



So

CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO SUSCRITA ENTRE LA UNIÓN
SINDICAL OBRERA DE LA INDUSTRIA DEL PETRÓLEO -USO- Y EL
SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES Y TRABAJADORAS DE
ORGANIZACIONES NO GUBERNAMENTALES Y SOCIALES -
SINTRAONGS-2019-2021

(En cursiva las normas nuevas o modificadas)

CAPÍTULO I
PRINCIPIOS Y NORMAS QUE REGULAN EL ACUERDO

INTRODUCCIÓN

La USO promueve en la sociedad los derechos laborales, humanos, económicos y sociales como un principio para la democratización del país, y afirma que para que este propósito sea una realidad, es indispensable el reconocimiento de la legitimidad de las organizaciones sindicales y de los derechos laborales.

En ese sentido, las partes concebimos la negociación colectiva como un proceso permanente, y por ello creemos que esta 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, los problemas o requerimientos que hagamos 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.

ARTÍCULO 1. NORMAS QUE REGULAN LAS RELACIONES LABORALES EN LA USO. Las Relaciones Laborales en la USO 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.

ARTÍCULO 2. PRINCIPIOS Y DERECHOS FUNDAMENTALES DEL TRABAJO. A las(los) trabajadoras(as) de la USO se les respetarán al menos los siguientes principios y derechos fundamentales:

1. Igualdad de oportunidades.
2. Remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad del trabajo.

ADRIANO

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

Landelario
Verpaga



SintraONGS

3. Estabilidad en el empleo, en condiciones de eficiencia de desempeño y de disponibilidad financiera.
4. Irrenunciabilidad de los beneficios mínimos establecidos por las normas laborales y por la presente Convención Colectiva de Trabajo.
5. 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.
6. Primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las Relaciones Laborales.
7. Garantía a la seguridad social integral, clima laboral armónico, la capacitación, el descanso necesario, y la participación democrática de la organización sindical en las situaciones que afecten a los trabajadores y las trabajadoras.
8. Garantía de estabilidad laboral reforzada a sus trabajadores según la legislación laboral vigente

ADRIANO

ARTÍCULO 3. CAMPO DE APLICACIÓN. La presente Convención Colectiva de Trabajo se celebra entre la USO y SINTRAONGS con personería jurídica 001 de 06 de marzo de 2009, y regula las relaciones tanto individuales como colectivas entre la USO y sus trabajadores y trabajadoras.

Las disposiciones normativas de la presente convención se consideran incorporadas a los contratos individuales de trabajo de los trabajadores al servicio de la USO.

Los trabajadores beneficiarios de la convención colectiva de trabajo suscrita entre la USO y Ecopetrol, no podrán recibir doble beneficio.

Toda disposición o reglamentación contraria a los fines expuestos de esta Convención que tienda a desvirtuar, falsear, tergiversar o contradecir las estipulaciones pactadas convencionalmente, se tendrán como inexistentes.

ARTÍCULO 4. INTERPRETACIÓN Y FAVORABILIDAD O INDUBIO PRO-OPERARIO. 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.



SintraONGS

[Handwritten mark]

ARTÍCULO 5. VIGENCIA DE NORMAS ANTERIORES. La USO manifiesta que continuará reconociendo los derechos individuales y prestacionales que vienen disfrutando los trabajadores al servicio de la USO, que no han sido tratados, modificados, ni derogados en esta Convención, ni mediante otro acto o documento, hasta el día que sean modificados o derogados.

[Handwritten mark]
[Handwritten signature]

ARTÍCULO 6: PRINCIPIO DE NO DISCRIMINACION. Para efectos de esta convención queda prohibida toda clase de persecución, coacción o discriminación por razones sindicales, políticas, religiosas, raciales, de género, regionales, orientación sexual, de nacionalidad, profesión, cargo o lugar de trabajo, así como cualquier otro acto contra el derecho de sindicalización o el ejercicio sindical. Toda persona que ejercite persecuciones o discriminaciones de esta índole, así como cualquier actuación que perturbe el ejercicio de derechos de asociación sindical o del sindicato incurrirá en las sanciones previstas en la ley.

