

CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO 2021-2023

CAPITULO I

NORMAS Y PRINCIPIOS QUE REGULAN EL ACUERDO

INTRODUCCIÓN

La ENS promueve en la sociedad el diálogo social útil, y afirma que para que este sea una realidad en nuestro país, es indispensable el reconocimiento de la legitimidad de las organizaciones sindicales y de los derechos laborales, así como de una ética empresarial basada en la responsabilidad social y laboral.

Por lo anterior, vemos como una gran oportunidad este proceso de negociación iniciado con SINTRAONGS, en el cual partimos de reconocer la legitimidad del sindicato en nuestra institución, los derechos laborales como el contenido ético y jurídico de las relaciones entre los trabajadores y la institución, y la construcción en la práctica de mecanismos que hagan de la ENS una organización social y laboralmente responsable.

Concebimos la negociación colectiva como un proceso permanente, y por ello creemos que esta no inicia, ni termina en el ejercicio de negociar un nuevo convenio colectivo de trabajo, 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.

ARTICULO 1. NORMAS QUE REGULAN LAS RELACIONES LABORALES EN LA ENS.

La ENS adopta como marco ético y normativo para la regulación de las Relaciones Laborales a su interior, el Trabajo Decente, en los términos y contenidos que la Organización Internacional del Trabajo -OIT- ha establecido.

Las Relaciones Laborales en la ENS 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.

Las políticas y normas laborales en la ENS deben interpretarse de tal manera que nunca menoscabe los derechos de los trabajadores y las trabajadoras.

ARTÍCULO 2. TRABAJO DECENTE. El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas.

ARTÍCULO 3. PRINCIPIOS Y DERECHOS FUNDAMENTALES DEL TRABAJO. A las(los) trabajadoras(as) de la ENS 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.
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 decisiones que afecten a los trabajadores y las trabajadoras.
8. Protección especial de la mujer, trabajadores y trabajadoras pre pensionados(as), personas cabeza de familia, minorías étnicas y raciales, de igual forma a personas que por su condición económica, física o mental se encuentren en circunstancias de debilidad manifiesta.
9. La ley, los contratos, los acuerdos y los convenios de trabajo no pueden menoscabar, la Dignidad Humana, los Derechos Humanos, ni los Derechos de los trabajadores y las trabajadoras.

OBJETIVOS DE LA CONVENCION COLECTIVA DE TRABAJO. La presente Convención Colectiva de Trabajo tiene como objetivo reglamentar y mejorar las condiciones sociales, económicas, de seguridad social, laborales, educativas, recreativas y culturales de los (las) trabajadores(as); así como contener las obligaciones por parte de la -ENS- y de los trabajadores y (las) trabajadoras que se deriven del desarrollo y la aplicación del Contrato de Trabajo y la Convención Colectiva de Trabajo.

ARTÍCULO 4. CÓDIGO RESPONSABILIDAD SOCIAL, AMBIENTAL Y LABORAL. La ENS se obliga a establecer un Código de Responsabilidad Social, Ambiental y Laboral que contenga los principios y derechos fundamentales del trabajo, el cual exigirá en la medida de las posibilidades a todas las empresas y organizaciones que suministren bienes y servicios a la ENS. El contenido de dicho código, así como los instrumentos para verificar su cumplimiento serán acordados en el Comité Laboral y

adoptados por el Consejo Directivo de la ENS. El seguimiento a la aplicación de este código será realizado por el Comité Laboral.

Parágrafo. Las partes acuerdan que dicho Código se formulará y adoptará máximo dentro del primer año de vigencia a partir de la firma de la presente Convención Colectiva de Trabajo.

ARTÍCULO 5. IGUALDAD DE GARANTIAS. La ENS reconocerá a sus trabajadores y trabajadoras, los derechos, beneficios y garantías que se establezcan de acuerdo con las modalidades contractuales, y en ningún evento realizará distinciones o discriminaciones injustificadas entre trabajadores y trabajadoras con iguales modalidades contractuales.

Parágrafo. No discriminación a personal de servicios generales: La ENS en aras de garantizar la dignificación de los(las) trabajadores(as) de servicios generales no implementará políticas de manera diferenciada frente al personal de misión, que los discriminen de manera injustificada, tales como requisas u otros mecanismos similares que puedan atentar contra su dignidad y el principio de buena fe.

