en el desplazamiento del equipo, para ello el centro de Solidaridad buscará convenios interinstitucionales que facilitarán la contratación del servicio.

PARÁGRAFO 6. El comité laboral reglamentará este ARTÍCULO en lo relacionado con los costos máximos que cubrirá el Centro de Solidaridad en caso de robo o daños a los vehículos de propiedad de las y los trabajadores en el marco de la realización de sus actividades laborales.

CAPÍTULO III

SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

ARTÍCULO 50. SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

EL CENTRO DE SOLIDARIDAD acoge como principios en esta materia, la Salud como un Derecho y como un valor y la participación de sus trabajadores y trabajadoras. Por tal razón, EL CENTRO DE SOLIDARIDAD contará con un programa de seguridad y salud en el trabajo actualizado a las necesidades y a la realidad de sus condiciones de trabajo.

Este programa tendrá como objetivo fundamental la promoción de unas condiciones de trabajo que aseguren la Salud y el Bienestar de los (las) trabajadores(as) de EL CENTRO DE SOLIDARIDAD. Promoverá campañas con relación a la seguridad, la higiene y el ambiente de trabajo; implementará medidas que prevengan y/o eliminen factores de riesgo presentes en el ambiente de trabajo; divulgará la información pertinente que permita la identificación de los principales factores de riesgo y realizará campañas específicas de divulgación, educación y de salud entre los (las) trabajadores(as) de EL CENTRO DE SOLIDARIDAD. EL CENTRO DE SOLIDARIDAD dispondrá de los recursos necesarios que permitan el desarrollo de este programa, para lo cual, cada año el Comité Paritario de Salud y Seguridad en el Trabajo - COPASST, presentará su plan de trabajo y presupuesto, el cual será discutido y aprobado por la administración.

El programa de Salud Ocupacional de EL CENTRO DE SOLIDARIDAD tendrá en cuenta el subprograma de salud preventiva y el subprograma de higiene, seguridad y ergonomía, que se desarrollarán a partir de campañas integrales, identificadas a partir de las cargas y los riesgos laborales.

PARÁGRAFO 1. EL CENTRO DE SOLIDARIDAD destinará una partida de su presupuesto anual de mantenimiento institucional, para el programa de mejoramiento de las condiciones ergonómicas de puestos de trabajo.

ARTÍCULO 51. COMITÉ PARITARIO DE SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO - COPASST

EL CENTRO DE SOLIDARIDAD desarrollará su política de participación en la promoción de la salud en el trabajo a través de la conformación de un Comité de Salud y Seguridad en el Trabajo - COPASST, integrado por un (1) representante designado por la Administración y uno (1) de los(las) trabajadores(as). El representante de los trabajadores y las trabajadoras al COPASST serán elegidos mediante voto directo de todos los trabajadores y las trabajadoras del CENTRO DE SOLIDARIDAD. El mismo COPASST definirá la fecha de elección de estos representantes con un (1) mes de anticipación. Este Comité se reunirá por lo menos una (1) vez al mes.

PARÁGRAFO 1. Para el cabal funcionamiento del Comité, y de los programas de salud y seguridad en el trabajo, EL CENTRO DE SOLIDARIDAD asignará una partida anual equivalente al cero punto cinco por ciento (0,5%) del valor anual de los salarios.

ARTÍCULO 52. CAPACITACIÓN EN SALUD LABORAL

Los miembros del COPASST podrán participar en los programas de educación en salud y trabajo que EL CENTRO DE SOLIDARIDAD programa cada año para los sindicatos.

PARÁGRAFO 1. El COPASST determinará en el mes de enero de cada año, las necesidades de capacitación del personal involucrado en el proceso, así como de los demás trabajadores y trabajadoras, a efectos de requerir de la ARL u otras instituciones especializadas en el tema, la realización de tales eventos. Los costos de capacitación estarán a cargo de EL CENTRO DE SOLIDARIDAD.

ARTÍCULO 53. PLAN DE SALUD PREPAGADA

EL CENTRO DE SOLIDARIDAD se compromete a buscar un plan PREPAGADO INSTITUCIONAL de salud, con cobertura en aquellas ciudades donde laboran trabajadores o trabajadoras de EL CENTRO DE SOLIDARIDAD o donde con mayor frecuencia se realizan actividades.

PARÁGRAFO 1. El plan de salud prepagado contratado será seleccionado con el comité laboral, previa presentación de las opciones por parte del Centro de solidaridad en un periodo máximo de seis (6) meses luego de la firma de la convención.