CAPÍTULO II RÉGIMEN DE CONDICIONES DE TRABAJO

ARTÍCULO 7. POLÍTICA DE LABORALIZACIÓN. A partir de la firma de la presente Convención Colectiva de Trabajo la USO se compromete a vincular al personal necesario para el desarrollo de su objeto social mediante contratación laboral directa

[Handwritten mark]

Parágrafo 1. El Comité Laboral podrá efectuar recomendaciones a la Junta Directiva Nacional de la USO sobre la necesidad de vinculación de personal y forma de contratación en determinadas áreas del mismo sin que las mismas sean obligatorias.

[Handwritten mark]

[Handwritten signature]

ARTÍCULO 8. SUSTITUCIÓN PATRONAL. De acuerdo con las disposiciones legales vigentes, en la eventualidad que la USO se transforme o fusione, los derechos individuales y colectivos de sus trabajadores y trabajadoras, no sufrirán desmejoramiento alguno.

ARTÍCULO 9. COMITÉ LABORAL. Créase un Comité Laboral integrado por dos (2) miembros representantes de la USO designados por la Junta Directiva Nacional, y dos (2) representantes de los trabajadores o las trabajadoras, designados por SINTRAONGS de conformidad con sus Estatutos y Reglamentos Internos. Los representantes de la USO y del Sindicato tendrán un (1) suplente. Este comité sesionará ordinariamente dos veces al año. Sesionara de manera extraordinaria y de mutuo acuerdo, cuando se considere necesario sin superar 4 veces al año.

[Handwritten signature]
[Handwritten signature]



El Comité Laboral se establece para propiciar un mecanismo de interlocución permanente entre la USO y sus trabajadores y trabajadoras representados por SINTRAONGS.

El Comité de Laboral tendrá las siguientes funciones:

1. Revisar las inquietudes de los trabajadores frente a las políticas, normas y procedimientos en el ámbito laboral.
2. Estudiar y resolver las inquietudes que se presenten sobre las interpretaciones y correcta aplicación de las normas laborales y convencionales establecidas en la USO.
3. Estudiar y discutir las solicitudes que presenten los trabajadores y las trabajadoras, el sindicato, o la USO, relativas a la situación laboral particular de algún trabajador o trabajadora.
4. Participar en los procesos disciplinarios de conformidad con lo establecido en los respectivos reglamentos.
5. Presentar recomendaciones frente a la contratación laboral en la USO, en consonancia con el artículo 7 de la presente convención colectiva de trabajo.
6. Recibir y estudiar la información periódica que la USO suministrará acerca de la implementación de las diferentes políticas y medidas laborales, y si es del caso emitir concepto y recomendaciones a la Junta Directiva Nacional de la USO, de acuerdo con sus respectivas competencias.

Parágrafo 1. Para ser elegido miembro del Comité Laboral en representación del Sindicato se debe tener la calidad de trabajador o trabajadora de la USO y estar afiliado a SINTRAONGS.

ARTÍCULO 10. PRINCIPIO DE LEGALIDAD. En ningún caso la USO 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, tanto en 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 idem*, y a la segunda instancia.

