

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

Código: IVC-PD-39-F-01

Versión: 1.0

Fecha: Julio 11 de 2014

Página: 1 de 1

Dirección Territorial de Cundinamarca  
 Inspector de Trabajo 2 Soacha  
 Número   04  

|         |        |        |    |    |      |      |          |
|---------|--------|--------|----|----|------|------|----------|
| CIUDAD: | SOACHA | FECHA: | 20 | 11 | 2015 | HORA | 10:25 AM |
|---------|--------|--------|----|----|------|------|----------|

DEPOSITANTE

|                              |                                    |                    |                                    |
|------------------------------|------------------------------------|--------------------|------------------------------------|
| NOMBRE                       | MERY LAURA PERDOMO                 |                    |                                    |
| No. IDENTIFICACIÓN           | 1104699009                         |                    |                                    |
| CALIDAD                      | SECRETARIA GENERAL                 |                    |                                    |
| DIRECCIÓN DE CORRESPONDENCIA | CALLE 35 NUMERO 7-25 PISO 9 BOGOTA |                    |                                    |
| No. TELÉFONO                 | 3237550                            | Correo Electrónico | Sintraongs.juntanacional@gmail.com |

TIPO DE DEPÓSITO

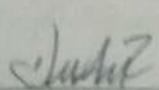
|  |  |                                     |                 |                          |                                     |                          |
|--|--|-------------------------------------|-----------------|--------------------------|-------------------------------------|--------------------------|
| HACE EL DEPOSITO DE  | Convención Colectiva                                     | <input checked="" type="checkbox"/> | Pacto Colectivo | <input type="checkbox"/> | Contrato Sindical                   | <input type="checkbox"/> |
| CELEBRADO ENTRE LA EMPRESA   | UNION SINDICAL OBRERA DE LA INDUSTRIA DEL PETROLEO "USO" |                                     |                 |                          |                                     |                          |
| Y  | Organización Sindical                                    | <input checked="" type="checkbox"/> | Trabajadores    | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/>            | <input type="checkbox"/> |
| SINDICATO(S)<br><small>(cuando sea Convención o Contrato Sindical)</small>                 | SINTRAONGS   |                                     |                 |                          |                                     |                          |
| CUYA VIGENCIA ES   | Del 13 de noviembre 2015- al 13 de noviembre de 2018     |                                     |                 |                          |                                     |                          |
| No. TRABAJADORES A QUIENES APLICA<br><small>(cuando sea Convención, Laudo o Pacto)</small> | 57   | AMBITO DE APLICACION                |                 | Nacional                 | <input checked="" type="checkbox"/> |                          |
|  |  |                                     |                 | Regional                 | <input type="checkbox"/>            |                          |
|  |  |                                     |                 | Local                    | <input type="checkbox"/>            |                          |
| REGLAMENTO DEL CONTRATO SINDICAL<br><small>(cuando sea Contrato Sindical)</small>          |  | No. Folios                          |                 | 14                       |                                     |                          |

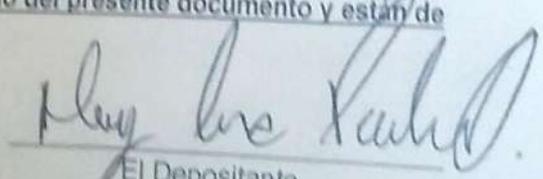
La convención colectiva se depositará a más tardar dentro de los quince (15) días siguientes al de su firma.

Cuando la duración de la convención colectiva no haya sido expresamente estipulada se presume celebrada por términos sucesivos de seis (6) en seis (6) meses.

En desarrollo del Convenio 87 de 1948 de la Organización Internacional del Trabajo, ratificado por la Ley 26 de 1976, las organizaciones sindicales deberán elaborar un reglamento por cada contrato sindical depositado.

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

  
 Inspector de Trabajo 2 de Soacha

  
 El Depositante



**SintraONGS**  
UNIÓN DE TRABAJADORES DE LAS ORGANIZACIONES NO GUBERNAMENTALES Y SOCIALES

**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- 2015 - 2018**

**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 éste 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 Unión Sindical Obrera de la Industria del Petróleo, quien en adelante se denominara 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.
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.