ARTÍCULO 54. APOYO PSICOSOCIAL PARA TRABAJADORES Y TRABAJADORAS

El Centro de solidaridad asumirá el costo de terapia psicológica, para el trabajador que por voluntad inicie proceso psicosocial, en aras de proteger la estabilidad y bienestar de los trabajadores y en cumplimiento del sistema general de seguridad y salud en el trabajo, por un máximo de tres millones de pesos colombianos (\$3.000.000) para la asistencia a las sesiones por año.

El Centro de solidaridad realizará el pago de manera directa al profesional o institución que preste el servicio, previa presentación de la factura o cuenta de cobro.

ARTÍCULO 55. AUXILIO ÓPTICO

EL CENTRO DE SOLIDARIDAD establecerá el auxilio óptico, reconociendo y pagando el equivalente a un cincuenta por ciento (50%) de un salario mínimo legal mensual vigente (SMLMV). Este auxilio podrá ser utilizado para el pago de lentes, lentes de contacto o cirugía refractiva y/o correctiva, siempre y cuando su compra se respalde con un concepto médico. El auxilio se entregará una (1) vez por año y se reconocerá tras la presentación de la factura por cualquiera de los motivos antes enunciados.

ARTÍCULO 56. PLANES DE CELULAR Y/O COMUNICACIONES

El CENTRO DE SOLIDARIDAD pagará el 100% de los planes de comunicación a sus trabajadores y trabajadoras, contratando con una empresa que preste ese servicio. Los criterios para la definición del plan estarán basados en términos de buena cobertura, datos y llamadas suficientes para cumplir con la labor.

PARÁGRAFO: El plan de celular y/o de comunicaciones se evaluará de forma anual en el comité laboral.

ARTÍCULO 57. PÓLIZA COLECTIVA DE RIESGOS

EL CENTRO DE SOLIDARIDAD contratará una póliza colectiva de riesgos con el objeto de mejorar estos reconocimientos ante eventuales siniestros.

CAPÍTULO IV

APOYO A LA EDUCACIÓN

ARTÍCULO 58. APOYO A LA EDUCACIÓN DE HIJOS(AS) Y CÓNYUGE O COMPAÑERO (A). PERMANENTE- MONTO ANUAL DEL APOYO

En el año 2023, el monto anual del apoyo a la educación para los hijos e hijas hasta los 25 años con dependencia económica, cónyuge o compañero permanente y familiares que dependan económicamente de la persona trabajadora hasta los 25 años de edad, de acuerdo de la siguiente manera:

- Preescolar y primaria:	\$ 300.000
- Secundaria:	\$ 500.000
- Técnica:	\$ 700.000
- Tecnología:	\$ 900.000
- Pregrado:	\$ 1.000.000

PARÁGRAFO 1. El monto de apoyo a la educación se actualizará anualmente de acuerdo con el Índice de Precios al Consumidor -IPC- causado promedio nacional.

PARÁGRAFO 2. En todo caso la dependencia económica deberá probarse sumariamente ante el director del Centro de Solidaridad oficina de Colombia.

PARÁGRAFO 3. Este ARTÍCULO aplicará para procesos de formación que comiencen después de la firma de la presente convención.

ARTÍCULO 59. APOYO A LA EDUCACIÓN DE TRABAJADORES Y TRABAJADORAS

EL CENTRO DE SOLIDARIDAD reconocerá a todos los trabajadores y las trabajadoras que lleven más de seis meses vinculados con el CENTRO DE SOLIDARIDAD un auxilio para el apoyo de su educación en las modalidades de Secundaria, Técnica, Tecnológica, Pregrado, Especialización, Maestría y Doctorado.

PARÁGRAFO. EL CENTRO DE SOLIDARIDAD conjuntamente con el sindicato elaborará un plan para promover convenios de educación con instituciones públicas y privadas.

ARTÍCULO 60. MONTO SEMESTRAL DEL APOYO

El monto semestral para el apoyo educativo de los trabajadores y las trabajadoras de EL CENTRO DE SOLIDARIDAD en el año 2023 será hasta los siguientes valores:

- Secundaria:	\$400.000
-Técnica:	\$600.000
- Tecnológica:	\$800.000
- Pregrado:	\$1.000.000
- Especialización:	\$1.500.000
- Maestría:	\$3.000.000
- Doctorado:	\$4.000.000

PARÁGRAFO 1. Para la entrega del auxilio se deberá entregar copia u original del recibo de matrícula.

