CONVENCION COLECTIVA ENTRE EL SINDICATO DE TRABAJADORES Y TRABAJADORAS DE LAS ORGANIZACIONES NO GUBERNAMENTALES Y SOCIALES "SINTRAONGS" Y LA CORPORACIÓN VIVA LA CIUDADANIA

CAPITULO I

DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

LA CORPORACIÓN VIVA LA CIUDADANIA (en adelante LA CORPORACIÓN Y/O EL EMPLEADOR) promoverá en la sociedad el diálogo social útil y para que este sea realidad, lo que incluye el reconocimiento de la legitimidad y autonomía de la organización sindical y de los derechos laborales. Así mismo, reconoce que es necesario contar con una ética basada en la responsabilidad social y laboral, que sea respetuosa de los trabajadores, el medio ambiente y la ciudadanía en general.

LA CORPORACIÓN VIVA LA CIUDADANIA y EL SINDICATO DE TRABAJADORES Y TRABAJADORAS DE LAS ORGANIZACIONES NO GUBERNAMENTALES Y SOCIALES (en adelante EL SINDICATO), reiteran como mecanismo para la instauración y el efectivo logro del DIÁLOGO SOCIAL al interior de LA CORPORACIÓN el reconocimiento y respeto a EL SINDICATO, a los derechos laborales y a la negociación colectiva.

De igual manera, LA CORPORACIÓN y EL SINDICATO se comprometen a construir mecanismos que afiancen a VIVA LA CIUDADANIA como una organización sólida, social, laboral y medioambientalmente responsable, mediante un proceso permanente de diálogo que aprecie las condiciones de las trabajadoras y los trabajadores y el fortalecimiento de la Corporación.

LA CORPORACIÓN adopta, como marco ético y normativo para la regulación de las relaciones laborales, la del Trabajo Decente, en los términos y contenidos que la Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha establecido. Igualmente, LA CORPORACIÓN acoge y reconoce la aplicación de los Convenios 87, 98, 135 y 154 de la OIT.

LA CORPORACIÓN y EL SINDICATO, se comprometen al cumplimiento de los siguientes principios:

1. Libertad de Asociación y Negociación Colectiva: VIVA LA CIUDADANIA. Reconoce y respeta el derecho de todos los trabajadores a escoger si desean o no organizarse e incorporarse a organizaciones de su elección y a establecer negociaciones colectivas de trabajo de conformidad con la ley.

2. Prohibición del Trabajo Forzado: en VIVA LA CIUDADANIA no se utiliza, ni se auspicia el uso de mano de obra involuntaria o de trabajo bajo amenaza de ser sancionado en caso de no hacerlo.

3. Prohibición del Trabajo Infantil: en VIVA LA CIUDADANIA se respeta la oportunidad de los niños de desarrollarse física y mentalmente en todo su potencial; por lo tanto, VIVA LA CIUDADANIA, no contratará bajo ninguna figura a personas menores de 18 años.

4. Prohibición del Acoso o Abuso: VIVA LA CIUDADANIA tendrá un ambiente de trabajo libre de acoso laboral y sexual, abuso, o castigo corporal y verbal en cualquiera de sus formas.

CAPITULO II

RECONOCIMIENTO DE LA ORGANIZACIÓN SINDICAL Y ESPACIOS DE DIÁLOGO SOCIAL

ARTÍCULO 1. PARTES. Son partes de la convención colectiva de trabajo, de una parte del SINDICATO DE TRABAJADORES DE LAS ORGANIZACIONES NO GUBERNAMENTALES Y SOCIALES, o como en un futuro se denomine, organización sindical de primer grado y de industria, de cobertura nacional inscrita ante el Ministerio de Trabajo, con personería jurídica 001 de marzo 6 de 2009; y de otro lado, LA CORPORACIÓN VIVA LA CIUDADANIA., o como en un futuro se denomine. Por lo tanto y en adelante cuando se mencione al SINDICATO, se estará refiriendo a SINDICATO DE TRABAJADORES Y TRABAJADORAS DE LAS ORGANIZACIONES NO GUBERNAMENTALES Y SOCIALES o como en un futuro se denomine, y cuando se mencione al EMPLEADOR o LA CORPORACIÓN, se entenderá que se refiere a VIVA LA CIUDADANIA o como en un futuro se denomine.