ADRIANO

AT



SintraONGS

ARTÍCULO 11. PROCEDIMIENTO PARA LA APLICACIÓN DE SANCIONES DISCIPLINARIAS. 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 Secretaría de Asuntos Administrativos, o la persona delegada por la Junta Directiva Nacional de la USO, realizará una averiguación inicial para informarse de las conductas posibles de sanción.
2. Notificación: Si a juicio de la Secretaría de Asuntos Administrativos 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 a la Junta Directiva Nacional de la USO y al Comité Laboral de la USO dentro de los cinco (5) días hábiles a la ocurrencia de los hechos, salvo que se trate de una conducta consagrada por un Juez de la República como delito. En dicha comunicación deberá indicar claramente una reseña de los hechos, las pruebas que aduce el empleador, la conducta infringida del Reglamento Interno de Trabajo (RIT), y la posible consecuencia según el mismo.
3. Etapa de investigación: La Secretaría de Asuntos Administrativos deberá realizar la investigación que permita verificar la transgresión o no del RIT con la ocurrencia de la conducta investigada. La etapa de investigación no podrá exceder los diez (10) días hábiles siguientes a la notificación.
4. Formulación y traslado de cargos: Terminada la investigación, la Secretaría de Asuntos Administrativos será la encargada de la formulación de cargos por escrito y traslado al imputado dentro los diez (10) días hábiles siguientes a la ocurrencia de los hechos. En ella deberá constar de manera clara y precisa las conductas, las faltas disciplinarias a que esas conductas dan lugar (con la indicación de las normas reglamentarias que consagran las faltas), la calificación provisional de las conductas como faltas disciplinarias y las pruebas que se quieran hacer valer en el procedimiento disciplinario. En el escrito de formulación de cargos se deberá indicar a el(la) trabajador(a) su derecho a ser asistido en audiencia por dos representantes del sindicato.

En el escrito de formulación de cargos se indicará la fecha, hora y lugar para la realización de la audiencia de descargos, durante la cual el acusado podrá formular sus descargos (de manera oral o escrita), controvertir las pruebas en su contra y allegar las que considere necesarias para sustentar sus descargos. La fecha para la audiencia de descargos no podrá fijarse antes de los dos (2) días hábiles.

hand



20

ADRIANO

5. Audiencia de descargos: En la audiencia de descargos el(la) trabajador(a) y los dos representantes del sindicato, darán traslado de las pruebas que constituyen la defensa de el(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 solicitaren. De la reunión se levantará acta.
6. Decisión: La Secretaria de Asuntos Administrativos 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 el (la) trabajador(a), a la Junta Directiva Nacional de la USO y al Comité de Laboral de la USO. Copia de esta decisión se anexará a la hoja de vida del trabajador.
7. Recursos: El(La) trabajador(a) podrá apelar la sanción ante la Junta Directiva Nacional de la USO dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la notificación por escrito de la sanción que le fue impuesta.

BA

La Junta Directiva Nacional resolverá por escrito y de manera motivada el recurso. Para esta actuación tendrá un máximo de siete (7) días hábiles, desde la presentación del recurso por parte de el(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 la Secretaria de Asuntos Administrativos y la segunda instancia la Junta Directiva Nacional.

AA

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

ARTÍCULO 12. DESPIDO SIN JUSTA CAUSA: Cuando la USO de por terminado un contrato de trabajo de manera unilateral y sin justa causa, pagara al trabajador los montos establecidos como indemnización por la Ley colombiana.

Parágrafo 1: Cuando el trabajador tuviere diez (10) años o más de servicio continuos no podrá ser despedido sin justa causa.

ARTÍCULO 13. JORNADA LABORAL: A partir de la firma de la presente Convención Colectiva de Trabajo la jornada laboral en la USO será de máximo cuarenta (45) horas semanales.

band



Handwritten mark resembling a stylized '2' or '8'.

ARTÍCULO 14. REMUNERACIÓN DEL TRABAJO NOCTURNO Y HORAS EXTRAS. El trabajo nocturno y suplementario o de horas extras se remunerará por la USO, de conformidad con lo establecido en la legislación laboral.

ARTÍCULO 15. AUTORIZACIÓN DEL TRABAJO SUPLEMENTARIO. La USO no reconocerá trabajo suplementario o de horas extras sino ha sido autorizado expresamente por la Secretaría de Asuntos Administrativos.

ARTÍCULO 16. REMUNERACIÓN DEL TRABAJO DOMINICAL Y FESTIVO. El trabajo en domingo o días de fiesta se remunerará de conformidad con lo establecido en la legislación laboral

ARTÍCULO 17. VACACIONES. Los(las) trabajadores(as) que hubieren prestado sus servicios durante un (1) año, tienen derecho a diecisiete (17) días hábiles de vacaciones remuneradas.

Parágrafo 1. En la USO, los 17 días hábiles de vacaciones se disfrutarán de la siguiente manera: 15 días, cumplido el año de trabajo y 2 días, en forma individual, programados de común acuerdo entre los(las) trabajadores(as) y la Secretaria de Asuntos Administrativos.