PARÁGRAFO 2. El Centro de Solidaridad, estudiará la posibilidad de realizar el pago del 100% de la matrícula o pago de semestre del trabajador, en los casos en que el fondo de educación tenga los recursos necesarios para este.

PARÁGRAFO 3. El monto de apoyo a la educación se actualizará anualmente de acuerdo con el Índice de Precios al Consumidor -IPC- causado promedio nacional.

PARÁGRAFO 4. En el caso de pérdida del período académico se privará del derecho al apoyo educativo para el siguiente período.

PARÁGRAFO 5. Devolución de auxilios. En casos en que el trabajador o trabajadora no pueda culminar satisfactoriamente el proceso de formación, se considerará la devolución del auxilio. En este caso, la devolución se decidirá con el comité laboral luego del análisis de las razones que le llevaron a esa situación.

PARÁGRAFO 5. El trabajador o trabajadora deberá mostrar al final del periodo académico el certificado de aprobación del semestre.

PARÁGRAFO 6. Para otorgar el auxilio, la formación tendrá que tener relación con las actividades realizadas en el trabajo.

PARÁGRAFO 7. Al terminar el proceso de formación deberá remitirse el título obtenido o certificado de aprobación del semestre.

PARÁGRAFO 8. El Comité Laboral hará seguimiento de la entrega de auxilio, para asegurar el uso razonable de esta garantía convencional.

PARÁGRAFO 9. El auxilio no se reconocerá para el pago de dos o más procesos de formación en simultáneo.

ARTÍCULO 61. APOYO PARA EL ESTUDIO DE IDIOMA EXTRANJERO

EL CENTRO DE SOLIDARIDAD financiará el estudio de los idiomas inglés, francés, alemán, mandarín o portugués, por parte de su personal. Este apoyo consistirá en un aporte del cien por ciento (100%) del costo por nivel y por trabajador, se reconocerá hasta dos (2) niveles por año, que para el caso del idioma Inglés será usado el marco común europeo y para efectos de los otros idiomas el equivalente.

PARÁGRAFO 1. La formación en el idioma extranjero se puede hacer a través de una institución educativa certificada ante el Ministerio de Educación, por convenio interinstitucional con escuelas de formación en el idioma extranjero o por una persona profesional debidamente certificada y cualificada como instructora en el idioma extranjero por una entidad educativa.

PARÁGRAFO 2. En el caso en que la opción adoptada sea una persona natural profesional debidamente certificada y cualificada como instructora en el idioma extranjero por una entidad educativa, el valor máximo de la hora a pagar por parte del CENTRO DE SOLIDARIDAD por concepto de honorarios es de \$60.000 pesos colombianos para una persona. En todo caso se podrá negociar el pago por valor grupal sin que se exceda este valor por hora, este valor se actualizará de acuerdo al IPC anual nacional.

PARÁGRAFO 3. Se deberá dejar evidencia de la asistencia a las clases en el caso de que la opción tomada sea una persona natural profesional debidamente certificada y cualificada como instructora en el idioma extranjero por una entidad educativa.

PARÁGRAFO 4. Al final del proceso de formación se deberá entregar el debido certificado por niveles.

PARÁGRAFO 5. Durante la vigencia de esta Convención Colectiva de Trabajo solo se podrá optar por uno (1) de los idiomas previstos.

PARÁGRAFO 6. El Comité Laboral hará seguimiento de la entrega de auxilio, para asegurar el uso razonable de esta garantía convencional.

CAPÍTULO V

PERMISOS Y LICENCIAS

ARTÍCULO 62. PERMISOS REMUNERADOS

EL CENTRO DE SOLIDARIDAD concederá a los trabajadores y las trabajadoras permisos, así:

- a. Para diligencias legales debidamente sustentadas. En el caso de participación y beneficios por participación en elecciones EL CENTRO DE SOLIDARIDAD aplicará aquellos establecidos por Ley y que sean de obligatorio cumplimiento para entidades privadas.
- b. Para desempeñar comisiones sindicales inherentes a la organización, para los dirigentes del sindicato.
- c. Para asistir a servicios fúnebres de compañeros(as) de trabajo.
- d. Para asistir a eventos personales. En este caso será máximo 4 días hábiles por año.
- e. Para la movilización y participación ciudadana, cuando se ha convenido institucionalmente su participación.
- f. Para que en caso de fallecimiento de su cónyuge, compañero o compañera permanente o de un familiar hasta el grado segundo de consanguinidad, primero de afinidad y primero civil, una licencia remunerada por luto de cinco (5) días hábiles, cualquiera sea su modalidad de contratación o de vinculación laboral. La grave calamidad doméstica no incluye la Licencia por Luto que trata este numeral. Por muerte de otros familiares un (1) día, a consideración de EL CENTRO DE SOLIDARIDAD.
- g. Por enfermedad grave de los padres, esposo(a), compañero(a) e hijos(as): permiso de uno (1) a tres (3) días hábiles, según el caso.
- h. Cuando a juicio de la Administración se justifique una solicitud de permiso.

