

**SINDICATO DE TRABAJADORES Y TRABAJADORAS DE  
ORGANIZACIONES NO GUBERNAMENTALES Y SOCIALES  
"SINTRAONGS".**

**ORGANIZACIÓN SINDICAL DE PRIMER GRADO Y DE INDUSTRIA CON  
PERSONERIA JURIDICA 001 DE MARZO 6 DE 2009, RECONOCIDA POR  
EL MINISTERIO DEL TRABAJO**

**CONVENCION COLECTIVA DE TRABAJO VIGENCIA  
2025-2026**

1

**CAPITULO I  
NORMAS GENERALES**

**Artículo 1: DESIGNACIÓN DE LAS PARTES.** La presente Convención Colectiva de Trabajo, se celebra entre la Central Unitaria de Trabajadores (CUT), entidad que para este acto jurídico se denominará la CUT, o el empleador, y el Sindicato de Trabajadores y Trabajadoras de Organizaciones No Gubernamentales y Sociales (SINTRAONGS), que en el texto aparecerá como SINTRAONGS, o el sindicato, y se aplicará a todos los trabajadores que presten sus servicios a la CUT en el territorio nacional de conformidad con los artículos 471 y 194, numerales 1º, 2º y 4º del Código Sustantivo del Trabajo.

**Artículo 2: PRINCIPIOS FUNDAMENTALES.** La presente Convención Colectiva de Trabajo se funda en la Constitución Política de la República de Colombia y los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo –OIT-. Su finalidad es el constante mejoramiento de las condiciones de trabajo, por consiguiente, su texto debe interpretarse de tal manera que nunca menoscabe los Derechos del trabajador.

**Artículo 3:** Los Trabajadores beneficiados de esta Convención Colectiva de Trabajo, estarán amparados por los siguientes Principios Mínimos Fundamentales:

- a. Igualdad de Oportunidades.
- b. Remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad del trabajo.
- c. Estabilidad en el empleo.
- d. Trabajo decente.
- e. Irrenunciabilidad de los beneficios mínimos establecidos por las normas laborales y por la presente convención colectiva.
- f. Situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de Derecho.
- g. Primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales.
- h. Garantía a la seguridad social integral, clima laboral armónico, la capacitación, el descanso necesario, participación democrática de la organización sindical en las decisiones que convienen a los trabajadores beneficiarios de la presente convención.
- i. Libertad política, ideológica y religiosa.
- j. La Ley, los Contratos, los Acuerdos y Convenios de Trabajo no pueden menoscabar, la Dignidad Humana, los Derechos Humanos ni los Derechos de los Trabajadores.

**Parágrafo.** Las anteriores son normas generales que se incorporan a esta Convención Colectiva, así como a los Contratos de trabajo actualmente existentes, y a los que en el futuro se celebren.

**Artículo 4: IGUALDAD DE GARANTÍA.** Para lograr la eficacia del Principio de Igualdad y de No Discriminación, el Comité Ejecutivo Nacional de la Central Unitaria de Trabajadores CUT, exigirá y garantizará el cumplimiento de la Convención Colectiva de Trabajo en las subdirectivas de CUT.

**Artículo 5: GARANTIAS EN PERIODO DE NEGOCIACIÓN.** La CUT, concederá permisos sindicales remunerados a la comisión negociadora del sindicato desde el día del inicio de las negociaciones hasta que se resuelva el conflicto; así mismo, concederá los tiquetes aéreos ida y vuelta las veces que se requiera y viáticos en el periodo de negociación.

**Artículo 6: DERECHOS, RECONOCIMIENTO Y REPRESENTACIÓN.** La CUT, reconoce a SINTRAONGS como la organización sindical representante de sus trabajadores, respetando los derechos y garantías que le son propias a los sindicatos, tales como la autonomía en su estructura y funcionamiento, el fuero de sus representantes, retención de cuotas sindicales, la negociación colectiva, el derecho de huelga, la libertad de asociación, afiliación y prohibición de discriminación e injerencia del empleador.