ARTÍCULO 2. RECONOCIMIENTO DE LA ORGANIZACIÓN SINDICAL. LA CORPORACIÓN reconoce al SINDICATO como la organización sindical representante única y legal de los trabajadores y trabajadoras, y por ello respetará los derechos y garantías propias de las organizaciones sindicales, en especial la autonomía en su estructura y funcionamiento, y dentro del marco legal, se obliga a no promover prácticas antisindicales, ni suscribir pactos colectivos, contratos sindicales, ni planes de beneficios con sus trabajadores y trabajadoras.

LA CORPORACIÓN garantizará a sus trabajadores el derecho de afiliarse libremente a EL SINDICATO, y a éste el libre ejercicio de sus funciones legales y estatutarias y la representación de los trabajadores afiliados. Igualmente, reconoce el derecho de representación y asistencia que otorga la ley a federaciones y confederaciones sindicales (de segundo y tercer grado), legalmente constituidas, a las cuales esté afiliado o en el futuro se afilie EL SINDICATO.

ARTÍCULO 3. SUSTITUCIÓN PATRONAL. En caso que LA CORPORACIÓN decida cambiar de razón social, fusionarse o transformarse, este hecho jurídico no extingue, suspende o modifica los contratos de trabajo, ni las convenciones colectivas, ni los laudos arbitrales celebrados con anterioridad a dicha sustitución, tal como lo estipula el Código Sustantivo de Trabajo en sus artículos 67, 68, 69 y 70.

ARTÍCULO 4. PRINCIPIO DE FAVORABILIDAD. En caso de conflicto o duda sobre la aplicación de normas vigentes de trabajo, ya sean éstas de carácter legal, contractual, arbitral, convencional o reglamentarias, etc., prevalece la más favorable al trabajador. La norma que se adopte debe aplicarse en su integridad.

ARTÍCULO 5. FUSIÓN SINDICAL. En caso que EL SINDICATO resuelva fusionarse con otra organización sindical de primer grado o determine cambiar la razón social, las convenciones colectivas que hasta ese momento se hayan firmado entre el SINDICATO y LA CORPORACIÓN, seguirán vigentes en todas sus partes y extensión con la nueva organización sindical.

En consecuencia, el EMPLEADOR reconocerá a dicha organización como vocera de los trabajadores sindicalizados a su servicio y sus directivos gozarán igualmente de los derechos y beneficios convencionales que hasta ese momento amparan a los directivos de SINTRAONG´S o como en un futuro se denomine.

ARTÍCULO 6. INFORMACIÓN AL SINDICATO: Con el fin de garantizar el Diálogo Social en LA CORPORACIÓN, dos de cuyos componentes son la consulta y el intercambio de información, EL EMPLEADOR entregará al

SINDICATO la siguiente información: Copia anual de los estados financieros de la Corporación debidamente aprobados, copia del listado de trabajadores a quienes se les aplicó el descuento sindical, anualmente reporte de los beneficios convencionales entregados y los montos, anualmente antigüedad promedio del total de trabajadores, anualmente número de empleados que recibieron los auxilios, bonos, permisos y beneficios económicos establecidos en la presente convención colectiva.

ARTÍCULO 7. IGUALDAD DE DERECHOS Y NO DISCRIMINACIÓN. La Corporación no realizará ni estimulará políticas ni acciones discriminatorias por razones sindicales, de estado civil, sexo, género, orientación sexual, situación de discapacidad, etnia, religión y nacionalidad.

Corresponderá remuneración igual a trabajo de igual valor en consideración a los siguientes criterios objetivos: formación académica, experiencia laboral certificada en áreas afines a la misión de la Corporación, responsabilidades especificas de la labor, recursos y personas a cargo, vocería a nombre de la Corporación, condiciones de trabajo (físicas y psicológicas) y las demás que se definan en la política laboral establecida en los términos del artículo 14 de la presente Convención.

ARTÍCULO 8. PERMANENCIA EN LA CORPORACIÓN. La Corporación Viva la Ciudadanía prorrogará o mantendrá los contratos a término fijo, de obra o labor o de prestación de servicios, si subsisten la materia de trabajo, las causas que lo originaron y si el trabajador o trabajadora ha cumplido cabalmente sus obligaciones

Solo al trabajador o trabajadora sobre el que existe alguna probabilidad de que no se le renueve su contrato laboral por no cumplir con las condiciones anteriores, y particularmente en razón de su desempeño se le pasará carta de preaviso con dos meses de anticipación; en caso de que haya probabilidades de terminación del contrato por razones de correspondencia del perfil del trabajador el preaviso se hará en los términos que prevé la ley, para lo cual la Corporación deberá adecuar los instrumentos de toma de decisiones de la continuidad de los trabajadores y trabajadoras.