PARÁGRAFO 1. En todo caso los permisos de los que trata este ARTÍCULO podrán ser limitados según estudio previo realizado entre el comité laboral y el director del centro de solidaridad.

PARÁGRAFO 2. En caso de que el trabajador o trabajadora requiera más días de permiso, pero ya hubiera utilizado los aprobados en el numeral 4 de esta convención, deberá concertar esos días adicionales con el director del centro de solidaridad.

ARTÍCULO 63. LICENCIAS NO REMUNERADAS

- a. Para el desempeño de cargos oficiales transitorios.
- b. Para realizar estudios.
- c. Otras circunstancias de naturaleza personal.

PARÁGRAFO 1. El tiempo límite de duración de la licencia deberá ser acordado entre la persona y el director del Centro de Solidaridad.

ARTÍCULO 64. PROCEDIMIENTO PARA PERMISOS Y LICENCIAS. Los permisos y licencias para faltar al trabajo deberán ser solicitados por escrito ante la administración. En todo caso la Administración deberá ser notificada antes del uso de dichos permisos.

- a. El aviso deberá hacerse con la debida anticipación, exponiendo el motivo del permiso, excepto en el caso de grave calamidad doméstica, en el que el aviso debe darse dentro de los tres (3) días siguientes a aquél en que haya ocurrido.

CAPÍTULO VI

SALARIOS y REMUNERACIONES

ARTÍCULO 65. INCREMENTOS SALARIALES

El incremento salarial, durante la vigencia de la convención para las trabajadoras y trabajadores se hará cada año en un porcentaje equivalente al incremento del salario mínimo decretado por el gobierno nacional o al Índice de Precios al Consumidos IPC promedio nacional, el que sea más beneficioso para las y los trabajadores más tres puntos porcentuales (3%) adicionales en cualquiera de los dos casos.

PARÁGRAFO 1. En caso de que el pago del aumento no se haga efectivo a partir del 1 de enero de cada año se pagará retroactivamente a esta fecha y el desprendible de nómina así lo evidenciará.

PARÁGRAFO 2. Dentro de los seis meses subsiguientes a la firma de la presente convención el CENTRO DE SOLIDARIDAD realizará un estudio de la base salarial promedio de las oficinas del CENTRO DE SOLIDARIDAD en América Latina para definir el salario del año siguiente. Las partes acordarán los parámetros para la realización del estudio.

ARTÍCULO 66. REMUNERACIÓN DEL TRABAJO SUPLEMENTARIO Y DE HORAS EXTRAS

La Administración podrá pedir a los trabajadores y trabajadoras que realicen trabajo suplementario o de horas extras, este trabajo suplementario será debidamente remunerado con los recargos establecidos en la legislación laboral vigente. Este ARTÍCULO aplicará solo para el personal administrativo, de apoyo asistencial y de servicios generales.

ARTÍCULO 67. BONIFICACIÓN DE FIN DE AÑO

EL CENTRO DE SOLIDARIDAD pagará en el mes de diciembre de cada año, una bonificación anual a cada trabajador o trabajadora cuyo valor será de un salario mínimo legal vigente. Dicha bonificación no hará parte de la base salarial para la liquidación de prestaciones sociales.

CAPÍTULO VII

DERECHOS Y GARANTÍAS PARA EL EJERCICIO DE LA ACTIVIDAD SINDICAL

ARTÍCULO 68. El Centro de Solidaridad entregará a SINTRAONG la suma de diez millones de pesos moneda corriente (\$10.000.000.00) una vez suscrita la presente convención colectiva por concepto de la firma de la misma.

ARTÍCULO 69. RECONOCIMIENTO SINDICAL

EL CENTRO DE SOLIDARIDAD reconoce al Sindicato Nacional de Trabajadores y Trabajadoras de Organizaciones No Gubernamentales y Sociales - SINTRAONGS, como representante directo y legítimo de los trabajadores y las trabajadoras. De la misma manera reconoce y acepta la asesoría de la Federación y/o Confederación a las cuales se afilie el Sindicato. EL CENTRO DE SOLIDARIDAD se entenderá con SINTRAONGS para todo lo relacionado con la formulación, discusión y aplicación de las políticas, derechos y procedimientos laborales.