Parágrafo 2: Para la presente Convención se entienden como días hábiles los días comprendidos entre lunes y viernes que no sean feriados.

ARTÍCULO 18. REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO. *Un mes después de firmada la presente convención colectiva de trabajo, SINTRAONG's enviará a la USO las observaciones sobre el reglamento interno de trabajo para revisión y trámite.*

CAPÍTULO III SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

ARTÍCULO 19. SALUD OCUPACIONAL. La USO 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, la USO contará con un programa de Salud Ocupacional 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 la USO. Promoverá campañas con relación a la seguridad, la higiene y el ambiente de trabajo; implementará medidas que prevengan y/o eliminen factores de riesgo

Handwritten signature 'land'.

Handwritten word 'ARRIANDO' inside a circle.

Handwritten scribble.

Handwritten signature.

Handwritten signature.



SintraONGS

[Handwritten mark]

ADRIANO

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 la USO. La USO 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 Junta Directiva Nacional de la USO.

El programa de Salud Ocupacional de la USO 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.

ARTÍCULO 20: EXÁMENES MÉDICOS: La USO se obliga a realizar los respectivos exámenes de ingreso, retiro y demás exámenes periódicos a los que haya lugar conforme a la ley. Las partes ratifican el compromiso de promover la obligatoriedad de estos exámenes para los trabajadores.

[Handwritten mark]

[Handwritten mark]

ARTÍCULO 21 DOTACIONES: La USO reconocerá a los trabajadores beneficiarios de esta Convención Colectiva sin consideración al salario, cuatro (4) vestidos y un (1) par de zapatos al año, entregados así: dos en enero, uno en junio y uno en octubre. Las características de las dotaciones se ajustarán a los requerimientos técnicos de las labores que desempeñe cada trabajador y serán de la mejor calidad. Esta dotación será de obligatoria utilización de los trabajadores.

[Handwritten mark]

Parágrafo 1: en el caso de los zapatos se deterioren antes del año estos serán reemplazados previa entrega de los anteriores.

ARTÍCULO 22. COMITÉ PARITARIO DE SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO - COPASST. La USO 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 dos (2) representantes de la USO designados por la Junta Directiva Nacional y dos (2) de los(las) trabajadores(as). Los representantes de los trabajadores y las trabajadoras al COPASST serán elegidos mediante voto directo de todos los trabajadores y las trabajadoras que prestan servicios a la USO. 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.

ARTÍCULO 23. CAPACITACIÓN EN SALUD OCUPACIONAL, La USO, programará un curso anual en Salud Ocupacional para sus trabajadores. Se hará una

band



Co

programación para asegurar que cada trabajador reciba un curso en salud ocupacional por la vigencia de la convención.

ARTÍCULO 24. SERVICIOS MÉDICOS: La USO reconocerá a sus trabajadores un auxilio anual de \$203416 no acumulables, con el objeto de brindar apoyo para pago de cuotas moderadoras y /o medicamentos que no estén cubiertos por la EPS. Este auxilio se paga los días treinta (30) de enero de cada año. Este auxilio no tendrá incidencia salarial ni prestacional.

ARTÍCULO 25: PAGO DE INCAPACIDADES MÉDICAS: A partir de la presente convención la USO pagará a sus trabajadores el 100% de su salario básico, en caso de incapacidades médicas, debidamente sustentadas y comprobadas por la EPS a que esté afiliado.

ARTÍCULO 26. AUXILIO ÓPTICO. A partir de la vigencia de la presente Convención la USO pagará a sus trabajadores un auxilio óptico cada tres años, equivalente a un veinticinco por ciento (25%) 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. Este auxilio no tendrá incidencia salarial ni prestacional.

ARTÍCULO 27. PÓLIZA COLECTIVA DE RIESGOS. A partir de la firma de la presente Convención Colectiva de Trabajo la USO adquirirá una póliza de vida que ampare a los trabajadores y trabajadoras al servicio de la USO. Esta póliza se acordará de común acuerdo entre las partes a más tardar en el primer Comité Laboral.

