

## CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO SINTRAONGS – COE COLOMBIA

En Bogotá, a los nueve (9) días del mes de mayo de dos mil veintidós (2022), se reunieron en Bogotá las siguientes personas: por una parte, en representación de la FUNDACIÓN CENTRO DE ORGANIZACIÓN Y ESTRATEGIA (COE COLOMBIA), los señores: LEONOR SIERRA, MELISSA GUZIAK, MARCIO MONZANE (de forma virtual) y ALAN SABLE (de forma virtual); en representación del Sindicato Nacional de Trabajadoras y Trabajadores de las Organizaciones No Gubernamentales y Sociales (SINTRAONGS), los señores MARÍA ANGÉLICA ARDILA VIZCAÍNO, JESSICA TATIANA PARRA PIRAGAUTA, ALEXANDER LÓPEZ DE CERVANTES, SERGIO DANIEL RIVEROS CASTAÑEDA y PIERKEY HERRERA TABOADA, con el propósito de suscribir el acuerdo colectivo a que llegaron las partes con ocasión del pliego de peticiones presentado en marzo 2 de 2022.

### PREÁMBULO.

COE COLOMBIA y SINTRAONGS promueven en la sociedad los derechos laborales, humanos, económicos y sociales como un principio para la democratización del país, y afirman que para que éste propósito sea una realidad en nuestro país, es indispensable el reconocimiento de la legitimidad de las organizaciones sindicales y de los derechos laborales.

En ese sentido las partes concebimos el diálogo social como un proceso permanente, que no inicia, ni termina en el ejercicio de negociar un pliego de peticiones; por ello, el aceptarnos mutuamente como interlocutores para resolver conjuntamente las solicitudes de los afiliados, los problemas o requerimientos que haga la organización sindical y enfrentar los retos que nos propongamos a partir de los espacios y mecanismos existentes es la mejor vía para la construcción de unas relaciones laborales dignas, dentro del marco jurídico vigente. Asimismo, aceptamos que el instrumento de la negociación colectiva debe ser siempre el espacio para buscar entendimientos sobre las condiciones laborales.

### CAPÍTULO I

### REPRESENTACIÓN, RECONOCIMIENTO Y NORMAS QUE REGULAN EL ACUERDO.

### ARTÍCULO 1. DERECHOS, RECONOCIMIENTO Y REPRESENTACIÓN.

EL CENTRO DE ORGANIZACIÓN Y ESTRATEGIA - COE COLOMBIA o cualquier otro que llegare a hacer sus veces por efecto de sustitución patronal o de empleadores, reconoce a SINTRAONGS como la organización sindical representante de los trabajadores y trabajadoras afiliados a ella y que están a su servicio, y por ello respetará los derechos y garantías propias de las organizaciones sindicales, en especial la autonomía en su estructura y funcionamiento, y se obliga a no promover ni suscribir pactos colectivos o planes de beneficios con sus trabajadores y trabajadoras.

COE COLOMBIA se compromete a mantener, cumplir y hacer cumplir una posición política y de principios de respeto integral de los Derechos Humanos y Derechos Fundamentales Constitucionales de sus trabajadores e invitará a sus contratistas, subcontratistas o proveedores para que cumplan esta política en relación con su personal, cuando desarrollen labores contratadas por éste. En consecuencia, no ejercerá ninguna clase de persecución, coacción o discriminación por razones sindicales, políticas, regionales, raciales, religiosas, de nacionalidad, profesión, cargo o lugar de trabajo, de género o tendencia sexual, así como ningún otro acto que vulnere o desconozca los derechos aquí mencionados.

## ARTÍCULO 2. CAMPO DE APLICACIÓN.

La presente convención colectiva de trabajo es el resultado de un acuerdo entre COE COLOMBIA y SINTRAONGS, y regula las relaciones entre COE COLOMBIA y todos los trabajadores a su servicio con contrato laboral vigente que estén afiliados a esa organización en los términos de ley, así como las relaciones colectivas entre COE COLOMBIA y la organización sindical SINTRAONGS.