En la política laboral deberán estipularse los criterios de evaluación conforme a lo pactado en esta Convención Colectiva de Trabajo y de forma tal que garantice el cumplimiento de este artículo.

ARTICULO 9. COMITÉ DE RELACIONES LABORALES Y DIÁLOGO SOCIAL. LA CORPORACIÓN y el SINDICATO acuerdan los siguientes espacios de diálogo y solución de conflictos:

Crease el Comité de Relaciones laborales, conformado por dos representantes del sindicato, designados entre los trabajadores de la Corporación y dos representantes del Comité Directivo designados por este.

Cada una de las partes elegirá sus respectivos suplentes, quienes tendrán las mismas facultades para la toma de decisiones que los delegados principales, y asistirán en las reuniones en los casos en que el principal no lo pueda hacer. Las funciones y facultades de dicho Comité serán:

1. Darse su propio reglamento.
2. Hacer seguimiento al cumplimiento de las normas laborales vigentes y de la convención colectiva de trabajo en lo referente a los trabajadores y trabajadoras y, conceptuar acerca de las eventuales diferencias que surjan con motivo de la aplicación de la Convención Colectiva de Trabajo o de las normas laborales vigentes.

3. Interpretar la Convención Colectiva de Trabajo y conceptuar sobre la correcta aplicación de ésta.
4. Verificar que en los traslados, remoción, vinculación, ascensos, realizados por el EMPLEADOR el cambio no afecte negativamente la vida laboral, personal y sindical del empleado.
5. Evaluar y orientar las reclamaciones de tipo laboral y/o contractual que afecten el bienestar de los trabajadores.
6. Velar por el buen funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral y del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo –COPASST-
7. Ser informado por la Dirección, en los casos en que por necesidades especiales la Corporación realice contrataciones diferentes al contrato laboral; sin detrimento de lo pactado en el artículo 11 de la Convención Colectiva de Trabajo.
8. Conceptuar sobre el contenido e instrumentos del Código de Responsabilidad Social, Ambiental y Laboral de CVLC.
9. Hacer seguimiento y monitoreo a la Política Laboral, y de competencias, funciones y escala salarial así como a la política de prevención de acoso sexual y de mejoramiento del clima laboral.
10. Las demás que definan las partes.

Las reuniones del Comité serán ordinarias y extraordinarias.

- Las reuniones ordinarias serán bimestrales
- Semestralmente habrá una reunión de evaluación y ajustes del quehacer, entre el presidente del Comité Directivo, El Director Ejecutivo y el Comité de Relaciones Laborales. Los representantes del sindicato ante el Comité de Relaciones Laborales podrán ser acompañados por un miembro de la Junta Directiva Nacional o Seccional de SINTRAONGS.
- Se celebrarán todas las reuniones extraordinarias cuantas veces acuerden realizar.

ARTICULO 10. PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN EL COMITÉ DIRECTIVO DE LA CORPORACIÓN. La Corporación informará oportunamente de la realización de reuniones en las que se tomen decisiones que afecten directamente las condiciones laborales y garantizará la participación de un representante del sindicato invitado a esas reuniones.

CAPÍTULO III

DISPOSICIONES NORMATIVAS GENERALES Y DISCIPLINARIAS

ARTÍCULO 11 CAMPO DE APLICACIÓN. La presente Convención Colectiva de Trabajo se aplicará a todos los trabajadores afiliados al sindicato que tengan vínculo laboral con LA CORPORACIÓN VIVA LA CIUDADANIA.

Las disposiciones de esta convención se consideran incorporadas en los contratos individuales de trabajo, y toda disposición o reglamentación en contrario a los fines expresos de esta CCT que tienda a desvirtuar o contradecir las estipulaciones de la misma, se tendrán como inexistentes.

De la misma forma, EL EMPLEADOR reconoce que no producen ningún efecto las cláusulas del Reglamento Interno de Trabajo que desmejoren las condiciones de los trabajadores en relación con lo establecido en las leyes, contratos individuales, convenciones colectivas o laudos arbitrales, los cuales sustituyen las disposiciones del reglamento en cuando fueren más favorables al trabajador.

ARTÍCULO 12. VIGENCIA Y PRORROGA. La presente convención colectiva de trabajo, tendrá una vigencia de dos años contados desde el dia siguiente al vencimiento de la Convención Colectiva de Trabajo, es decir el 27 de febrero de 2016, hasta el 26 de febrero de 2018.

ARTÍCULO 13. MODALIDAD CONTRACTUAL. LA CORPORACIÓN contratará a sus trabajadores con contrato a término fijo.