En caso de fusión o creación de una nueva Organización Sindical que transforme a SINTRAONGS, o en caso de reformas a los Estatutos de SINTRAONGS, las garantías sindicales establecidas serán reconocidas por EL CENTRO DE SOLIDARIDAD al Sindicato que resulte de dichos eventos, y en tal sentido se reconocerá a éste la representación de los trabajadores y las trabajadoras para todos los efectos.

ARTÍCULO 70. DERECHO DE SINDICALIZACIÓN Y NO REPRESALIAS.

EL CENTRO DE SOLIDARIDAD respetará el derecho de los trabajadores y las trabajadoras, bajo cualquier modalidad de contratación, a sindicalizarse y a participar como miembros activos en la Organización Sindical.

EL CENTRO DE SOLIDARIDAD con motivo de la discusión del pliego de peticiones, o la representación que ejerzan en el Comité Laboral, no despedirá, sancionará, o tomará represalias contra ningún trabajador o trabajadora, salvo causa justificada, previo procedimiento disciplinario correspondiente.

ARTÍCULO 71. FUERO Y GARANTÍAS PARA EL EJERCICIO DE LA REPRESENTACIÓN SINDICAL.

EL CENTRO DE SOLIDARIDAD reconocerá la garantía de fuero sindical a los representantes de los trabajadores y las trabajadoras de conformidad con la legislación laboral.

ARTÍCULO 72. PERMISOS SINDICALES.

EL CENTRO DE SOLIDARIDAD concederá a los miembros representantes del Sindicato, todos los permisos que se requieran, para desempeñar comisiones sindicales inherentes a la Organización, además de asistir a reuniones, asambleas, jornadas de movilización y cursos de formación sindical.

En todo caso estos permisos sindicales deberán ser justificados ante el director del Centro de Solidaridad.

En el caso de que exista algún tipo de diferencias en el otorgamiento del permiso sindical, estas diferencias serán discutidas en el comité laboral por citación extraordinaria.

ARTÍCULO 73. PERMISO SINDICAL ASAMBLEA NACIONAL SINTRAONGS.

EL CENTRO DE SOLIDARIDAD otorgará el permiso que se requiera a los trabajadores y trabajadoras afiliados a Sintraongs del CENTRO DE SOLIDARIDAD que sean elegidos como delegados por la subdirectiva para la asistencia a la asamblea nacional de SINTRAONGS. Adicionalmente EL CENTRO DE SOLIDARIDAD dispondrá los viáticos de acuerdo a la tabla institucional.

ARTÍCULO 74. EL PROCEDIMIENTO PARA LA ASIGNACIÓN DE LOS PERMISOS SINDICALES

El procedimiento será el siguiente:

1. El Sindicato solicitará por escrito con un mínimo de tres (3) días hábiles de anticipación los permisos sindicales a la Administración de EL CENTRO DE SOLIDARIDAD.
2. La Administración estudiará la solicitud y si esta no afecta el desarrollo normal de las actividades institucionales, y no se han agotado las horas pactadas, lo concederá por escrito.

PARÁGRAFO 1. EL CENTRO DE SOLIDARIDAD incluirá dentro de la programación de las actividades de inducción a nuevos trabajadores y trabajadoras, un espacio para la presentación del Sindicato y sus actividades por parte de uno (1) de sus representantes delegados para el efecto por SINTRAONGS.

PARÁGRAFO 2. EL CENTRO DE SOLIDARIDAD informará a los nuevos trabajadores y trabajadoras al momento de su contratación sobre la existencia del Sindicato, y convocará a un representante de este, para que al momento de la vinculación de los (las) nuevos(as) trabajadores(as) o en su proceso de contratación, ponga a su consideración la afiliación a este. De no ser posible la presencia de un Delegado Sindical EL CENTRO DE SOLIDARIDAD suministrará información escrita o en video que aporte el Sindicato.

ARTÍCULO 75. PASAJES AÉREOS.

EL CENTRO DE SOLIDARIDAD entregará por cada año de vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo al Sindicato, diez (10) pasajes aéreos dentro del país ida y regreso para que los trabajadores participen en actividades sindicales. El Sindicato deberá solicitarlos por lo menos con ocho (8) días de anticipación.

ARTÍCULO 76. DESCUENTO DE LAS CUOTAS SINDICALES.