ARTÍCULO 6. DERECHOS, RECONOCIMIENTO Y REPRESENTACIÓN. La ENS reconoce a SINTRAONGS como la Organización Sindical representante de sus trabajadores y trabajadoras, y por ello respetará los derechos y garantías propias de la Organización Sindical, en especial la autonomía en su estructura y funcionamiento, y se obliga a no promover ni suscribir pactos colectivos, planes de beneficios individuales u otras figuras similares, ni contratos sindicales con sus trabajadores y trabajadoras.

ARTÍCULO 7. CAMPO DE APLICACIÓN. La presente Convención Colectiva de Trabajo es el resultado de un acuerdo entre la ENS y SINTRAONGS, y regula las relaciones entre la ENS y sus trabajadores y trabajadoras, de acuerdo con el tipo de vínculo, bien sean a través de Contratos de Trabajo, Contratos de Prestación de Servicios, Convenios de Práctica Estudiantil o de Aprendizaje y de Convenios Cooperativos.

A los trabajadores y las trabajadoras cuando sean contratados mediante Contrato Laboral de obra o labor por seis (6) meses o más, o aquellos cuyos contratos durante un (1) año calendario sumen seis (6) meses o más, se les aplicará los beneficios convencionales de manera proporcional al tiempo laborado los cuales se liquidarán al final de año o al término del contrato.

Parágrafo 1. Aquellos beneficios convencionales que impliquen proporcionalidad o beneficio pleno se indicarán en el artículo respectivo de la presente Convención Colectiva de Trabajo.

Parágrafo 2. Para el otorgamiento de los beneficios se deben entregar los soportes correspondientes ante la Dirección Administrativa.

Parágrafo 3. En el caso de los y las practicantes y aprendices sólo se aplicarán los beneficios de la presente Convención Colectiva de Trabajo donde se haga alusión explícita a estos.

Parágrafo 4. Cuando SINTRAONGS considere que hay trabajadores y trabajadoras contratados a través de la modalidad de prestación de servicios de manera irregular, la ENS y SINTRAONGS revisarán los casos específicos y de ser necesario se modificará la forma de contratación. En caso que se determine por las partes que efectivamente el trabajador o la trabajadora debieron ser contratados laboralmente, se aplicarán los beneficios y derechos laborales convencionales de manera retroactiva a la fecha de la firma del primer contrato que dio origen a la irregularidad.

Parágrafo 5. La Convención Colectiva de Trabajo no aplicará a los contratos de prestación de servicios cuando esta figura se ajuste a lo establecido en la ley.

ARTÍCULO 8. INTERPRETACION 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 9. DERECHOS INNOMINADOS. La enunciación de los derechos y garantías contenidos en esta Convención Colectiva de Trabajo, no debe entenderse como negación de otras normatividades que, siendo inherentes a la persona humana y los derechos de los trabajadores y las trabajadoras, no figuren expresamente en ella.

CAPITULO II

COMITÉ LABORAL Y REGIMEN CONDICIONES DE TRABAJO

2.1 POLÍTICA DE LABORALIZACIÓN Y CONTRATACIÓN

ARTÍCULO 10. POLITICA DE LABORALIZACION. La ENS se compromete a evitar con el mayor compromiso posible, la vinculación de trabajadores y trabajadoras con contratos diferentes a los regidos por los Derechos Laborales, y en ese sentido, la obligación de la ENS es utilizar excepcionalmente, cuando el tiempo o la naturaleza lo ameriten, como último recurso la contratación diferente a la laboral.

En el Comité Laboral los representantes de SINTRAONGS podrán solicitar la justificación de los casos en que la ENS contrate trabajadores o trabajadoras mediante modalidades diferentes a las laborales. Para el efecto, la Dirección Administrativa entregará mensualmente al Comité Laboral un informe sobre los diferentes contratos realizados por la ENS durante el período.

Parágrafo 1. Las partes acuerdan que en la ENS no se podrá hacer uso por ningún motivo del sistema de órdenes de trabajo o cualquier otra modalidad sin el lleno de los requisitos legales.