A la firma de la presente convención colectiva de trabajo, la CORPORACIÓN laboralizará a aquellos trabajadores que estén bajo la figura de prestación de servicios, donde haya lugar a los elementos que constituyen una relación laboral, es decir, relación de subordinación, cumplimiento de horarios, trabajo en las instalaciones de la Corporación, continuidad de la labor realizada, que la labor que el trabajador desempeñe vaya en concordancia con la razón social de la Corporación, entre otras. Así mismo a partir de la firma de la presente convención colectiva a todos los trabajadores que ingresen a LA CORPORACIÓN también serán contratados con contrato laboral a término fijo, si se establece la relación laboral.

ARTÍCULO 14. PROCEDIMIENTO PARA LA APLICACIÓN DE SANCIONES DISCIPLINARIAS. En los casos en que se considere que un trabajador o una trabajadora haya incurrido en una falta que amerite alguna sanción, LA CORPORACIÓN se atendrá al siguiente procedimiento:

A) Cuando la falta amerite sólo una llamada de atención por escrito:

1. Notificación por escrito,

2. Reunión personal con el director ejecutivo o la persona delegada por él en los tres (3) dias siguientes a la notificación, acompañado por un representante de la organización sindical.

3. El sancionado podrá solicitar que la sanción sea considerada por el Comité laboral, acompañado por un representante de la organización sindical

4. El llamado de atención será entregado por escrito al trabajador sancionado

5. El trabajador podrá renunciar por escrito al acompañamiento de la organización sindical

B) En casos en que la conducta cometida sea una sanción distinta al llamado de atención, se seguirá el procedimiento del artículo siguiente (Basado en la sentencia T-632/07):

1. Principios: El procedimiento 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.

2. Inicio de la actuación: El director ejecutivo, o la persona delegada por esta dirección, realizará una averiguación inicial para informarse de lo sucedido. Si a su juicio el asunto amerita abrir procedimiento contra una o varias personas, así lo hará e informará de ello al COMITÉ LABORAL de la institución, y continuará la investigación en los 10 dias hábiles siguientes a la ocurrencia o conocimiento de la conducta.

3. Debida notificación: El Comité Laboral realizará una comunicación formal de la apertura del proceso disciplinario a la persona a quien se imputan las conductas posibles de sanción. En dicha comunicación deberá constar una breve reseña de los hechos, la conducta infringida del Reglamento Interno de Trabajo –RIT-, y la posible consecuencia según el RIT.

4. Etapa de investigación: La Corporación será la encargada de realizar la investigación para verificar la trasgresión a la conducta predeterminada, solicitar documentación y testimonios que sean relevantes o imperiosos para la investigación. La etapa de investigación no podrá exceder de 15 días hábiles.

5. Formulación de cargos: La formulación de los cargos imputados, será escrita, 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) y la calificación provisional de las conductas como faltas disciplinarias.

6. Traslado y audiencia de descargos: En el escrito de formulación de cargos se dará traslado al imputado de todas y cada una de las pruebas que fundamentan los cargos formulados; y se le indicará la fecha y hora para la realización de la audiencia de descargos, durante el cual el acusado pueda 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 fijación de la fecha y hora para la audiencia de descargos no podrá ser entre los dos (2) días ni sobrepasar los ocho (8) días hábiles siguientes a la notificación del escrito de formulación de cargos.

Una vez finalizada la investigación la Corporación pondrá en conocimiento del Comité Laboral los resultados y consecuencias de la misma.

7. Decisión: El comité laboral será encargado de emitir un concepto frente al caso en concreto, y el director ejecutivo realizará el pronunciamiento definitivo. La decisión será mediante un acto por escrito, motivado y congruente; donde se establezca claramente la absolución o la sanción.

ARTICULO 15. ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES. Excluyendo las faltas que configuran una causal justa de despido conforme al código sustantivo del trabajo, las demás faltas que ameriten la imposición de una sanción disciplinaria se realizarán conforme a la siguiente escala:

Constituyen faltas leves:

a) La falta en el trabajo en la mañana o en la tarde, sin excusa suficiente, cause o no perjuicio de consideración a la Corporación.

b) La violación leve por parte del trabajador de las obligaciones contractuales, reglamentarias o las estipuladas en el código sustantivo del trabajo.

Ante la tipificación de conductas estipuladas como faltas leves, se podrá sancionar al trabajador, por primera vez con un llamado de atención por escrito, por segunda vez una suspensión en el trabajo hasta por un (1) día, por tercera vez una suspensión en el trabajo hasta por tres (3) días.