CAPÍTULO IV APOYO A LA EDUCACIÓN

ARTÍCULO 28. APOYO A LA EDUCACIÓN DE HIJOS Y TRABAJADORES. La USO auxiliará el estudio de los hijos de los trabajadores y las trabajadoras al servicio de la USO, con un auxilio anual por hijo para el apoyo de su educación en las modalidades de preescolar y primaria, secundaria, técnica, tecnológica, pregrado, el cual no tendrá incidencia salarial y será de la siguiente manera:

- *Preescolar y primaria:* \$ 122.540
- *Secundaria:* \$ 183.810
- *Técnica:* \$ 251.080

band



- Tecnología: \$ 306.350
- Pregrado: \$ 428.890

Estos auxilios se pagarán en la segunda quincena de febrero de cada año y no tendrán incidencia salarial ni prestacional. *Estos auxilios se actualizarán para 2020 y 2021 en la misma proporción que los salarios.*

A partir de la presente convención (2019-2021) se pacta el siguiente acuerdo:

La USO concederá para los trabajadores sindicalizados en SINTRAONG's por toda la vigencia de esta convención, tres (3) becas para estudios formales universitarios de pregrado, en institución certificada por el Ministerio de Educación Nacional en el respectivo domicilio del trabajador. La beca es correspondiente al 90% del valor de la carrera con un tope de 5 Salarios Mínimos Mensuales Legales Vigentes semestrales. El trabajador que abandone sus estudios sin justa causa, devolverá los dineros a la USO. La beca se pierde si el trabajador no aprueba el respectivo semestre o si el trabajador suspende sus estudios por más de 2 semestres. Las becas serán otorgadas, previa solicitud del interesado, por el Comité Laboral quien reglamentará el proceso.

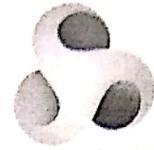
CAPÍTULO V PERMISOS Y LICENCIAS

ARTÍCULO 29. PERMISOS REMUNERADOS: La USO concederá a los trabajadores y las trabajadoras los siguientes permisos remunerados:

1. 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, se otorgarán dos días hábiles adicionales a lo establecido en la Ley 1280 de enero de 2009.
2. Cuando el trabajador(a) contraiga matrimonio, se le concederán tres (3) días si la ceremonia es en el municipio donde labora y cinco (5) días si es en otro municipio.
3. Para asistir a reuniones del Comité de Convivencia, comité laboral, el Comité de Salud y Seguridad en el Trabajo, como lo establece la Ley.
4. Para asistir a consultas médicas y tratamientos de salud.

Parágrafo 1. Con relación a los permisos que se mencionan en el numeral 4, el trabajador deberá presentar una constancia que acredite la asistencia a la cita o la

band



SintraONGS

fórmula médica, de lo contrario el tiempo podrá ser descontado o compensado en horas distintas a la jornada ordinaria. En caso de incapacidad para trabajar, sólo será considerada como válida la expedida por la EPS a la cual se encuentre afiliado(a) el(la) trabajador(a), la cual deberá ser informada de manera inmediata al Secretario de Asuntos Administrativos de la USO o a quien este delegue, y posteriormente hacer llegar el respectivo soporte.

Parágrafo 2. Los permisos y licencias para faltar al trabajo deberán ser solicitados por escrito ante la Secretaría de Asuntos Administrativos. El aviso deberá hacerse con tres días hábiles de anticipación, exponiendo el motivo del permiso, excepto en el caso de grave calamidad doméstica.

CAPÍTULO VI SALARIOS y REMUNERACIONES

ARTÍCULO 30. INCREMENTO SALARIAL, AUXILIOS Y PRIMAS. *El incremento salarial para el primer año de vigencia (1 de enero a 31 de diciembre de 2019) será del 6%. Para el segundo año de vigencia (1 de enero a 31 de diciembre de 2020) los salarios se aumentarán con un valor correspondiente al IPC causado para el año 2019 más 1.8%. Para el tercer año de vigencia (1 de enero de 2021- 31 de diciembre de 2021) el aumento será el correspondiente al IPC causado para el año 2020 más 1.8%. Estos mismos porcentajes se les aplicara a todos los auxilios que se refiere esta convención.*

ARTÍCULO 31. PRIMA DE VACACIONES: La USO pagará a los trabajadores que se beneficien de la presente Convención Colectiva de Trabajo, una prima extralegal de vacaciones correspondiente a 6 días de salario básico del trabajador, la cual no tendrá incidencia salarial ni prestacional.