Parágrafo 2. Se contará con un sistema de información que genere alertas y permita hacer seguimiento a los aspectos de contratación, seguridad social y aplicación integral de la Convención Colectiva de Trabajo, a todo lo cual tendrá acceso el Sindicato de manera irrestricta por medio de sus representantes

en el Consejo Directivo y el Comité Laboral. El sistema se implementará a más tardar en los dos (2) meses siguientes a la firma de la Convención Colectiva de Trabajo.

ARTICULO 11. Estabilidad y seguridad en el empleo.

Los trabajadores de la Corporación Escuela Nacional Sindical, cuyo cargo se encuentre soportado en la vinculación a un proyecto financiado por una agencia de cooperación internacional o entidad financiadora tendrán una vinculación mediante contrato de trabajo en modalidad de contrato a término fijo, con fecha de terminación coincidente con la de finalización del Proyecto

Parágrafo 1. Los contratos de trabajo incluirán una cláusula que indique que el contrato de trabajo se dará por terminado cuando el convenio o proyecto que dio origen al contrato de trabajo se termine de manera anticipada o imprevista por parte de la agencia de cooperación o entidad financiadora. La fecha de terminación del contrato de trabajo se dará a partir del momento en que termine la financiación. En estos casos la ENS se compromete a dar una indemnización de dos meses del salario básico del cargo.

Parágrafo 2. Los trabajadores que se encuentren vinculados a la vez a más de un proyecto se les conservará la vinculación en tiempo y condiciones salariales y prestacionales indicadas en el proyecto o proyectos que incluyan su financiación. La distribución de dedicación y tiempo de duración a cada proyecto se indicará expresamente en el contrato de trabajo.

Parágrafo provisional. A la suscripción de la convención se firmarán otrosí en los contratos de trabajo donde se modifique la fecha de terminación de los contratos de acuerdo a lo expresado en esta cláusula,

Parágrafo provisional. "El otro sí de Los contratos laborales que dependen del proyecto de "USDOL", serán suscritos una vez termine la auditoría en curso y si sus resultados no ponen en riesgo la viabilidad y sostenimiento de la ENS, el análisis de estos resultados se realizará máximo 30 días posteriores a la entrega de los mismos por parte de la agencia".

ARTICULO 12. Protección especial

La ENS no podrá terminar ni desmejorar contratos de trabajo de trabajadores con estabilidad laboral reforzada por sus condiciones de salud, por gozar de fuero pre-pensional, por ser madre o padre cabeza de hogar, estado de gestación o lactancia y las demás establecidas por la ley y la jurisprudencia.

Parágrafo. En el comité laboral se habilitará un espacio para el tratamiento de problemáticas o situaciones relacionadas con la vulneración de derechos de las y los trabajadores en condición de vulnerabilidad en razón a las condiciones enunciadas en el inciso anterior.

Artículo 13. Cargos administrativos y de apoyo.

Los trabajadores de la Escuela Nacional Sindical, cuyo cargo es necesario para el desarrollo del giro ordinario de su objeto social y que tengan funciones administrativas o de apoyo, de carácter permanente, serán vinculados mediante contrato de trabajo a término fijo prorrogado automáticamente sin solución de continuidad mientras existan los cargos para los cuales fueron contratados.

ARTÍCULO 14. Protección de la madre gestante:

La ENS adoptará la modalidad de teletrabajo o trabajo a distancia para las mujeres partir de la semana 28 de gestación, y durante la etapa de lactancia con el fin exclusivo de flexibilizar sus condiciones laborales y fomentar la equidad de género. Para los casos donde se diagnostique embarazo de alta riesgo la modalidad de trabajo en casa se definirá en el Comité laboral.

ARTÍCULO 15. Los trabajadores y trabajadoras con deberes de cuidado.

Los trabajadores y trabajadoras que acrediten deberes de cuidado respecto del cónyuge o pareja de hecho, así como respecto de los familiares por consanguinidad hasta el primer grado de la persona trabajadora, tendrán derecho a acceder a la adaptación de su jornada y/o a la reducción de la misma, así como a acceder en forma prevalente a las modalidades de teletrabajo previa evaluación de la pertinencia por parte del Comité Laboral. El trabajador y/o trabajadora solicitante tendrá el derecho de participar de la sesión del comité.