Constituyen faltas graves:

1. Incurrir por cuarta o más ocasiones en faltas leves.

2. La falta total al trabajo sin excusa suficiente, cause o no perjuicio de consideración a la Corporación.

3. Violación grave por parte del trabajador de las obligaciones contractuales, reglamentarias o las estipuladas en el código sustantivo de trabajo

Sin perjuicio de las faltas graves que constituyan causales justas de despido, será posible optar por las siguientes sanciones al trabajador, por primera vez suspensión de hasta cuatro (4) días, por segunda vez, suspensión de hasta ocho (8) dias.

ARTICULO 16. POLITICA LABORAL Y DE COMPETENCIAS, FUNCIONES Y ESCALA SALARIAL. A partir de la vigencia de la presente convención colectiva La Corporación tendrá un plazo de seis meses para desarrollar un proceso que lleve a la construcción/ajustes del conjunto de la política, mecanismos, procedimientos e instrumentos de selección, enganche y evaluación de personal así como la determinación de competencias, funciones y escala salarial y determinará los lineamientos para la asignación de bonificaciones y los tiempos de aplicación progresiva de la política en mención.

La construcción de la política contemplará la participación de todos los funcionarios en una consulta amplia y que se hará de manera especifica con el Sindicato, antes de su adopción por la Asamblea de Socios o el comité Directivo.

ARTICULO 17. POLITICA DE PREVENCION DEL ACOSO LABORAL Y SEXUAL Y DE MEJORAMIENTO DEL CLIMA LABORAL. A partir de la firma de la presente convención, la Corporación presentará en un plazo máximo de sesenta dias calendario los resultados del estudio de clima laboral y prevención del acoso sexual hecho por la Casa de la Mujer en el año 2015.

Parágrafo: Se creará una mesa de trabajo conformada por tres representantes del sindicato, trabajadores de Viva la Ciudadanía, dos representantes de la Corporación y dos representantes de la Casa de la Mujer, quienes se encargarán de:
1. Analizar los resultados del diagnóstico realizado por la Casa de la Mujer.
2. Participar en el diseño de la Ruta de Implementación de la Política.

La política y su ruta de implementación se someterán a consideración de los trabajadores y trabajadoras, y se procederá a su implementación de manera inmediata.

El diseño e inicio de la implementación de la política se llevarán a cabo durante el primer año 0de vigencia de la presente convención.

ARTICULO 18. PARTICIPACION DE LOS TRABAJADORES EN LOS CONCURSOS PARA PROVEER VACANTES O NUEVOS CARGOS, OPORTUNIDADES DE CRECIMIENTO Y DESARROLLO. En el evento en que se abra una vacante al interior de la Corporación, esta deberá proveerlo con los trabajadores o trabajadoras de la Corporación quienes tendrán con respecto a los demás postulantes, la primera opción, siempre que cumplan con el perfil requerido. La Corporación comunicará a los trabajadores por los medios (cartelera, medios electrónicos, escritos, etc.) que considere más apropiados, la existencia de vacantes con el fin de brindar

oportunidades de crecimiento, ascenso y traslado. Solo en ausencia de trabajadores o trabajadoras que cumplan con el perfil o idoneidad podrá contratarse personal externo.

PARÁGRAFO: Para el caso de los trabajadores y trabajadoras que se encuentren realizando estudios de Educación Técnica, Tecnológica o Superior debidamente acreditados y aprobadas por el Ministerio de Educación Nacional, y que requieran para la obtención de su título académico la realización de pasantías, podrán realizar éstas en la Corporación, previo acuerdo entre las partes, y si su programa académico concuerda con la misión y acciones que se encuentre realizando Viva la Ciudadanía.

ARTICULO 19. COMITÉ PARITARIO DE SALUD OCUPACIONAL. La Corporación 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 representantes designados por la institución y dos representantes del sindicato. Los representantes de los trabajadores y trabajadoras al COPASST serán elegidos mediante voto directo de todos los trabajadores de la Corporación. El mismo COPASST definirá la fecha de elección de estos representantes con un mes de anticipación. Este Comité se reunirá por lo menos una vez al mes.

CAPITULO IV

APOYO A LA EDUCACION

ARTÍCULO 20. APOYO A LA EDUCACIÓN DE HIJOS. MONTO ANUAL DEL APOYO. Durante cada año de vigencia de la presente convención, la Corporación reconocerá un apoyo a la educación por año y por cabeza de los hijos e hijas de los trabajadores conforme se establece en el cuadro siguiente.