Las disposiciones de esta convención se consideran incorporadas en los contratos individuales de trabajo, y toda disposición o reglamentación en contrario a los fines expresos de esta CCT que tienda a desvirtuar o contradecir las estipulaciones de la misma, no se aplicarán en los términos legales y del principio de favorabilidad.

De la misma forma, COE COLOMBIA reconoce que no producen ningún efecto las cláusulas del Reglamento Interno de Trabajo o modificaciones al contrato de trabajo que desmejoren las condiciones de los trabajadores en relación con lo establecido en las leyes, contratos individuales, convenciones colectivas o laudos arbitrales, en los términos que ya se indicaron.

## ARTÍCULO 3. PRINCIPIOS FUNDAMENTALES.

Las y los trabajadores beneficiados de ésta Convención Colectiva de Trabajo, estarán amparados por los siguientes Principios Mínimos Fundamentales:

- Igualdad de oportunidades para los trabajadores;
- remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo;
- estabilidad en el empleo;
- irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales;
- facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles;
- situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho;
- primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales;
- garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario;
- protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad.

**Parágrafo.** Los anteriores principios, consagrados en el artículo 53 de la Constitución Política de Colombia, se aplicarán en los términos y alcances que le ha dado la interpretación de las altas cortes sobre ellos, incorporándose a esta convención y a los contratos de trabajo vigentes y que se suscriban a futuro.

#### **ARTÍCULO 4. RECONOCIMIENTO DERECHO DE ASOCIACIÓN COLECTIVA.**

La Fundación CENTRO DE ORGANIZACIÓN Y ESTRATEGIA COE COLOMBIA respetará a todos los trabajadores su derecho a afiliarse al sindicato libremente.

#### **ARTÍCULO 5. RECONOCIMIENTO DEL SINDICATO.**

La Fundación CENTRO DE ORGANIZACIÓN Y ESTRATEGIA COE COLOMBIA reconocerá a SINTRAONGS como organización sindical representante de sus trabajadores afiliados, en los términos de ley. Igualmente, reconocerá a las organizaciones sindicales de segundo y tercer grado a las cuales el sindicato se encuentre afiliado o se llegare a afiliarse, en los términos que por ley corresponda.

#### **ARTÍCULO 6. CONTINUIDAD DE DERECHOS.**

Todos los derechos y garantías que venían siendo reconocidos por CENTRO DE ORGANIZACIÓN Y ESTRATEGIA COE COLOMBIA a la fecha de la firma de la

*Handwritten signature*

*Handwritten signature: Tabana Paraf*

presente Convención, continuarán vigentes y seguirán siendo pagados. Las garantías aquí articuladas se entenderán como derechos adquiridos con esta cláusula como fuente de derecho, y aunque no sean integrados a este texto convencional, mantendrán su vigencia.

## **CAPITULO II CONTRATACIÓN Y CONDICIONES DE TRABAJO**

### **ARTÍCULO 7. MODALIDAD CONTRACTUAL.**

El COE COLOMBIA preferirá la vinculación de sus trabajadores mediante la modalidad a término indefinido, sin que se descarte el uso de otras modalidades contractuales laborales respetando los límites de ley. En todo caso, no podrá acudir a modalidades no laborales para funciones de carácter misional y permanente.

El principio de primacía de la realidad sobre la forma tendrá plena eficacia para resolver judicialmente los casos donde se acuda a modalidades no laborales para el desempeño de funciones misionales y permanentes.

**PARÁGRAFO.** A los trabajadores del COE COLOMBIA afiliados a la organización sindical que se encuentran vinculados a la fecha de firma del presente documento no se les aplicará la figura del periodo de prueba y se les mantendrá el contrato a termino indefinido

### **ARTÍCULO 8. CLÁUSULA DE EXCLUSIVIDAD.**

COE COLOMBIA podrá pactar la cláusula de exclusividad reconociendo que sus trabajadores afiliados a SINTRAONGS podrán suscribir contratos laborales o civiles con terceros, siempre que estos no afecten su desempeño en las funciones que realizan en la fundación CENTRO DE ORGANIZACIÓN Y ESTRATEGIA.