Artículo 16. Reglamento de Trabajo en Casa.

El desarrollo laboral teniendo como base, el soporte de las tecnologías de la información y las comunicaciones, y que no requieren de la presencia física del trabajador en la sede principal o en las oficinas de los Centros de Atención Laboral, en las formas definidas en el artículo 2° de la Ley 1221 de 2008, el artículo 2 del Decreto 884 de 2012 y todas las denominaciones de trabajo sea trabajo en casa, remoto y/o a distancia previsto en las normas que lo regulan (debiendo mediar acuerdo entre el empleador y el trabajador), implemente en tal sentido, tendrá en cuenta completamente la aplicación de las garantías laborales, sindicales y de Seguridad Social, contenidas en la Convención Colectiva de Trabajo Vigente y las demás que reglamentan estas formas de trabajo, así como las condiciones especiales de salud con preexistencias de enfermedades que limiten el accionar de los trabajadores con esta calificación y según

las recomendaciones de la EPS y/o ARL, de igual manera se tendrá consideración especial a las trabajadoras en estado de embarazo y lactancia.

Parágrafo provisional Mientras perdure la emergencia sanitaria, y los trabajadores/as no hayan sido vacunados de acuerdo con el Plan Nacional de Vacunación, tendrá prevalencia el trabajo en casa para aquellos trabajadores/as para cuyas labores no sea imprescindible el trabajo presencial. El trabajador/a podrá solicitar la aplicación de trabajo en casa o alternancia con presencialidad, mediante solicitud dirigida al área de gestión humana donde explique las razones por las que lo solicita.

Artículo 17. Utilización de elementos y herramientas suministradas por la ENS:

La Escuela Nacional Sindical para todos los casos de teletrabajo/trabajo en casa, suministrará los equipos, programas y herramientas que garanticen el óptimo desempeño del trabajador y deberá proveer y garantizar el mantenimiento de los equipos de los trabajadores, programas, actualizaciones, lo mismo que la correcta capacitación de los trabajadores en nuevas tecnologías. Los equipos y elementos suministrados por la ENS, no podrán ser utilizados por persona distinta al trabajador, quien al final de su contrato o cambio en los casos de reversibilidad, deberá restituirlos en buen estado, salvo el deterioro natural.

Parágrafo: En caso de que la ENS no suministre los equipos necesarios para el desarrollo de las labores del trabajador, éste no podrá ser sancionado bajo ninguna circunstancia por el incumplimiento de tareas u obligaciones.

Artículo transitorio. subsidio servicios públicos.

La ENS se compromete a entregar un subsidio a los trabajadores y trabajadoras que laboren bajo la modalidad de trabajo remoto, mientras persista esta modalidad de trabajo por concepto de servicios públicos. Entiéndase por servicios públicos los gastos por luz, agua, aseo, energía e internet. El porcentaje del subsidio se acordará previo estudio sobre los promedios de los costos de los servicios públicos de los trabajadores de la ENS, este deberá estar listo a más tardar 30 días calendario después de la firma de la convención y la formula definida será parte de la convención colectiva de trabajo.

Artículo 18. Seguridad informática

La ENS debe priorizar la seguridad informática de los equipos suministrados al trabajador durante y después de la pandemia, garantizando la seguridad cibernética y protegiéndolo de todos los riesgos relacionados con dispositivos para así prevenir hackers, virus y demás amenazas.

Artículo 19. Trabajo fuera de Jornada laboral.

La ENS de acuerdo al art 26 de la convención colectiva establecerá el mecanismo que permita verificar la jornada laboral y evitará la prolongación de la jornada laboral diaria establecida, razón por la cual, a ningún responsable de proyecto, de unidad de apoyo, coordinador y director o quienes hagan sus veces, les estará permitido la solicitud revisión o elaboración de información (bajo ninguna modalidad de comunicación digital o telefónica), ni respuestas por fuera del horario de trabajo establecido.

Artículo 20. Utilización de Cámara de Video.