EL CENTRO DE SOLIDARIDAD retendrá las cuotas sindicales ordinarias y extraordinarias de las y los afiliados del sindicato que laboran en la organización y que de manera expresa y por escrito han autorizado dicho descuento. Los aportes voluntarios que los trabajadores o las trabajadoras autoricen serán descontados también por EL CENTRO DE SOLIDARIDAD. Estos valores serán entregados a la tesorería del Sindicato en un plazo no más de cinco (5) días después de su recaudo por parte de EL CENTRO DE SOLIDARIDAD. De la misma manera, y de acuerdo con lo dispuesto en el ARTÍCULO 68 de la Ley 50 de 1990 y el ARTÍCULO 471 del Código Sustantivo de Trabajo –CST-, la EL CENTRO DE SOLIDARIDAD hará la retención de las cuotas respectivas de los trabajadores y las trabajadoras de la organización que no están afiliados al Sindicato, pero que se benefician de la aplicación de la presente Convención Colectiva de Trabajo.

ARTÍCULO 77. GARANTÍAS PARA LOS REPRESENTANTES SINDICALES DE LOS TRABAJADORES Y LAS TRABAJADORAS.

EL CENTRO DE SOLIDARIDAD establecerá como garantías a los representantes de los trabajadores y las trabajadoras, que se encuentren vinculados a EL CENTRO DE SOLIDARIDAD y que sean miembros de la Junta Directiva Nacional, las Juntas Subdirectivas Municipales, comisión negociadora y el Comité Laboral, las siguientes:

- a. En caso de traslado de cargo o de ciudad, para tomar la decisión se recibirá concepto del Comité Laboral, al director, pudiendo el trabajador o la trabajadora participar en la reunión.
- b. En caso de darse un procedimiento para la terminación del vínculo laboral por justa causa, se recibirá por el director un concepto del Comité Laboral, pudiendo el trabajador o la persona trabajadora participar en dicha reunión.

ARTÍCULO 78. ACCESO A LA INFORMACIÓN.

EL CENTRO DE SOLIDARIDAD entregará periódicamente o a solicitud escrita de SINTRAONGS planes y proyectos, estadísticas sobre los trabajadores y las trabajadoras vinculadas a EL CENTRO DE SOLIDARIDAD, etc., necesarias para el cumplimiento de su función de representación de los intereses de los trabajadores y las trabajadoras. Esta información se entregará tan pronto como sea posible a los representantes de SINTRAONGS en el Comité Laboral, y en todo caso, estos guardarán confidencialidad sobre esta información. Particularmente, resulta importante entregar la información relacionada con estudios o tasas que definen las escalas salariales de las y los empleados del CENTRO DE SOLIDARIDAD.

ARTÍCULO 79. PUBLICACIÓN.

EL CENTRO DE SOLIDARIDAD se encargará de reproducir y entregar al Sindicato ejemplares físicos de un texto que compila el conjunto de políticas y normas laborales de EL CENTRO DE SOLIDARIDAD, incluyendo la presente Convención Colectiva de Trabajo.

ARTÍCULO 80. CARTELERA SINDICAL.

EL CENTRO DE SOLIDARIDAD entregará en los treinta (30) días siguientes a la firma de la Convención Colectiva de Trabajo, una (1) cartelera de un metro (1 m) por uno punto veinte metros (1.20 m) que serán ubicadas en sitio visible en las sedes.

ARTÍCULO 81. INCLUSIÓN DE ACTIVIDADES SINDICALES EN LA PLANEACIÓN ORGANIZACIONAL.

El CENTRO DE SOLIDARIDAD, a fin de ampliar espacios institucionales que complementan la interlocución entre las partes y la publicidad de las actividades del Sindicato, incluirá dentro de su programación Institucional de inicio de año, las actividades de la agenda de Diálogo Social con la Organización Sindical para el balance y seguimiento de acuerdos y estado del ambiente laboral.

ARTÍCULO 82. CONCEPTO DE FAMILIA.

Se tendrán como familiares de la trabajadora o el trabajador, beneficiarios de lo dispuesto en esta Convención Colectiva de Trabajo:

- a) Sus hijos e hijas con reconocimiento legal e incluso aquellas y aquellos adoptados conforme a la Ley, y/o de crianza, menores de 18 años o mayores si se encontraren estudiando y dependieren económicamente de la trabajadora o el trabajador.
- b) La compañera o compañero permanente de la trabajadora o el trabajador, incluyendo las uniones maritales y/o similares entre personas del mismo sexo.
- c) Se presumirá la dependencia económica cuando exista afiliación a Seguridad Social en Salud como beneficiario o beneficiaria del (la) trabajador o trabajadora. Excepcionalmente, se podrá dar calidad de beneficiario o beneficiaria a personas diferentes, siempre y cuando se demuestre la dependencia económica y el trabajador o la trabajadora no tenga beneficiarios convencionales, para lo cual se requerirá concepto favorable previo del Comité Laboral.