**PARÁGRAFO.** En caso de que un trabajador del COE COLOMBIA afiliado a SINTRAONGS vaya a suscribir un contrato con un tercero deberá informar previamente al COE COLOMBIA el objeto o funciones y la persona contratante, con el único propósito de identificar posibles conflictos de interés en la suscripción del contrato.

### **ARTÍCULO 9. PERSONAL DE MANEJO Y CONFIANZA.**

ff

fehnanafinaf

COE COLOMBIA podrá incluir en los contratos laborales de los y las trabajadoras afiliadas al sindicato la definición de manejo y confianza.

En todo caso esta definición no podrá ser usada para:

- Negar el ejercicio de las libertades sindicales de afiliación, negociación y huelga, así como todas aquellas establecidas por la legislación colombiana y los convenios internacionales.
- Negar la aplicación de beneficios convencionales y laborales pactados en la presente convención colectiva, laudos arbitrales, actas extraconvencionales o cualquier tipo de acuerdo firmado con la organización sindical Sintraongs.
- Extender de manera arbitraria y por fuera de los términos establecidos en la presente CCT, la jornada laboral o los horarios de trabajo.
- Limitar el disfrute de periodos vacacionales, permisos de calamidad, permisos sindicales y demás establecidos en la presente CCT y la ley colombiana.
- Justificar despidos laborales que violen lo establecido en la presente CCT en relación al régimen contractual, debido proceso o aplicación de fueros sindicales.

#### ARTÍCULO 10. DEFINICIÓN DE FUNCIONES.

Dentro de los tres (3) meses siguientes a la entrada en vigencia de la convención colectiva de trabajo, COE COLOMBIA elaborará el proyecto de Manual de funciones y procedimientos relacionados con los cargos al interior de la FUNDACIÓN.

Dentro de los 15 días hábiles siguientes a la firma del presente documento la organización sindical podrá remitir la información que considere pertinente incorporar.

Evaluando con sentido de pertinencia las sugerencias recibidas, y cumplidos los tres (3) meses, COE Colombia enviará Proyecto de Manual a la organización sindical. Transcurridos 10 días calendario SintraONGS elaborará una retroalimentación del proyecto para que se analice la posibilidad de incorporarse en la redacción final.

Pasados 20 días calendario COE Colombia se compromete a elaborar el texto definitivo del Manual.

8 días calendario después de tener el texto definitivo, COE Colombia realizará la socialización con todos sus trabajadores donde se garantizará un espacio de intervención a la organización sindical a través del vocero que designen para ello.

SP

Atenciosamente

## ARTÍCULO 11. SISTEMA DE RETROALIMENTACIÓN.

COE COLOMBIA elaborará un sistema de retroalimentación como herramienta administrativa para lograr el cumplimiento de los objetivos que se planeen en cada campaña.

El contenido del programa o sistema de retroalimentación deberá tener en cuenta, entre otros, el establecimiento de metas u objetivos claros, los aspectos positivos de desarrollo del trabajo, los puntos débiles, las deficiencias y dificultades encontradas durante el periodo de seguimiento, las recomendaciones de cómo superar estas deficiencias y dificultades y la utilidad del sistema para aspectos laborales como los ascensos.

El sistema de retroalimentación constituirá un capítulo dentro del Reglamento Interno de Trabajo del COE COLOMBIA por lo que los tiempos y formas de elaboración serán los mismos establecidos para dicho documento en la cláusula o artículo 12 del presente acuerdo.