La ENS se abstendrá de exigir a los trabajadores que desempeñan actividades por conducto de las tecnologías de la información y las comunicaciones para mantener la cámara encendida durante toda la jornada, salvo en momentos específicos donde se requiera y con previa solicitud al trabajador.

Artículo 21. Grabación de reuniones.

La grabación de reuniones en que participen los trabajadores debe ser previamente autorizadas por los trabajadores que intervengan en los espacios de reuniones virtuales objeto de la grabación respetando el tratamiento de datos sensibles previsto en la Ley 1581 de 2012.

Artículo 22. Desconexión digital: La ENS garantizará este derecho a todos los tele-trabajadores, trabajadores en casa y a quienes laboren en cualquier modalidad de trabajo a distancia, a fin de garantizar, que por fuera de la jornada legal y convencionalmente establecida, se les respete su tiempo de descanso, permisos, vacaciones, incapacidades, licencias, compensatorios y todas las situaciones que produzcan ausencia laboral, en consecuencia, no se le podrá hacer exigibles ordenes o instrucciones que no estén dentro de su jornada laboral; así como se les respetará su intimidad personal y familiar, procurando la armonización de la vida laboral con la vida familiar y personal. En este sentido, se garantizará el derecho de desconexión como a facultad de los trabajadores de desconectarse de los dispositivos digitales y el uso de las tecnologías, a fin de garantizar su tiempo de descanso.

Artículo 23. PROCEDIMIENTOS Y CRITERIOS PARA LA SELECCIÓN DE PERSONAL.

A más tardar el 30 de junio de 2021 la ENS deberá contar con un nuevo reglamento para la selección de personal, el cual deberá desarrollar criterios de inclusión generacional y de género,

pluralizar los métodos de selección, y garantizar la transparencia, igualdad de oportunidades y publicidad.

Artículo 24. UNIDAD DE EMPRESA.

Los derechos convencionales consignados en la Convención Colectiva de Trabajo no se menoscabarán en detrimento de los trabajadores de la - ENS - en caso de fusión, declaratoria de unidad de empresa, transformación, cambio de razón social, escisión, sustitución patronal o por cualquier otra modificación legal que sufra la - ENS-; o en otras entidades en que se tenga una participación accionaria o de capital superior al 50%.

Artículo 25. RÉGIMEN DE TRASLADOS.

La ENS no hará ningún traslado o promoción de personal que perjudique a los y las trabajadores(as), con disminuciones salariales, u ocasionándole graves y comprobables daños económicos o que por causa plenamente justificada no pueda aceptar.

Parágrafo 1. Enganche de nuevos(as) trabajadores(as). En el caso en que la ENS enganche nuevos trabajadores o trabajadoras y estos vivan en una ciudad diferente en la que trabajarán, la ENS anticipará un (1) mes de salario a solicitud del trabajador o trabajadora a fin de que pueda cubrir los costos de traslado, así mismo brindará apoyo para su instalación.

Parágrafo 2. Traslado de trabajadores(as). En caso que la ENS defina el traslado de un trabajador o trabajadora actualmente contratado fuera de la ciudad de Medellín, la ENS se obliga a garantizar el transporte aéreo cuando es solo el trabajador o trabajadora y terrestre cuando es el núcleo familiar, pagar los costos del transporte del menaje familiar y dar un auxilio de traslado igual a un (1) salario mínimo legal mensual vigente (SMLMV). Así mismo se le reconocerá un porcentaje adicional, equivalente al diez por ciento (10%) del salario básico según nivel de cargo, a título de bonificación mensual no constitutiva de salario, por efecto del desarraigo asociado a las necesidades institucionales, durante el período de duración del traslado.

Artículo 26. SUSTITUCIÓN PATRONAL.

De acuerdo con las disposiciones legales vigentes, en la eventualidad que la ENS se escinda o fusione, los derechos individuales y colectivos de sus trabajadores y trabajadoras, no sufrirán desmejoramiento alguno.

Artículo 27. PROTECCIÓN DE TRABAJADORES Y TRABAJADORAS PENSIONADOS(AS).