**Artículo 7: CONTINUIDAD DE DERECHOS ADQUIRIDOS.** Todos los derechos y garantías reconocidos por la CUT, adquiridos con anterioridad a la firma de la presente Convención, continuarán vigentes y serán integrados al presente texto sin que su omisión, signifique que se deje de reconocer.

**Artículo 8: SUMINISTRO DE LA INFORMACIÓN:** La CUT, suministrará la información financiera y contable teniendo en cuenta los parámetros establecidos en la Ley 1266 de 2008, que solicite SINTRAONGS, de manera expedita en ejercicio de su misión, especialmente la información relacionada con la planta de personal, el manual de funciones e información financiera y contable.

**Artículo 9: COMITÉ LABORAL.** La CUT y SINTRAONGS establecerán un espacio permanente de concertación y diálogo, integrado por dos (2) miembros del sindicato y dos (2) por parte de la CUT, en el cual los trabajadores podrán interponer sus reclamaciones y quejas. Este Comité será responsable de la aplicación e interpretación de la presente convención.

El Comité se reunirá ordinariamente una (1) vez al año o extraordinariamente cuando la situación así lo ameriten y/o ambas partes lo acuerden. La CUT brindará todas las garantías necesarias para que dicha reunión se realice. Terminada la reunión se levantará acta de los temas y se socializará con los afiliados y las subdirectivas CUT.

**Artículo 10: COMITÉ BIPARTIRO DE SEGUIMIENTO A LA CONVENCION COLECTIVA:** Para el seguimiento en la implementación y cumplimiento de la presente Convención Colectiva de Trabajo se conformará un comité bipartido, el cual estará integrado por dos (2) representantes de los de la CUT y Dos (2) por parte de SINTRAONGS, que participaron en el proceso de negociación inmediatamente anterior.

**Artículo 11: COMITÉ PARITARIO DE SALUD OCUPACIONAL:** La CUT desarrollará su política de participación en la promoción de la salud en el trabajo a través de la conformación de un Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo

(COPASST), integrado por dos (2) representantes designados por la CUT y dos (2) representantes de SINTRAONGS. Los representantes de los trabajadores al COPASST serán escogidos mediante el voto directo de todos los trabajadores de la CUT, este Comité se reunirá por lo menos una vez al mes.

## **CAPITULO II ESTABILIDAD LABORAL**

**Artículo 12: ESTABILIDAD.** Los trabajadores vinculados a la CUT mediante contratos a término indefinido, no podrán ser despedidos sin justa causa legal comprobada.

El resto de los trabajadores vinculados a varias actividades de la Central, mantendrán su vínculo con la CUT de acuerdo con la continuidad de los proyectos y los naturales cambios asumidos por su Comité Ejecutivo

**Artículo 13:** La CUT vinculará a sus trabajadores mediante contratos de trabajo.

**Parágrafo 1.** El vínculo laboral en la CUT será mediante contratos de trabajo a término indefinido.

**Parágrafo 2.** Los contratos de trabajo a término fijo serán para aquellas personas que realicen actividades de carácter temporal.

**Artículo 14: PROTECCIÓN A LOS TRABAJADORES QUE SE ENCUENTREN EN CONDICIONES ESPECIALES.** La CUT, protegerá especialmente a aquellas personas que, por su condición de salud, física o mental, se encuentren en circunstancias de debilidad manifiesta y acompañará en su proceso de recuperación.

El trabajador deberá aportar el respectivo diagnóstico.

**Artículo 15: PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL.** La CUT, se compromete a respetar y promover la aplicación de la ley 1010 de 2006 de acoso laboral; a través de comité de convivencia laboral, se reglamentará y promoverá.