**Parágrafo.** El proceso de retroalimentación no se utilizará por el COE para sustentar el despido con justa causa.

## ARTÍCULO 12. DEFINICIÓN DEL REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO.

Dentro de los tres (3) meses siguientes a la entrada en vigencia de la convención colectiva de trabajo el CENTRO DE ORGANIZACIÓN Y ESTRATEGIA COE COLOMBIA elaborará el proyecto de Reglamento Interno de Trabajo conforme a lo dispuesto en el Artículo 108 del Código Sustantivo del Trabajo, para lo cual la organización sindical podrá remitir la información que considere pertinente siempre y cuando lo haga dentro de los 15 días hábiles siguientes a la firma del presente documento.

Evaluando con sentido de pertinencia las sugerencias recibidas, y cumplidos los tres (3) meses COE Colombia enviará Proyecto de Reglamento a la organización sindical. Transcurridos 10 días calendario SintraONGS elaborará una retroalimentación del proyecto para que se analice la posibilidad de incorporarse en la redacción final.

Pasados 20 días calendario COE Colombia se compromete a elaborar el texto definitivo del Proyecto.

8 días calendario después de tener el texto definitivo, COE Colombia realizará la socialización con todos sus trabajadores donde se garantizará un espacio de intervención a la organización sindical a través del vocero que designen para ello.

El Reglamento no podrá desmejorar la condiciones establecidas en esta Convención Colectiva de Trabajo y los mínimos legales. El COE COLOMBIA se compromete a escuchar las preocupaciones del sindicato sobre el incumplimiento a lo señalado y garantizar así un ambiente laboral armónico.

### **ARTÍCULO 13. JORNADA DE TRABAJO.**

La definición de la jornada de trabajo en el COE COLOMBIA respetará los límites que la ley establece a través de horarios flexibles, de la misma manera en que viene funcionando a la fecha de la firma del presente documento.

**PARÁGRAFO.** Se exceptúan situaciones especiales como el caso de las tormentas o blitz.

### **ARTÍCULO 14. REMUNERACIÓN DEL TRABAJO DOMINICAL Y FESTIVO.**

El trabajo en domingo o días de fiesta se continuará remunerando como lo hace el COE COLOMBIA a la fecha de firma del presente documento.

### **ARTÍCULO 15. VACACIONES.**

Lo(a)s trabajador(e)s del COE COLOMBIA afiliados a la organización sindical que hubieren prestado sus servicios durante un (1) año continuo, tienen derecho a diecinueve (19) días hábiles de vacaciones remuneradas.

### **ARTÍCULO 16. VIÁTICOS.**

COE COLOMBIA reconocerá a sus trabajadores afiliados a la organización sindical SINTRAONG los gastos de traslado y viáticos, cuando a ellos haya lugar y de forma anticipada, como lo viene haciendo a la fecha de firma de la presente Convención.

Para el efecto, COE COLOMBIA se compromete a elaborar dentro de los 3 meses siguientes a la firma del presente documento, el reglamento donde se registren las condiciones específicas de causación, pago y soporte de estos conceptos. Se tendrá en cuenta como excepción, en los viajes de corta distancia, con ida y regreso el mismo día, que no se aplica la regla de viáticos, pero si se garantizará el transporte y alimentación.

**PARÁGRAFO.** Las partes entienden por corta distancia la zona metropolitana de cada ciudad y su departamento de influencia.

## **ARTÍCULO 17. CAPACITACIÓN.**

El CENTRO DE ORGANIZACIÓN Y ESTRATEGIA COE COLOMBIA, brindará a sus trabajadores y trabajadoras afiliados a SINTRAONGS cursos, capacitaciones y actualizaciones que requieran para el cumplimiento de sus funciones y cargos, mediante acuerdos con instituciones especializadas, de los que ofrezca directamente COE COLOMBIA o que se logren con terceros, siempre a criterio final del COE COLOMBIA.

## **ARTÍCULO 18. DISTRIBUCIÓN DE CARGA LABORAL.**

La fundación CENTRO DE ORGANIZACIÓN Y ESTRATEGIA COE COLOMBIA, según su criterio, contratará nuevo personal de acuerdo con la intensidad de trabajo, una vez se amplía la intensidad de trabajo en una campaña y logren los fondos necesarios para esto.