ARTÍCULO 32. PRIMA DE NAVIDAD: La USO pagará a los trabajadores que se beneficien de la presente convención colectiva de trabajo, una prima extralegal de navidad correspondiente a 6 días de salario básico del trabajador, la cual no tendrá incidencia salarial ni prestacional.

ARTÍCULO 33. PRIMA QUINQUENAL: La USO pagará por una sola vez cuando se cumpla la respectiva antigüedad, una prima sin incidencia salarial, así:

- Por 5 años de trabajo, 5 días de salario.
- Por 10 años de trabajo, 10 días de salario.
- Por 15 años de trabajo, 15 días de salario.
- Por 20 años de trabajo, 20 días de salario.
- Por 25 años de trabajo, 25 días de salario.

band



Se

Por 30 años de trabajo, 30 días de salario.

Parágrafo transitorio: Si durante la vigencia de esta convención un trabajador obtiene su pensión de jubilación y no ha sido beneficiario de esta prima, se le reconocerá la más cercana a su antigüedad.

ARTÍCULO 34. AUXILIOS: La USO pagará a todos los trabajadores que se beneficien de la presente convención colectiva, los siguientes auxilios:

- I. **TRANSPORTE:** Se pagará el auxilio de ley para todos los trabajadores sin consideración de su salario.
- II. **ALIMENTACIÓN:** Se pagará un auxilio mensual de alimentación de \$164.20%.

Parágrafo 1. Estos auxilios no tendrán incidencia salarial ni prestacional.

ARTÍCULO 35. BONO POR FIRMA: La USO pagará, por única vez, cada uno de los trabajadores que se beneficien de la presente convención colectiva, un bono por firma convencional equivalente a \$200.000 pesos. Este bono no tendrá incidencia salarial ni prestacional y se pagará a más tardar en la primera quincena de junio.

CAPÍTULO VII DERECHOS Y GARANTÍAS PARA EL EJERCICIO DE LA ACTIVIDAD SINDICAL

ARTÍCULO 36. RECONOCIMIENTO SINDICAL. La USO 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 al servicio de la USO. Asimismo, la USO se compromete a no promover ni suscribir pactos colectivos, u otras figuras similares, ni contratos sindicales con sus trabajadores y trabajadoras.

De la misma manera la USO reconoce y acepta la asesoría de la Federación y/o Confederación a las cuales se afilie el Sindicato.

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 la USO 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.

band



Handwritten mark resembling a stylized 'S' or '2'.

ARTÍCULO 37. DERECHO DE SINDICALIZACIÓN Y NO REPRESALIAS. La USO respetará el derecho de los trabajadores y las trabajadoras, a sindicalizarse y a participar como miembros activos en la Organización Sindical.

La USO con motivo de la discusión del pliego de peticiones, no despedirá, sancionará, o tomará represalias contra ningún trabajador o trabajadora, salvo causa justificada, previa aplicación del procedimiento disciplinario correspondiente.

ADRIANO

ARTÍCULO 38. FUERO Y GARANTÍAS PARA EL EJERCICIO DE LA REPRESENTACIÓN SINDICAL. La USO reconocerá la garantía de fuero sindical a los representantes de los trabajadores y las trabajadoras de conformidad con la legislación laboral.

ARTÍCULO 39. PERMISOS SINDICALES. A partir del 1 de Enero de 2019 la USO concederá a los trabajadores y trabajadoras al servicio de la USO que sean sindicalizados, un total de cien (100) horas anuales, para desempeñar comisiones sindicales inherentes a la Organización, además de asistir a reuniones, asambleas, jornadas de movilización, y cursos de formación sindical. En caso de requerirse un número superior de horas la USO revisara las solicitudes correspondientes.