**Artículo 16: ESTABILIDAD PREPENSIONAL:**

La CUT, respetará y no despedirá aquellos trabajadores que le falten cuatro (4) años para obtener su pensión

**Artículo 17: PROCESO DISCIPLINARIO.** Ante una presunta falta disciplinaria, la CUT deberá cumplir con el debido proceso y dar plena aplicación al siguiente procedimiento:

### **1. Notificación de Apertura de Proceso Disciplinario**

Cuando un trabajador incurra en una presunta falta disciplinaria se informará a su jefe inmediato dentro de los dos (2) días siguientes al conocimiento de la presunta falta. A su vez, este debe llamar al trabajador para indagar ante la presunta falta cometida, con el fin de escuchar su versión y así tomar la decisión de informar por escrito dentro de los dos (2) días siguientes acerca de la presunta falta al jefe de personal o a quien designe el Comité Ejecutivo de la CUT.

El jefe de personal o quien designe el Comité Ejecutivo de la CUT, enviará al trabajador una comunicación escrita de apertura del proceso disciplinario dentro de los tres (3) días siguientes al conocimiento de la presunta falta, en la que le indicará los hechos objeto de los descargos, así como la fecha y hora en la cual el trabajador deberá rendir sus descargos, así mismo dará traslado al trabajador de las pruebas documentales que hasta ese momento hayan sido conocidas por la CUT y en las cuales se fundamentan los cargos formulados.

Si se trata de un trabajador sindicalizado, en esa misma comunicación se le indicará al trabajador que goza del derecho de estar asistido por dos miembros de la organización sindical y se le enviará copia de la notificación a la misma.

Si se trata de un trabajador no sindicalizado beneficiario de la Convención Colectiva de Trabajo, se le hará saber que goza del derecho de estar asistido por dos compañeros de trabajo.

**Parágrafo 1:** Entre la fecha de notificación y la realización de la diligencia de descargos no podrá haber un término inferior a tres (3) días hábiles.

## **2. Diligencia de Descargos:**

La diligencia de descargos se llevará a cabo en la hora y fecha programada en la comunicación de apertura del proceso disciplinario, y dentro del proceso el trabajador podrá controvertir las pruebas en su contra y aportar las que considere necesarias para sustentar su defensa.

En caso de que por razones justificadas el trabajador no pueda rendir sus descargos en la fecha y hora fijada por la CUT, a fin de garantizarle el derecho a la defensa, contradicción y controversia, se le citará por segunda vez dentro de dos (2) días siguientes a la fecha de la primera citación, previa justificación válida.

Sí el trabajador no asiste al segundo llamado, la CUT citará por tercera y última vez; si no asiste, podrá imponer la sanción disciplinaria con las pruebas que tenga en su poder, dentro de los tres días (3) días hábiles siguientes.

## **3. Resolución del Proceso Disciplinario:**

Si las justificaciones del trabajador respecto de la presunta falta que se le imputa son válidas, se le comunicará por escrito que el procedimiento terminó y la documentación se archivará.

Si los descargos rendidos por el trabajador, el estudio conjunto de los cargos y las pruebas en el proceso no desvirtúan los cargos imputados, la CUT podrá imponer la sanción disciplinaria a que haya lugar, comunicándole por escrito al trabajador la respectiva decisión, la cual debe ser motivada.

**Parágrafo 2:** La decisión que adopte la CUT se notificará al trabajador dentro de los quince (15) días hábiles siguientes a la fecha de realización de la respectiva diligencia de descargos, con copia a la organización sindical.

**Parágrafo 3:** Todas las sanciones impuestas al trabajador sin el lleno de los requisitos establecidos en este proceso disciplinario son ineficaces.

**Artículo 18:** La CUT, dará prioridad a sus trabajadores para la vinculación en los diferentes proyectos que se ejecutan en la Central y en sus subdirectivas.

**Artículo 19:** La CUT, no podrá despedir a los trabajadores que tengan derecho a la pensión, bien sea de vejez, discapacidad o las demás contingencias a que haya lugar, hasta tanto se hayan incluido en la nómina respectiva de pensiones.

### **CAPITULO III RÉGIMEN Y CONDICIONES DE TRABAJO.**

**Artículo 20: JORNADA ORDINARIA.** La Jornada única de trabajo en la CUT, será de cuarenta y dos (42) horas de lunes a viernes y los horarios se regularán en cada subdirectiva y nivel central.