ARTÍCULO 83. POLÍTICA DE PROMOCIÓN EN LAS ÁREAS CULTURAL, RECREATIVA Y DEPORTIVA.

EL CENTRO DE SOLIDARIDAD y SINTRAONGS dentro de los primeros seis (6) meses de vigencia de esta Convención Colectiva de Trabajo elaborarán y fomentarán una política de promoción en las áreas cultural, recreativa y deportiva que tenga como objetivo el propiciar condiciones para el mejoramiento de la calidad de vida de los(las) trabajadores(as) y su desempeño laboral.

- a. Área cultural. El CENTRO DE SOLIDARIDAD realizará directamente o a través de convenios, eventos de interés colectivo que promuevan el trabajo de equipo, la creatividad y la sana alegría, mediante actividades lúdicas, artísticas y culturales. Se organizarán cursos, talleres y actividades dentro de las cuales se brinda la posibilidad del desarrollo de destrezas y talentos, según las preferencias de los (las) trabajadores(as), aumentando el nivel de motivación y propiciando un mejoramiento en el clima organizacional.
- b. Área recreativa. EL CENTRO DE SOLIDARIDAD reconoce que la recreación es una herramienta fundamental en el aprendizaje social del trabajador o la trabajadora, por esta razón generará espacios de comunicación, interacción y trabajo en equipo que posibiliten el afianzamiento de valores institucionales y personales. Estas actividades tienen como objetivo estimular la sana utilización del tiempo libre de los (las) trabajadores(as), sus hijos y su núcleo familiar, brindando momentos de esparcimiento, recreación e integración realizando actividades lúdicas que redundará en su bienestar.
- c. EL CENTRO DE SOLIDARIDAD realizará convenios con sindicatos, cajas de compensación, parques recreativos y otras entidades recreativas y culturales, a efectos de obtener descuentos para el conjunto de sus trabajadores y trabajadoras.
- d. Área deportiva. EL CENTRO DE SOLIDARIDAD propenderá por el desarrollo de habilidades deportivas en medio de una sana competencia y de esparcimiento, como complemento a la labor

diaria, a la conveniente utilización del tiempo libre y a la formación integral de las y los trabajadores. De igual manera esta actividad ayuda a fortalecer el estado físico y mental de cada uno de los trabajadores y las trabajadoras, generando comportamientos de integración, respeto, tolerancia hacia los demás y sentimientos de satisfacción en el entorno laboral y familiar. Teniendo en cuenta que la calidad de vida familiar de los (las) trabajadores(as) influye de manera directa en el desempeño laboral de estos, se hace necesario implementar actividades deportivas en donde se involucre su núcleo familiar.

- e. Convenios para descuentos educativos. EL CENTRO DE SOLIDARIDAD procurará de manera permanente la consecución de convenios con universidades, centros tecnológicos, técnicos, instituciones de lenguas extranjeras e instituciones educativas en general, a efectos de obtener descuentos para el conjunto de sus trabajadores y trabajadoras.
- f. Mejoramiento de las zonas de descanso. EL CENTRO DE SOLIDARIDAD se compromete a crear, ampliar y mejorar las distintas zonas de descanso procurando ambientes estéticamente agradables y cómodos que permitan el descanso, la recreación, la lectura, la creatividad y la interacción con otros.
- g. Para tal efecto EL CENTRO DE SOLIDARIDAD destinará cada año una partida del presupuesto de mantenimiento institucional a partir de un plan de inversiones elaborado por el Comité Laboral y aprobado por la administración.
- h. Auxilio política de bienestar: A partir de la firma de la presente Convención Colectiva de Trabajo EL CENTRO DE SOLIDARIDAD pagará a cada uno (1) de sus trabajadores o trabajadoras un (1) auxilio trimestral por cien mil pesos (\$100.000) para actividades culturales, deportivas y recreativas, así como para la compra de implementos deportivos. El auxilio se reconocerá tras la presentación de la factura o soporte correspondiente por cualquiera de los motivos antes enunciados.