## **ARTÍCULO 19. SALUD OCUPACIONAL.**

La Fundación CENTRO DE ORGANIZACIÓN Y ESTRATEGIA en desarrollo de la actividad laboral de sus trabajadores y atendiendo al objeto social de la misma, se compromete a iniciar los trámites para implementar el Plan de Gestión de Salud y Seguridad en el Trabajo en los términos exigidos por las normas vigentes, inmediatamente se suscriba el presente acuerdo.

### **CAPITULO III**

### **RELACIONES LABORALES, PROCEDIMIENTOS DISCIPLINARIOS**

## **ARTÍCULO 20 . FORMA DE COMUNICACIÓN ADMINISTRATIVA.**

Las decisiones e instrucciones con contenido administrativo que deban ser conocidas por los trabajadores del COE COLOMBIA afiliados al sindicato se comunicarán por escrito mediante cualquiera de las formas que sean eficaces para su finalidad.

## **ARTÍCULO 21 . PROCEDIMIENTO PARA IMPONER SANCIONES DISCIPLINARIAS.**

En los casos en que se considere que un trabajador o una trabajadora haya incurrido en una conducta, acción u omisión, que pueda conllevar a la aplicación de una sanción disciplinaria el CENTRO DE ORGANIZACIÓN Y ESTRATEGIA COE

COLOMBIA aplicará lo establecido en el artículo 115 del C.S.T. y la interpretación que hizo la Corte Constitucional en la sentencia C-593 de 2014, dando lugar al siguiente procedimiento:

**1. Averiguación preliminar y apertura del proceso disciplinario.** Una vez conocida la información sobre la eventual existencia de presuntas faltas disciplinarias, dentro de los quince (15) días siguientes, COE COLOMBIA notificará al trabajador de la apertura del proceso disciplinario y las actuaciones tendientes a verificar su veracidad, las personas involucradas y el recaudo del material probatorio. Dada su finalidad, esta etapa será obligatoria y no podrá demorarse más de 15 días calendarios.

**Parágrafo.** En caso de que la recolección probatoria dependa de la actuación de terceros ajenos a la o el trabajador involucrado y al COE, el plazo de 15 días podrá extenderse hasta que se agote dicha actuación, siempre y cuando se tramite lo requerido dentro de los 15 días señalados.

**2. Formulación de cargos.** Una vez agotada la etapa de apertura del proceso disciplinario, dentro de los diez (10) días siguientes a su cierre, se formularán los cargos disciplinarios contra el trabajador, si hay lugar a ello, mediante decisión escrita y motivada para verificar la ocurrencia de la conducta, determinar si es constitutiva de falta disciplinaria, esclarecer los motivos determinantes y las circunstancias de tiempo, modo y lugar en las que se cometió, el perjuicio causado con la falta y la responsabilidad disciplinaria del investigado.

En el documento se hará la formulación de cargos que contendrá, como mínimo lo siguiente:

- a. Identificación de la o el trabajador involucrado.
- b. Descripción de la o las conductas, acciones u omisiones, que pueden constituir faltas disciplinarias, así como las condiciones de tiempo, modo y lugar en que supuestamente ocurrieron.
- c. La descripción de las pruebas que se encuentren en poder del COE COLOMBIA.
- d. La citación de las normas que consagran la o las faltas.
- e. La consecuencia o sanción establecida en las normas para la o las faltas.
- f. La citación a la o el trabajador involucrado para que, si lo desea, rinda los descargos respectivos en audiencia que deberá realizarse entre el tercer (3º) y el quinto (5º) día hábil siguientes, indicándole la fecha, hora y lugar en que se realizará, la posibilidad de poder controvertir las pruebas existentes, aportando y solicitando la práctica de prueba, interrogando a los testigos de COE COLOMBIA y los propios; y a los autores de los informes que acusen al trabajador que sean pertinentes para su defensa y el derecho al acompañamiento de dos (2) representantes de la organización sindical y la de estar asistido por un abogado.