**Parágrafo 1.** El sábado, uno o varios trabajadores laborarán, solo sí se requiere su presencia por la importancia o magnitud de un evento, lo que será comunicado por el o los ejecutivos a los trabajadores con al menos 24 horas de anticipación.

**Parágrafo 2.** En la época de elecciones, congresos, eventos regionales y nacionales de alta importancia para la Central, el trabajo extra, es decir, después de la jornada única de trabajo, será remunerado sin falta.

**Artículo 21: PERMISOS REMUNERADOS ESPECIALES.** La CUT, reconocerá a sus trabajadores los días 23, 24, 30 y 31 de diciembre y los lunes, martes y miércoles de semana santa, como días de permiso remunerado.

**Artículo 22: SEMANA COMPENSATORIA.** La CUT, concederá a sus trabajadores una semana compensatoria cada año, previo acuerdo entre las partes en cada subdirectiva y a nivel central.

**Parágrafo.** Esta semana compensatoria no hace parte de los permisos remunerados especiales contemplados en el Artículo 40 de la presente Convención, ni harán parte de los días de disfrute de vacaciones

**Artículo 23: VACANTE O REEMPLAZO:** Cuando exista una vacantes o reemplazos de trabajo en CUT, esté deberá convocar o informar primeramente a las trabajadoras que estén interesadas en suplir esa vacante, por tener el conocimiento y experiencia en materia sindical. Otorgándole las mismas condiciones salariales del cargo en vacancia.

### **CAPITULO IV REGIMEN SALARIAL Y PRESTACIONAL**

**Artículo 24: INCREMENTOS DE SALARIOS.** – A partir del 1° de enero a 31 de diciembre del 2025, la CUT, incrementará el salario de sus trabajadores de la siguiente manera:

1. Salarios superiores a \$ 3.000.001, el aumento es de  $IPC + 1.8 = 7\%$
2. Salarios inferiores a \$ 3.000.000, el aumento es de  $IPC + 2.3 = 7.5\%$

Para el año 2026, segundo año de vigencia, el incremento salarial de los trabajadores de la CUT será de la siguiente manera IPC a diciembre de 2025

1. Salarios superiores a \$ 3.000.001, el aumento es de IPC + 1.8
2. Salarios inferiores a \$ 3.000.000, el aumento es de IPC + 2.3

**Parágrafo 1:** Teniendo en cuenta la realidad económica y con el fin de mantener la continuidad y progresividad para el segundo año de vigencia en materia salarial, la CUT y la Comisión negociadora de Sintraongs, se reunirán en enero del 2024, con el fin de acordar el incremento salarial de las trabajadoras de la Cut.

**Parágrafo 2:** las subdirectivas de la CUT, que dentro de sus posibilidades fiscales pueda realizar un aumento superior al establecido, deberán notificar al ejecutivo nacional para que de oficio queden facultados para realizarlos, guardando siempre los límites presupuestales.

**Artículo 25: AUXILIO DE ALIMENTACIÓN:** A partir de la firma de la presente Convención Colectiva de Trabajo, la CUT Nacional reconocerá y pagará a todos sus trabajadores, incluidos aquellos de las Subdirectivas que actualmente no cuentan con este beneficio, un auxilio de alimentación mensual de cincuenta mil pesos (\$50.000). La CUT Nacional apoyará a la Subdirectiva Cauca con este auxilio, mientras que las demás subdirectivas asumirán este pago de manera independiente.

**Parágrafo 1:** Las trabajadoras que ya perciben este auxilio continuarán beneficiándose en los mismos términos en los que se ha otorgado hasta ahora, manteniendo su periodicidad y valor.