Preescolar y primaria	$110.000
Secundaria	$143.000
Técnica y tecnológica	$220.000
Universitario	$330.000

Parágrafo: El monto de apoyo a la educación se revisará anualmente

ARTÍCULO 21. APOYO A LA EDUCACIÓN DE TRABAJADORES Y TRABAJADORAS. La Corporación reconocerá a todos los trabajadores y trabajadoras vinculados mediante contrato de trabajo superior a seis meses y con una jornada laboral superior a 20 horas semanales un auxilio para el apoyo de su educación en las modalidades de Secundaria, Técnica, Tecnológica, pregrado, postgrado, maestría y doctorado.

ARTÍCULO 22. MONTO ANUAL DEL APOYO. El monto para el apoyo educativo de los trabajadores de la Corporación, por año y por cabeza será el contenido en el cuadro siguiente:

Educación Secundaria	$162.800
Educación Técnica	$195.360
Educación Tecnológica	$234.080
Educación Pregrado	$330.000
Especialización	$362.560
Maestría y Doctorado	$550.000

Parágrafo 1: El monto de apoyo a la educación se revisará anualmente.

Parágrafo 2: La CORPORACIÓN garantizará a los trabajadores las facilidades de horarios y permisos para llevar a cabo sus estudios.

Parágrafo 3: En caso de pérdida del periodo académico, el trabajador o trabajadora perderá el derecho al apoyo educativo para el periodo siguiente.

ARTÍCULO 23. APOYO ANUAL PARA EL ESTUDIO DE IDIOMA EXTRANJERO. La Corporación brindará a los trabajadores que deseen estudiar un idioma extranjero un apoyo anual, en los mismos montos y términos del auxilio para educación técnica contemplada en el artículo 20 de esta Convención.

ARTÍCULO 24. BENEFICIOS PARA PRACTICANTES Y APRENDICES. APOYO MENSUAL PARA PRACTICANTES Y APRENDICES: La Corporación brindará un apoyo económico mensual que no constituye salario a los y las practicantes y aprendices. El apoyo económico mensual para los y las practicantes será el equivalente a un salario mínimo legal mensual vigente (SMLMV) por cuarenta (40) horas semanales de dedicación o proporcional en dedicación inferiores. El apoyo de sostenimiento mensual para los y las aprendices será el establecido en la Ley 789 de 2002.

También brindará un apoyo mensual equivalente al subsidio de transporte legal cuando tenga una dedicación mínima de veinte (20) horas semanales.

BONIFICACIÓN DE FIN DE PRÁCTICA O CONTRATO DE APRENDIZAJE: Al finalizar el periodo de práctica o el contrato de aprendizaje, la Corporación reconocerá una bonificación equivalente al cincuenta por ciento (50%) de un salario mínimo legal mensual vigente (SMLMV) por veinte (20) horas semanales o más de trabajo, en prácticas o contratos de aprendizaje realizados durante seis (6) meses o proporcional al tiempo transcurrido y a la cantidad de horas en la Corporación. Para acceder a este beneficio, los y las practicantes y aprendices deberán entregar un pequeño informe o reflexión sobre lo que ha significado su experiencia en la Corporación, los principales resultados (cualitativos y cuantitativos), así como recomendaciones para la Corporación.

Parágrafo 1. El informe se realizará en un formato que será suministrado previamente y deberá cumplir con una extensión mínima de cinco (5) cuartillas, el cual tendrá que ser aprobado por el coordinador(a) del practicante o aprendiz para que este se haga acreedor a la bonificación de que se habla en el presente artículo.

CAPÍTULO V.

AUXILIOS Y LICENCIAS POR CALAMIDADES DE LOS TRABAJADORES

ARTÍCULO 25. PERMISOS Y LICENCIAS. La Corporación concederá a los(as) trabajadores(as) permisos y licencias para faltar al trabajo, así:

ARTICULO 26. PERMISOS REMUNERADOS.

1. Para ejercer el derecho al sufragio y diligencias legales

2. Para desempeñar comisiones sindicales inherentes a la organización, para los dirigentes del sindicato.

3. Para asistir a servicios fúnebres de compañeros(as) de trabajo.

4. Para eventos importantes en la vida de los trabajadores(as) como matrimonio, graduación, reunión familiar en otra ciudad, participación en competencias deportivas, culturales, etc., se concederá de un (1) día a cinco (5) días.

5. Para asistir a eventos inherentes a la institución o con funciones relacionadas con el Comité Laboral, el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo y demás comités existentes en la institución.