Handwritten signature or initials.

Handwritten initials.

El procedimiento para otorgar los permisos será el siguiente:

1. El Sindicato solicitará por escrito con un mínimo de tres (3) días hábiles de anticipación los permisos sindicales a la Secretaría de Asuntos Administrativos de la USO.
2. En caso de que la Secretaría de Asuntos Administrativos considere que existen inconvenientes para otorgar el permiso sindical, o no se haya producido comunicación escrita autorizando el permiso, el trabajador o la trabajadora respectiva no podrá usar el permiso solicitado.
3. La Secretaria de Asuntos Administrativos llevará el registro de los permisos autorizados (fecha solicitud, fecha autorización, nombre del trabajador o la trabajadora, actividad para el cual va a ser usado, número de horas, etc.).

Handwritten mark resembling a stylized 'S' or '2'.

ARTÍCULO 40. PASAJES AÉREOS. La USO entregará por cada año de vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo al Sindicato cuatro (4) pasajes aéreos dentro del país ida y regreso para participar en actividades sindicales a los afiliados a Sintraongs que estén al servicio de la USO. El Sindicato deberá solicitarlos por lo menos con ocho (8) días de anticipación.

Handwritten signature or initials.



SintraONGS

ARTÍCULO 41. DESCUENTO DE LAS CUOTAS SINDICALES. La USO retendrá las cuotas sindicales ordinarias y extraordinarias con destino a la tesorería de SINTRAONGS. Estos valores serán entregados al Sindicato en un plazo no más de cinco (5) días después de su recaudo por parte de la USO. De la misma manera, la USO hará la retención de las cuotas respectivas de los trabajadores y las trabajadoras de la Institución que no están afiliados al Sindicato, pero que se benefician de la aplicación de la presente Convención Colectiva de Trabajo.

ADICIONADO

ARTÍCULO 42. AUXILIO SINDICAL. La USO otorgará a SINTRAONGS un auxilio de dos millones de pesos (\$2.000.000) por cada año de vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo para 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 primeros 30 días de vigencia de la presente convención.

ARTÍCULO 43. PUBLICACIÓN. La USO se encargará de reproducir y entregar a SINTRAONGS cincuenta (50) ejemplares físicos de un texto que compile el conjunto de políticas y normas laborales de la USO, incluyendo la presente Convención Colectiva de Trabajo.

ARTÍCULO 44. CARTELERA SINDICAL. La USO entregará en los treinta (30) días siguientes a la firma de la Convención Colectiva de Trabajo, carteleras en cada una de las subdirectivas de la USO donde haya sede física, que deberán tener como mínimo las siguientes dimensiones: un metro (1 m) por uno punto veinte metros (1.20 m). Las carteleras deberán ser ubicadas en sitios visibles en cada una de las sedes de las subdirectivas de la USO.

ARTÍCULO 45. PRÉSTAMOS DE LIBRE INVERSIÓN. La USO otorgará a sus trabajadores préstamos de libre inversión de hasta 4 millones de pesos, sin intereses, por una sola vez y por la vigencia de esta convención siempre y cuando las subdirectivas tengan capacidad de hacerlo y los trabajadores tengan capacidad de pago respetando siempre el mínimo vital pagaderos hasta en 2 años.

ARTÍCULO 45. VIGENCIA. La presente convención colectiva tendrá una vigencia de (3) tres años, entre el 1 de enero de 2019 hasta el 31 de diciembre de 2021.

Para Constancia firman, el día 11 de mayo de 2019, en la ciudad de Barrancabermeja.

band



Por la USO

Eduvin Palma Egea

Jose Marin Moreno

Cesar Eduardo Loza Arenas

Martin Fernando Rayelo Rayelo

David Mauricio Gomez

Diana Carolina Pineda Sierra

Por Sintraongs

Zoraida Ramos Berpa

Edmundo Contreras Uribe

Plurko Herrera

Candelaria Vergara
Candelaria Vergara

Good