**Parágrafo 2:** Este auxilio de alimentación no constituirá por ningún motivo un factor salarial ni prestacional.

**Artículo 26: AUXILIO DE RETIRO DIGNO:** La CUT, otorgará un reconocimiento especial al trabajador que alcance la condición de pensionado, como muestra de gratitud por su trayectoria y compromiso. Este reconocimiento incluirá: i) Un acompañamiento institucional durante el proceso de transición hacia la pensión; ii) La gestión de un fin de semana de descanso, todo pago, para el pensionado y un acompañante, en una sede de la caja de compensación correspondiente a su lugar de trabajo; iii) El otorgamiento de un auxilio económico equivalente a un (1) salario mínimo legal mensual vigente, el cual será cubierto por la CUT Nacional al momento de su retiro.

**Artículo 26: PRIMA EXTRALEGAL DE VACACIONES.** La CUT reconocerá y pagará a todos sus trabajadores, una prima anual de vacaciones, en el momento de su disfrute, equivalente a dieciocho puntos cinco (18,5) días de salario básico mensual devengado.

**Artículo 27: PRIMA EXTRALEGAL DE NAVIDAD.** La CUT reconocerá y pagará a todos sus trabajadores, una prima anual de navidad, equivalente a dieciocho (18) días de salario básico mensual devengado.

**Artículo 28: QUINQUENIO.** La CUT Nacional y sus Subdirectivas, reconocerán y pagarán a sus trabajadores, cada cinco (5) años cumplidos al servicio de la Central, el equivalente al 40% del salario básico mensual devengado.

**Parágrafo 1:** Los funcionarios que al momento de pensionarse le falten tres (3) años para cumplir el quinquenio, la CUT Nacional y sus Subdirectivas pagaran el 40% del salario devengado a la fecha.

**Artículo 29: AUXILIO FUNERARIO.** La CUT, reconocerá y pagará a sus trabajadores un auxilio por valor de un (1) salario mínimo legal mensual vigente, para los gastos funerarios de su cónyuge o compañero permanente, hijos o padres; previa presentación del acta de defunción y documento que acredite parentesco.

**PARAGRAFO:** En caso de muerte del trabajador la CUT reconocerá y pagará por una (1) sola vez al familiar más cercano previa presentación del acta de defunción y documento que acredite parentesco, la suma de dos (2) salarios mínimos legal vigente.

## **CAPITULO V**

### **APOYO Y ESTIMULO A LA EDUCACION DE LOS TRABAJADORES DE LA CUT Y SUS HIJOS**

**Artículo 30: AUXILIO EDUCATIVO.** La CUT reconocerá y pagará al trabajador por una sola vez al año y para cada uno de sus hijos que se encuentren realizando estudios de preescolar, primaria y secundaria para la vigencia de la Convención, el equivalente al 60% del salario mínimo legal vigente

Para trabajadores e hijos que adelanten estudios técnicos, tecnólogos y universitarios, la CUT reconocerá y pagará un auxilio semestral para la vigencia de la convención, el equivalente al 60% del salario mínimo legal vigente.

Los trabajadores con hijos en condición de discapacidad recibirán por una sola vez al año, un auxilio correspondiente al 60% de su salario básico mensual devengado.

**Parágrafo 1.** Para el reconocimiento y pago de este auxilio el trabajador deberá presentar a quien corresponda, el recibo de la matrícula o certificado de escolaridad del periodo académico que se solicita.

**Parágrafo 2.** Para el reconocimiento y pago del auxilio para hijos en condición de discapacidad, el trabajador deberá presentar a quien corresponda, certificado médico expedido por el médico tratante o historia clínica que acredite su condición.

**Artículo 31: EDUCACIÓN PARA LOS TRABAJADORES:** La CUT, se compromete a gestionar convenios internacionales para todos los niveles de Formación, capacitación, mejoramiento y actualización, manteniendo el auxilio que convencionalmente se viene concediendo.

En este mismo sentido se buscará en dichos acuerdos acceso a becas y descuentos a los trabajadores.

## **CAPITULO VI**

### **SALUD**

**Artículo 32: AUXILIO ÓPTICO.** La CUT reconocerá y pagará a sus trabajadores por una sola vez, cada año de la vigencia de la Convención un auxilio óptico equivalente al 55% del salario mínimo legal vigente, previa presentación de la fórmula médica.