6. Para la movilización y participación ciudadana, cuando lo haya solicitado el sindicato y convenido entre las partes.

7. Para asistir a los servicios de previsión y seguridad social.

8. Por muerte de familiar hasta segundo grado de consanguinidad civil o de afinidad, hasta 3 días adicionales a los contemplados por la ley, a decisión del trabajador. Por muerte de otros familiares no contemplados anteriormente, un (1) día.

9. Por enfermedad de los padres, esposo(a), compañero(a) permanente e hijos(as) de uno a tres días hábiles, según el caso, y días adicionales convenidos entre las partes.

10. Para lactancia materna, una hora diaria adicional a lo establecido en la legislación vigente.

11. Para licencia de paternidad, dos (2) días hábiles adicionales a lo establecido en la ley vigente.

PARÁGRAFO. En relación a los permisos para citas médicas, deberá presentarse una constancia que acredite la asistencia a la cita o la fórmula médica, de lo contrario podrá ser descontando el tiempo o compensado en horas distintas a la jornada ordinaria. En caso de incapacidad para trabajar, será considerada como válida la expedida por la EPS o por un profesional con registro médico vigente cuando se trate de hasta tres (3) días. En los demás casos necesariamente tendrá que ser expedida por la EPS respectiva.

ARTICULO 27. LICENCIAS (NO REMUNERADAS)

1. Para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación.

2. Para realizar estudios
3. Otras circunstancias de naturaleza personal.

ARTICULO 28. AUXILIO PARA LENTES. La Corporación reconocerá a los trabajadores un auxilio para lentes, el cual será el equivalente a un 25% de un salario mínimo legal vigente.

CAPÍTULO VI.

SALARIOS y REMUNERACIONES

ARTICULO 29. INCREMENTOS SALARIALES. El incremento salarial durante la vigencia de la convención para los trabajadores se hará cada año en un porcentaje equivalente a la variación del salario mínimo decretada por el Gobierno o el índice de precios al consumidor a nivel nacional, el que sea más beneficioso para el trabajador, más uno punto ocho (1,8) puntos adicionales, desde el año 2017.

ARTÍCULO 30. SALARIO MINIMO. A partir de la vigencia de la presente convención La Corporación establecerá un salario mínimo de 800.000 pesos.

ARTÍCULO 31. PERIODOS DE VACACIONES. Los(as) trabajadores(as) que hubieren prestado sus servicios durante un año, tienen derecho a diecinueve (19) días hábiles de vacaciones remuneradas.

En la Corporación, los 19 días hábiles de vacaciones se disfrutarán de la siguiente manera: 16 días, en forma colectiva, entre diciembre y enero, y 3 días, en forma individual, programados de común acuerdo entre los trabajadores y la administración de la Corporación.

Parágrafo 1. Días de descanso en Semana Santa. Los días hábiles de Semana Santa no se laborarán y serán compensados en dos (2) jornadas institucionales de medio día.

Parágrafo 2. La Corporación programará en el mes de noviembre de cada año de manera concertada en el Comité Laboral, las vacaciones de fin de año.

ARTÍCULO 32. COMPENSACION Y ANTICIPO DE VACACIONES. Cuando el contrato de trabajo termine sin que él o la trabajadora hubiere disfrutado de vacaciones ya causadas, o cuando dentro de su vigencia haya lugar a la compensación en dinero, se tendrá como base para tal compensación el último salario devengado. La compensación de éstas en dinero procederá proporcionalmente por fracción de año.

Parágrafo. Para los trabajadores que en la época de las vacaciones colectivas no llevaren un año cumplido de servicios, se entenderá que las vacaciones de que gocen son anticipadas y se abonarán a las que se causen al cumplir cada uno el año de servicios. Cuando él o la trabajadora sea desvinculada y haya gozado de vacaciones anticipadas el valor pagado por este concepto se le descontará de su liquidación.

ARTICULO 33. DOTACIÓN. La Corporación garantizará a los trabajadores que están obligados a portar uniforme, la dotación necesaria y completa como lo estipula la ley, esta dotación constará de vestido, calzado, y demás elementos requeridos para el desarrollo de su actividad.

CAPÍTULO VII.