**3. Notificación.** De forma inmediata, se notificará a la o el trabajador involucrado la decisión anterior entregando copia de la misma y de las pruebas en poder de COE COLOMBIA.

**4. Audiencia de descargos.** Al inicio de la audiencia se dará a conocer su finalidad a la o el trabajador, sus derechos, los medios probatorios que no se hayan podido entregar antes y se informará a los asistentes las formalidades de la audiencia.

A continuación, la o el trabajador podrá hacer un pronunciamiento sobre los hechos, las pruebas y demás aspectos que considere relevantes para su defensa; podrá ser interrogado por COE COLOMBIA y el trabajador interrogará a sus testigos y a los de COE COLOMBIA, como también a los autores de los informes que lo acusan, podrá pedir pruebas que se practicarán inmediatamente, de ser posible.

Durante la audiencia, los representantes de la organización sindical podrán intervenir y pronunciarse sobre lo que consideren pertinente. El abogado asesorará al trabajador durante la diligencia y podrá formular las objeciones propias para defensa del trabajador.

Por solicitud de la o el trabajador, de la organización sindical o por decisión propia, COE COLOMBIA suspenderá la audiencia hasta por un (1) día hábil.

Se levantará acta de lo que ocurra en la audiencia de descargos y de constancias de todos los asistentes a ella.

**5. Decisión.** Dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la audiencia de descargos y su suspensión si la hubiere, COE COLOMBIA expedirá acto escrito motivado en el cual se sustente la decisión que exonere o imponga sanción disciplinaria. Copia de la decisión se depositará en la hoja de vida o carpeta laboral de la o el trabajador involucrado.

La decisión se notificará inmediatamente a la o el trabajador involucrado, entregándole copia e indicándole la posibilidad de interponer el recurso de apelación dentro de los tres (3) días hábiles siguientes, expresando las razones que lo sustenten.

**6. Decisión del recurso.** Dentro de los tres (3) días hábiles siguientes a la fecha de interposición del recurso de apelación, el superior jerárquico de quien haya tomado la decisión, resolverá de manera definitiva el asunto mediante escrito motivado que se notificará a la o el trabajador involucrado entregándole copia.

**Parágrafo.** Mientras no se haya resuelto el recurso de apelación no podrá hacerse efectiva la sanción impuesta.

ll

Patricia Pineda

## ARTÍCULO 22 . INTERLOCUCIÓN LABORAL.

Créase un Espacio de Interlocución Laboral donde participen dos (2) miembros representantes del CENTRO DE ORGANIZACIÓN Y ESTRATEGIA COE COLOMBIA, y dos (2) representantes designados por SINTRAONGS, trabajadores afiliados de COE COLOMBIA, con sus respectivos suplentes, el cual podrá abordar las siguientes cuestiones:

1. Las inquietudes que se presenten sobre las interpretaciones y correcta aplicación de las normas laborales y convencionales establecidas en la Convención Colectiva, sobre las que debe quedar clara exposición de las conclusiones e interpretaciones de las partes, en caso de no haber acuerdo.
2. Las solicitudes que presenten los trabajadores y las trabajadoras de COE COLOMBIA afiliados a SINTRAONGS, relativas a alguna situación laboral particular de ellos. Se exceptúan de lo señalado en este numeral los asuntos que se tramiten o que hayan sido resueltos a través del procedimiento para imponer sanciones disciplinarias pues no es una instancia adicional.

**Parágrafo 1.** El Espacio de Interlocución Laboral realizará una reunión semestral, salvo que sea para tratar asuntos como los establecidos por el numeral 2 de este artículo, en cuyo caso alguna de las Partes podrá solicitarla con la debida sustentación. Cuando se considere necesario, se dejará constancia por escrito de sus deliberaciones y decisiones.