**Artículo 33: PAGO DE INCAPACIDADES:** La CUT reconocerá y pagará a sus

trabajadores el 100% de la incapacidad por enfermedad común o profesional hasta 180 días consecutivos, sin perjuicio de lo contemplado en la ley.

**Artículo 34: PAUSAS ACTIVAS:** La CUT, con el fin de reducir las enfermedades laborales que pueden producir el sobreesfuerzo en el desempeño en el trabajo, la CUT, permitirá que sus trabajadores lleven a cabo las sesiones continuas o pausas activas durante 10 minutos, en coordinación con el ARL y de conformidad con la Ley 1355 de 2009.

## **CAPITULO VII BIENESTAR LABORAL Y RECREACIONAL**

**Artículo 35: CAPACITACIÓN EN TEMAS TÉCNICOS- ADMINISTRATIVOS PROPIOS DEL DESARROLLO DE LA GESTIÓN DE LA CUT.** La CUT capacitará a sus trabajadores, en temas contables, de sistemas, actualización secretarial, relaciones humanas, coyuntura actual, negociación colectiva, género, entre otros.

**Parágrafo 1:** En el primer año de vigencia de la presente convención, se realizará capacitaciones en las zonas descritas a continuación:

-Zona Caribe: Comprende las Subdirectivas Atlántico, Bolívar, Cesar, Guajira, Magdalena.

-Zona Suroccidente: Comprende las Subdirectivas Valle, Cauca, Antioquia, Huila, Caldas, Risaralda, Nariño.

-Zona Centro: Comprende las Subdirectivas Bogotá, Meta, Boyacá, Tolima, Santander, Norte de Santander.

Para el segundo año de vigencia de la presente convención se realizará capacitación a nivel nacional en la ciudad de Bogotá D.C., o dónde acuerden las partes.

**Parágrafo 2.** De las capacitaciones que la CUT realice a sus trabajadores les entregará sus respectivos créditos o certificaciones.

**Artículo 36: INTEGRACIÓN DE FUNCIONARIOS CUT.** - La CUT, realizará una integración de sus funcionarios durante la vigencia de la presente convención colectiva, entendiéndose que la totalidad de los gastos derivados de dicha integración serán asumidos por la CUT.

**Artículo 37. DIA DE LA FAMILIA:** La CUT, concederá y facilitará en cada semestre del año, un día para el disfrute y compartir familiar de sus trabajadores, encargándose de buscar un espacio o centro recreacional ante la caja de compensación familiar con la que cuenten los trabajadores, para el desarrollo de esta actividad familiar, las cuales deberán organizar el último viernes del mes de junio y noviembre del año en curso.

**Artículo 38: PERMISO REMUNERADO POR CUMPLEAÑOS:** La CUT, otorgará permiso remunerado al trabajador, el día de su cumpleaños del trabajador o el siguiente día hábil cuando este no lo sea, o cualquier día dentro del mes previa solicitud y aprobación del jefe de personal.

## **CAPÍTULO VIII DERECHOS Y GARANTIAS PARA EL EJERCICIO DE LA ACTIVIDAD SINDICAL**

**Artículo 39: FUERO SINDICAL.** La CUT, reconocerá la garantía de fuero sindical a los trabajadores que según la ley se les reconozca dicho derecho; así mismo, reconocerá fuero sindical a los trabajadores a quienes se les designe por parte de la Asamblea General o por la Junta Directiva como delegados ante dicha entidad, sino tuvieren fuero de carácter legal; y hasta dos trabajadores.

**Artículo 40: PERMISOS SINDICALES REMUNERADOS.** A partir de la firma de la presente Convención Colectiva de Trabajo, la CUT otorgará en total noventa (90) días al año de permisos sindicales remunerados al sindicato (los cuales puede distribuir para afiliados, miembros de la Junta Directiva Nacional, Departamentales, Asambleas y Comités), y dispondrá de utilizarlos en actividades sindicales presentando solicitud escrita por parte de la organización sindical, con una antelación no menor a tres (3) días.