PARÁGRAFO 1. El auxilio para actividades culturales, deportivas y recreativas se actualizará anualmente de acuerdo al Índice de Precios del Consumidor.

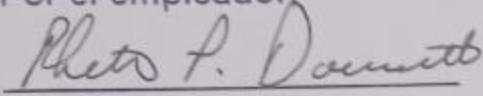
PARÁGRAFO 2. La implementación de cada una de estas políticas de las que habla el presente artículo se acordará previamente con SINTRAONGS.

ARTÍCULO 84. VIGENCIA.

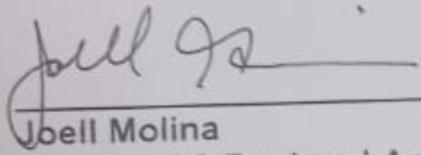
La presente convención colectiva tendrá vigencia a partir del día de la firma por un periodo de dos años.

Para Constancia firman, el día.

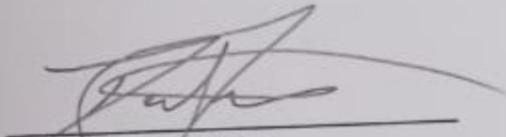
Por el empleador



Rhett P. Doumitt
Director del CS Países Andinos



Joell Molina
Director CS Regional Américas

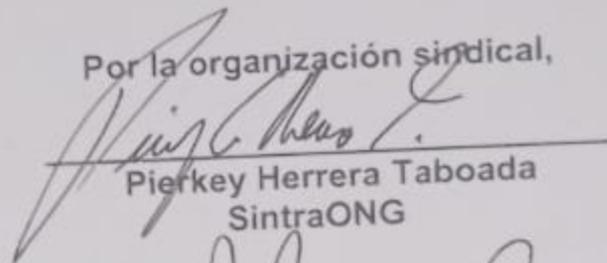


Daniel Hawkins
Subdirector progrmasa Región Andina

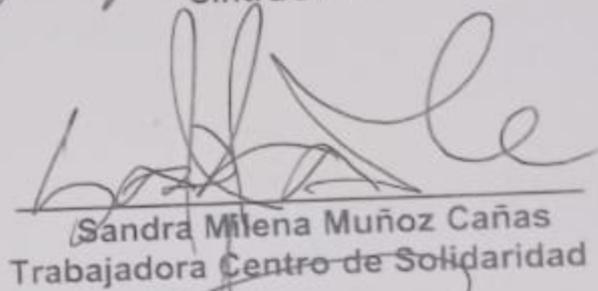


Yosef Negasi
Delegado RRHH Washington

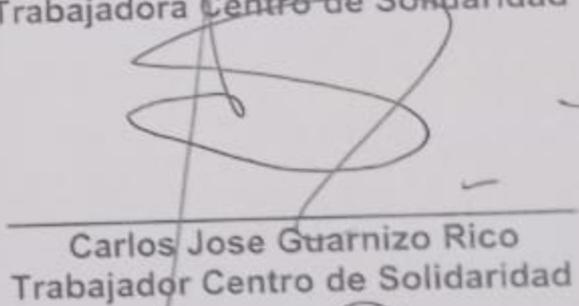
Por la organización sindical,



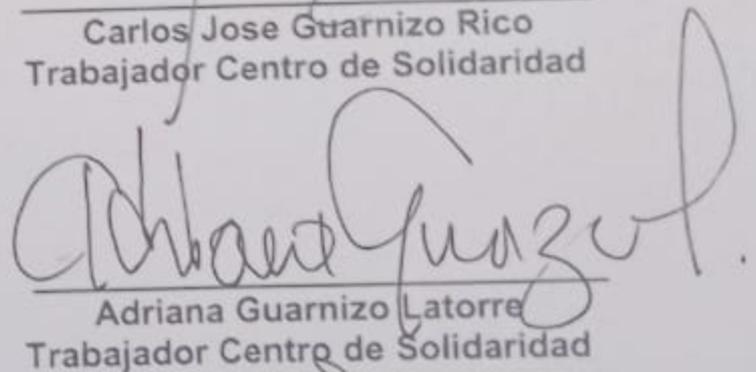
Pierkey Herrera Taboada
SintraONG



Sandra Milena Muñoz Cañas
Trabajadora Centro de Solidaridad



Carlos Jose Guarnizo Rico
Trabajador Centro de Solidaridad



Adriana Guarnizo Latorre
Trabajador Centro de Solidaridad



Angélica María Palacios
Trabajadora Centro de Solidaridad