**SintraOIGS**  
SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA ORGANIZACIÓN DE INDUSTRIAS PETROLERAS Y MINERAS

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

**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 expresos 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.

**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.

**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

REC



**SintraONGS**  
SINDICATO ÚNICO DE TRABAJADORES DE LA USO

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

**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.

**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.

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.



**SintraONGS**  
SINDICAL ÚNICO DE LA INDUSTRIA DEL PETRÓLEO

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.

**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. Etapas 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

4x09



**Sintra OIGS**  
SINDICATO UNIFICADO DE TRABAJADORES DE LAS ORGANIZACIONES NO GOBIERNALES Y SOCIALES

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.

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.

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.

**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.



**SintraONGS**  
UNIÓN A TODOS TRABAJADORES DE LAS ORGANIZACIONES NO GUBERNAMENTALES Y MIXTAS

**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.

**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.** La USO se compromete a recibir las sugerencias de SINTRAONGS en el primer Comité Laboral del 2016 y sus trabajadores para la modificación de un nuevo Reglamento Interno de Trabajo durante el primer semestre del 2016.

### 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;



**SintraOIGS**  
SINDICATO DE TRABAJADORES DE LAS ORGANIZACIONES SERVICIALES Y MINERAS

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 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.

**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.

**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 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 ciento sesenta y seis mil pesos (\$166.000), 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 25. 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 26. 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 27. APOYO A LA EDUCACIÓN DE HIJOS.** 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: \$ 100.000
- Secundaria: \$ 150.000
- Técnica: \$ 200.000
- Tecnología: \$ 250.000
- Pregrado: \$ 350.000

Estos auxilios se pagarán en la segunda quincena de febrero de cada año y no tendrán incidencia salarial ni prestacional.

#### CAPÍTULO V PERMISOS Y LICENCIAS

**ARTÍCULO 28. 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 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 29. INCREMENTO SALARIAL, AUXILIOS Y PRIMAS.** A partir del primero (1º) de Enero de 2016, el incremento de los salarios será el correspondiente al IPC causado a treinta y uno (31) de diciembre del 2015 más el uno punto cinco (1,5) para cada uno de los años de la vigencia. Este mismo porcentaje se le aplicará a todos los auxilios a que refiere esta convención.

**ARTÍCULO 30. 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 31. 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 32. AUXILIOS:** La USO pagará a todos los trabajadores que se beneficien de la presente convención colectiva, los siguientes auxilios:



**SintraONGS**  
SINDICATO DE TRABAJADORES DE LAS ORGANIZACIONES NO GUBERNAMENTALES Y SOCIALES

- 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 \$134.000 para trabajadores de la USO Nacional. Para los trabajadores del resto de subdirectivas será así:
  - a) Primer año de vigencia 50% del auxilio de alimentación.
  - b) Segundo año de vigencia 75% del auxilio de alimentación.
  - c) Tercer año de vigencia 100% del auxilio de alimentación.

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

**ARTÍCULO 33. BONO POR FIRMA:** La USO pagará a cada uno de los trabajadores que se beneficien de la presente convención colectiva, un bono por firma convencional equivalente a \$100.000 pesos. Este bono se pagará el 30 de noviembre del 2015. Este bono no tendrá incidencia salarial ni prestacional.

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

**ARTÍCULO 34. 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.

**ARTÍCULO 35. 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.



**SintraONGS**  
SINDICATO DE TRABAJADORES DE LAS ORGANIZACIONES NO GUBERNAMENTALES Y SOCIALES

**ARTÍCULO 36. 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 37. PERMISOS SINDICALES.** A partir del 1 de Enero de 2016 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 revisará las solicitudes correspondientes.

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 Secretaría 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.).

**ARTÍCULO 38. 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.

**ARTÍCULO 39. 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.

**ARTÍCULO 40. AUXILIO SINDICAL.** La USO otorgará a SINTRAONGS un auxilio de tres millones de pesos (\$3.000.000) durante la 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.



**SintraONGS**  
SINDICATO DE TRABAJADORES DE LAS ORGANIZACIONES DE LAS EMPRESAS Y MUEBLES

**ARTÍCULO 41. 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.

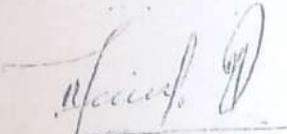
**ARTÍCULO 42. CARTELERA SINDICAL.** La USO entregará en los treinta (30) días siguientes a la firma de la Convención Colectiva de Trabajo, carteleras en cada una de las subdirectivas de la USO, que deberán tener como mínimo las siguientes dimensiones: un metro (1 m) por uno punto veinte metros (1.20 m). Las carteleras deberán ser ubicadas en sitios visibles en cada una de las sedes de las subdirectivas de la USO.