**Parágrafo.** Las actividades de capacitación que realice la CUT con sus trabajadores, no se tendrán en cuenta ni hacen parte de los noventa (90) días del Artículo 34

**Artículo 41: PERMISO REMUNERADO EN REPRESENTACION DE LA CUT:** La CUT, concederán permiso remunerado a los trabajadores de la CUT, que hayan sido seleccionados y estén participando activamente en los consejos directivos de las Cajas de Compensación, solicitud escrita por parte del trabajador, presentando la correspondiente invitación, con una antelación no menos a tres (3) día.

**Artículo 42: PASAJES PARA EL EJERCICIO DE LA ACTIVIDAD SINDICAL.** La CUT, suministrará por cada año de vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo, doce (12) pasajes aéreos dentro del país ida y regreso, los cuales deben ser utilizados por los trabajadores que laboren al servicio de la CUT, en sus actividades sindicales. El sindicato deberá solicitarlo con antelación no menor de tres (3) días.

**Artículo 43: AUXILIO SINDICAL.** Con la firma de la presente Convención, la CUT entregará al Sindicato, por una sola vez, para su sostenimiento, un auxilio equivalente a SEIS (6) salarios mínimos legales mensuales vigentes SMLMV.

## **CAPITULO IX VIGENCIA Y OTROS**

**Artículo 44: CONTINUIDAD DE DERECHOS CONVENCIONALES.** Los capítulos, artículos, párrafos, numerales y literales de las anteriores convenciones, que no han sido modificadas ni parcial ni totalmente, continúan vigentes para la presente Convención.

**Artículo 45: BONO POR FIRMA DE CONVENCION.** La CUT Nacional reconocerá y pagará a todos sus trabajadores sindicalizados por una sola vez, por la firma de la presente Convención colectiva el sesenta (60%) salario mínimo legal vigente (SMLV); suma que se pagará a más tardar quince (15) días después de la firma de la presente convención.

Esta bonificación no constituye salario, ni es factor salarial, ni de prestaciones para ningún efecto.

**Artículo 46: PRENDA SINTRAONGS-CUT.** - La CUT Nacional, entregará a todos sus trabajadores afiliados al sindicato dos (2) camisetas con los logos SINTRONGS - CUT, por cada año de vigencia de la Convención.

**Parágrafo 1.** Esta prenda no hace parte ni reemplaza la dotación establecida en la legislación laboral.

**Artículo 47: VIGENCIA.** La presente Convención Colectiva de Trabajo tendrá una vigencia a dos (2) años contados a partir del primero (1) de enero de dos mil veinticinco (2025), al treinta y uno (31) de diciembre de dos mil veintiséis (2026).

**Artículo 48: PUBLICACIÓN.** La CUT entregará y asignará a SINTRAONGS en los treinta (30) días siguientes a la firma de la Convención Colectiva de Trabajo, un espacio en la página web, para publicar todo lo concerniente a la actividad sindical.

Para constancia se firma el presente Convención Colectiva de trabajo en la ciudad de Bogotá, D.C., a los dieciséis (16) de junio de dos mil veinticinco (2025), en cuatro (4) originales, entregándose un ejemplar firmado a cada una de las partes representadas.

Por la CUT



CARLOS RIVAS SEGURA



OMAR GIRALDO AGAMEZ



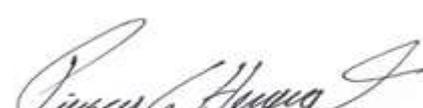
GERMÁN PATIÑO SOCHE

POR SINTRAONGS



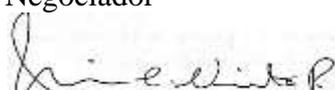
IVANIA PACHECO GUTIERREZ

Negociador



PIERKEY HERRERA TABOADA

Negociador



Negociador



ALICE TELLEZ ALDANA

Negociador

ROSSIO AGUIAR MONTAÑO

Negociador