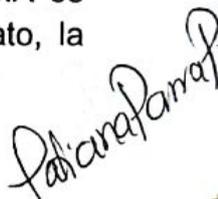
**Parágrafo 2.** COE COLOMBIA podrá realizar reuniones periódicas a discreción, donde participen directivos, administradores y trabajadores, con la finalidad de socializar y discutir aspectos importantes relacionados con las condiciones laborales, el ambiente de trabajo y la estabilidad misional.

En todo caso, COE COLOMBIA reconoce la Ley 1010 de 2006 como una herramienta eficaz para discutir asuntos laborales bajo la competencia del Comité de Convivencia Laboral, materia que se reglamentará en el Reglamento Interno en los tiempos y formas ya descritas en el artículo 12 del presente acuerdo.

## CAPITULO IV CONDICIONES ECONÓMICAS Y AUXILIOS EXTRALEGALES.

### ARTÍCULO 23. INCREMENTO SALARIAL.

Finalizado cada año de vigencia de la Convención Colectiva, COE COLOMBIA se compromete a evaluar, en una mesa bipartita con representantes del sindicato, la



posibilidad de hacer incremento salarial de sus trabajadores afiliados al sindicato, analizando variables como el IPC anual, el incremento al salario mínimo en el año anterior, la variación del dólar, el presupuesto aprobado para el COE COLOMBIA, las campañas y los donantes, entre otras, sin que necesariamente se concluya en la obligación de realizar el incremento.

#### **ARTÍCULO 24. BONIFICACIÓN POR FIRMA.**

COE COLOMBIA pagará a sus trabajadores afiliados al sindicato, por única vez, dentro del mes siguiente a la firma de la Convención Colectiva, la suma de UN MILLÓN DE PESOS (\$1.000.000.00) como bonificación por firma del acuerdo colectivo.

#### **ARTÍCULO 25. EQUIPO MÓVIL Y CONECTIVIDAD.**

COE COLOMBIA dotará a sus trabajadoras y trabajadores afiliados al sindicato de un teléfono móvil con conectividad y plan de datos, debiendo elaborarse la reglamentación sobre su uso dejando claro que los casos de daños o pérdidas por hurto y demás riesgos normales de su tenencia serán asumidos por el COE COLOMBIA.

**Parágrafo 1.** Las partes acuerdan el mes de enero de 2023 como plazo máximo para cumplir con lo establecido en este artículo.

**Parágrafo 2.** COE COLOMBIA respetará el derecho de sus trabajadores afiliados al sindicato a la desconexión laboral en los términos establecidos en las normas vigentes a la fecha de firma del presente acuerdo.

#### **CAPÍTULO V**

#### **DERECHOS Y GARANTÍAS PARA EL EJERCICIO DE LA ACTIVIDAD SINDICAL**

#### **ARTÍCULO 26. PERMISOS SINDICALES.**

Durante la vigencia de esta convención colectiva de trabajo, CENTRO DE ORGANIZACIÓN Y ESTRATEGIA COE COLOMBIA otorgará los permisos sindicales que adelante se describen, a sus trabajadores sindicalizados, solicitados por SINTRAONGS, siempre que medie solicitud escrita por parte de la organización sindical con una antelación no menor de 5 días.

Los permisos sindicales establecidos se utilizarán para:

*SP*

*Pachangomaf*

- Asambleas Nacionales de Delegados. 5 días hábiles por año, para los trabajadores y trabajadoras de COE COLOMBIA afiliados al sindicato y que son designados como delegados nacionales, sin que supere el 10% del total de trabajadores del COE COLOMBIA para el momento del permiso.
- Asamblea General Municipal de afiliados. Un (1) día hábil por trabajador y trabajadora afiliada anual.
- Junta Directiva Municipal. Seis (6) días anuales para el trabajador designado como directivo sindical.
- Audiencia de descargos, representación sindical al interior del COE COLOMBIA, espacio de interlocución laboral. Por el tiempo que dure la audiencia.
- Capacitaciones sindicales 2 días al año por trabajador afiliado al sindicato (previo acuerdo de las fechas con COE COLOMBIA), sin que supere el 10% del total de trabajadores del COE COLOMBIA para el momento del permiso.
- Todos aquellos que se consideren de importancia para Sintraongs, tengan carácter sindical, estén debidamente sustentados y se acuerden con COE Colombia.