**ARTÍCULO 43. VIGENCIA.** La presente convención colectiva tendrá una vigencia de (3) tres años, entre el 13 de noviembre de 2015 hasta el 13 de noviembre de 2018.

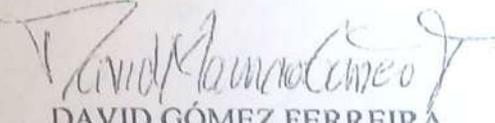
Para Constancia firman, el día 13 de noviembre de 2015 en la ciudad de Barrancabermeja,

Por la USO,

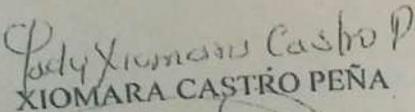
MIKE DUARTE BRUNO

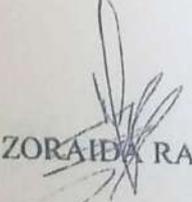
  
ARIEL CORZO DÍAZ

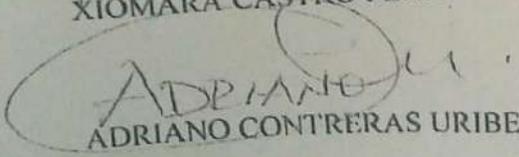
EDWIN PALMA EGEA

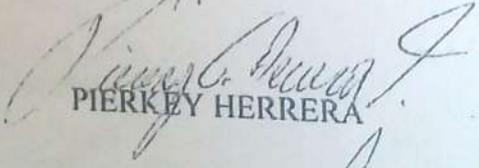
  
DAVID GÓMEZ FERREIRA

POR SINTRAONGS

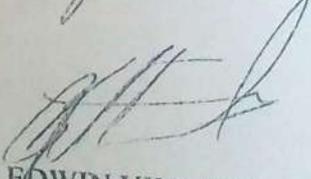
  
XIOMARA CASTRO PEÑA

  
ZORAIDA RAMOS SERPA

  
ADRIANO CONTRERAS URIBE

  
PIERKEY HERRERA

PILAR PERALTA

  
EDWIN VILLAMIL



**SintraONGS**  
SINDICATO ÚNICO DE LOS EMPLEADOS DE LA UNIVERSIDAD DEL CAUCA

## ACTA EXTRA CONVENCIONAL SINTRAONGS - USO

Con la presente acta extra-convencional y en aplicación de la Convención Colectiva de Trabajo firmada entre Sintraongs y la USO, los abajo firmantes acuerdan:

1. Realizar una reunión a más tardar la primera semana de febrero del año 2016, para socializar el estudio de cargos y funciones de los trabajadores de la USO y recoger las recomendaciones de Sintraongs. Esta reunión se realizará garantizando participación democrática de Sintraongs, en el espíritu de la Convención Colectiva de trabajo firmada entre Sintraongs y la USO.

Para constancia firman en Barrancabermeja, a los 13 días de noviembre de 2015

Por la USO,

Mike Duarte Bruno

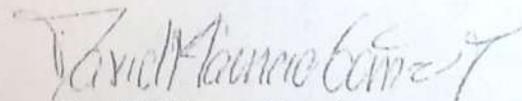
Edwin Palma Egea

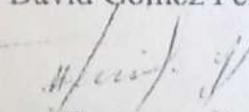
Por SINTRAONGS,

Zoraida Ramos Serpa

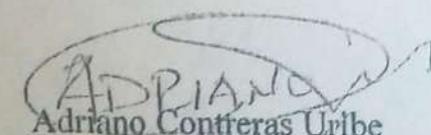
Xiomara Castro

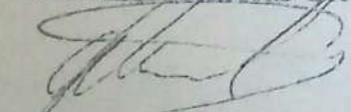
Pierkey Herrera Taboada

  
David Gómez Ferreira

  
Ariel Corzo

Pilar Peralta Díaz

  
Adriano Contreras Uribe

  
Edwin Villamil