DERECHOS Y GARANTÍAS PARA EL EJERCICIO DE LA ACTIVAD SINDICAL

ARTÍCULO 34. RECONOCIMIENTO SINDICAL. La Corporación reconoce al Sindicato Nacional de Trabajadores y Trabajadoras de Organizaciones No-Gubernamentales y Sociales SINTRAONGS, como representante directo y legítimo de los trabajadores. De la misma manera reconoce y acepta la asesoría de la Federación y/o Confederación a las cuales se afilie el sindicato. La Corporación se entenderá con SINTRAONGS para todo lo relacionado con la formulación, discusión y aplicación de las políticas, derechos y procedimientos laborales.

En caso de fusión o creación de una nueva organización sindical que trasforme a SINTRAONGS, o en caso de reformas a los estatutos de SINTRAONGS, las garantías sindicales establecidas serán reconocidas por la Corporación al sindicato que resulte de dichos eventos, y en tal sentido se reconocerá a este la representación de los trabajadores para todos los efectos.

ARTÍCULO 35. DERECHO DE SINDICALIZACION Y NO REPRESALIAS. La Corporación respetará el derecho de los trabajadores, bajo cualquier modalidad de contratación, a sindicalizarse y a participar como miembros activos en la organización sindical.

La Corporación con motivo de la discusión del pliego de peticiones, o la representación que ejerzan en el Comité Laboral, no despedirá, sancionará, o tomará represalias contra ningún trabajador, salvo causa justificada, previa aplicación del procedimiento de evaluación de desempeño o del procedimiento disciplinario correspondiente.

ARTÍCULO 36. FUERO SINDICAL: El EMPLEADOR reconocerá fuero sindical a los trabajadores que pertenezcan o que en un futuro pertenezcan a la Junta Directiva Nacional y Subdirectivas del Sindicato (regionales y municipales), un (1) principal y un (1) suplente en los términos que establece la ley y por tres (3) meses más, una vez culmine su periodo.

De la misma forma, LA CORPORACIÓN reconocerá fuero sindical a los integrantes de la Comisión Negociadora del Pliego de Peticiones, por tres (3) meses más, una vez concluido el conflicto laboral.

FUERO Y GARANTIAS PARA EL EJERCICIO DE LA REPRESENTACION SINDICAL.

ARTICULO 37. PERMISOS SINDICALES. Durante la vigencia de la presente convención La Corporación concederá a los representantes del sindicato en el Comité de relaciones laborales que se vayan requiriendo para desempeñar comisiones sindicales inherentes a la organización, además de asistir reuniones, asambleas, jornadas de movilización y cursos de formación sindical.

En caso de que se requiera la participación de afiliadas y afiliados al sindicato en ciertos eventos, se solicitarán con antelación y se acordarán con la Dirección de la Corporación.

El procedimiento para la asignación de los permisos sindicales será el siguiente:

El sindicato solicitará por escrito con un mínimo de ocho (8) días de anticipación los permisos sindicales ante la Corporación.

Parágrafo 1: Los trabajadores de La Corporación podrán participar en las actividades de formación sindical que realice la ENS y SINTRAONGS y la programación de estas será acordada en el Comité Laboral.

ARTICULO 38. PASAJES AÉREOS. La Corporación entregará cada año al sindicato dos (2) pasajes aéreos dentro del país ida y regreso para participar en actividades sindicales. Deberán solicitarse por lo menos con quince (15) días de anticipación.

ARTICULO 39. PUBLICACIÓN. La Corporación se encargará de reproducir y entregar al Sindicado cincuenta (50) ejemplares físicos de la Convención colectiva de trabajo. Así mismo la publicará en su página web.

ARTICULO 40. CARTELERA SINDICAL. La Corporación entregará en los treinta (30) días siguientes a la firma de la Convención colectiva de trabajo, una cartelera a SINTRAONGS en sitios visibles en cada una de sus sedes.

ARTÍCULO 41. AUXILIO SINDICAL. La Corporación otorgará a SINTRAONGS un auxilio de cinco millones de pesos ($5.000.000) por una sola vez, pagaderos así: $3'000.000 el primer año de vigencia y $2'000.000 el segundo año de vigencia.

La presente Convención Colectiva de Trabajo se firma por las comisiones negociadoras del sindicato y la corporación, a los 21 días del mes de abril de 2016, en la ciudad de Bogotá D.C.

Representantes VIVA LA CIUDADANIA,

ANTONIO JOSÉ MADARIAGA REALES

MARIA ISABEL CONTENTO ORTIZ

LUIS GUILLERMO GUERRERO

ANGÉLICA HERNÁNDEZ GUZMAN

Representantes SINTRAONGS

DIANA PAOLA SALCEDO

JEFFERSON GALLEGO FIGUEREDO

MERY LAURA PERDOMO

MYRIAM GARZÓN VARGAS