**Paragrafo.** Las partes acuerdan que los permisos sindicales no interferirán las actividades de COE COLOMBIA denominadas o conocidas como "tormenta" y "blitz".

En todo caso, para la concesión de los permisos anteriores se tendrán en cuenta criterios de razonabilidad y proporcionalidad para no afectar las funciones y siempre de común acuerdo entre las partes.

#### **ARTÍCULO 27. AUXILIO SINDICAL.**

El CENTRO DE ORGANIZACIÓN Y ESTRATEGIA COE COLOMBIA otorgará a Sintraongs un auxilio de 2 millones de pesos (\$2.000.000.00), por una única vez, durante la vigencia de la Convención Colectiva de Trabajo producto de esta negociación para el fortalecimiento de la actividad sindical, desarrollo de actos conmemorativos, formación, entre otros. Este auxilio será entregado a la Tesorería Nacional de Sintraongs dentro de los 30 primeros días de vigencia.

#### **ARTÍCULO 28. CARTELERA SINDICAL.**

Para que se cumpla con los efectos de información sindical a sus afiliados y verdaderas garantías al derecho de asociación, COE COLOMBIA financiará y garantizará el espacio para que SINTRAONGS instale una (1) cartelera en los sitios más frecuentados por el mayor número de trabajadores, junto con el compromiso de

incorporar enlaces virtuales a las páginas de Sintraongs en el sitio web oficial de la organización, si esta fuera creada. Esta cartelera contará con los siguientes criterios:

- Las dimensiones serán de un (1) metro de ancho por setenta (70) centímetros de alto.
- Utilice un lenguaje respetuoso y claro sobre las situaciones a las que se hagan referencia, sin hacer uso de lenguaje soez, misógino, sexista, racista, xenófobo u homofóbico.
- Su contenido garantizará la veracidad de la información y será de plena autonomía de Sintraongs.

## ARTÍCULO 29. PROMOCIÓN DEL PROCESO FORMATIVO DEL TRABAJADOR

Entendiendo la relevancia de mejorar permanentemente las capacidades intelectuales y técnicas de su personal, la Fundación CENTRO DE ORGANIZACIÓN Y ESTRATEGIA COE COLOMBIA promoverá el proceso formativo de sus trabajadores; por tal motivo se compromete a concertar y respetar los horarios académicos de los trabajadores afiliados al sindicato que actualmente se encuentren estudiando y facilitará las condiciones para aquellos que deseen iniciar, en los términos en que se viene realizando a la fecha de firma del presente acuerdo y garantizando el mínimo impacto en las campañas.

## ARTÍCULO 30. VIGENCIA

La CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO producto de la negociación de este pliego de peticiones tendrá vigencia de tres (3) años, contado a partir del día de su firma.

Por el COE COLOMBIA,

  
LEONOR SIERRA

  
MELISSA GUZIAK

MARCIO MONZANE  
(Autoriza firma a ruego)

ALAN SABLE  
(Autoriza firma a ruego)





Por SINTRAONGS,

MARÍA ANGÉLICA ARO LA VIZCAÍNO.  
MARÍA ANGÉLICA ARDILA VIZCAÍNO

Alexander López de Cervantes.  
ALEXANDER LÓPEZ DE CERVANTES

Sergio Riveros  
SÉRGIO DANIEL RIVEROS CASTAÑEDA

Jessica Tatiana Parra Piragauta  
JESSICA TATIANA PARRA PIRAGAUTA

Pierkey Herrera Taboada  
PIERKEY HERRERA TABOADA