Con los y las trabajadores(as) que han obtenido derecho a la pensión, bien sea de vejez, discapacidad o las demás a que haya lugar, que no han sido incluidos en la nómina respectiva de pensiones, y no han recibido la primera mesada pensional, la ENS se compromete a mantenerlos vinculados a la Institución, siempre que el trabajador o la trabajadora realice de manera diligente los trámites para el reconocimiento y pago de su pensión, su desempeño sea evaluado como bueno y exista financiación para el proyecto en que se encuentra asignado. Esta protección se extenderá hasta por dieciocho (18) meses contados a partir del momento en que el trabajador o la trabajadora reúnan los requisitos legales para acceder al derecho. De igual forma la ENS estudiará las posibilidades de ofrecer a los trabajadores y las trabajadoras pensionados alternativas para continuar prestando sus servicios a la ENS.

Parágrafo. Será política de la ENS establecer con estos trabajadores y trabajadoras vínculos que promuevan su aporte a la ENS a través de actividades como participación en comités asesores, asesoría, investigación, docencia y otras relacionadas con el objeto de la ENS.

2.2 COMITÉ LABORAL

Artículo 27. COMITÉ LABORAL.

Crease un Comité Laboral integrado por dos (2) miembros representantes de la ENS designados por el Consejo Directivo, 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 ENS y del Sindicato tendrán un (1) suplente.

El Comité Laboral se establece para propiciar un mecanismo de diálogo y negociación permanente entre la ENS y sus trabajadores y trabajadoras representados por SINTRAONGS. El Comité Laboral tendrá las siguientes funciones:

1. Acordar en primera instancia políticas, normas y procedimientos en el ámbito laboral, las cuales deberán ser adoptadas por el Consejo Directivo.
2. Darse su propio reglamento, el cual será adoptado por el Consejo Directivo.
3. Estudiar y resolver las inquietudes que se presenten sobre las interpretaciones y correcta aplicación de las normas laborales establecidas en la ENS.
4. Estudiar y discutir las solicitudes que presenten los trabajadores y las trabajadoras, el sindicato, o la ENS, relativas a la situación laboral particular de algún trabajador o trabajadora.
5. Participar en los procesos de Evaluación de Desempeño y en los procesos disciplinarios de conformidad con lo establecido en los respectivos reglamentos.

6. Emitir concepto sobre evaluaciones de desempeño, traslados y terminación unilateral del contrato de trabajo con justa causa, en los casos de representantes del Sindicato.
7. Acordar en primera instancia el contenido e instrumentos del Código de Responsabilidad Social, Ambiental y Laboral de la ENS y realizar el seguimiento a su aplicación.
8. Estudiar la justificación de los casos en que la ENS realice contratos mediante modalidades diferentes al Contrato de Trabajo y emitir concepto a ser considerado por el Comité Administrativo o el Consejo Directivo de acuerdo con la reglamentación existente sobre contratación.
9. Recibir y estudiar la información periódica que la ENS suministrará acerca de la implementación de las diferentes políticas y medidas laborales, y si es del caso emitir concepto y recomendaciones que deberán ser resueltas por el Comité Administrativo o el Consejo Directivo, de acuerdo con sus respectivas competencias.
10. Evaluar periódicamente la estructura de cargos.
11. Discutir y adoptar en primera instancia el manual de competencias y responsabilidades para la aplicación de la escala salarial, a partir de los estudios y propuestas que para el efecto formule la Administración de la ENS.
12. Acordar en el mes de enero de cada año, la programación de las vacaciones colectivas.
13. Discutir y adoptar en primera instancia la Reglamentación del Fondo para el apoyo de la educación de los trabajadores y las trabajadoras, la de sus hijos y otros familiares, y realizar revisiones periódicas a esta reglamentación.
14. Discutir y adoptar en primera instancia la propuesta del Plan Complementario de Salud para los trabajadores y las trabajadoras.
15. Discutir y de ser posible acordar en primera instancia cada año las posibilidades de incrementos en los salarios, así como la bonificación de fin año.
16. Discutir y adoptar en primera instancia las modificaciones a la reglamentación existente sobre bonificaciones de los trabajadores y las trabajadoras de acuerdo con sus niveles de responsabilidad.
17. Discutir y adoptar en primera instancia la Reglamentación del Fondo de Solidaridad y participar en su implementación.
18. Acordar la programación de actividades culturales, recreativas y deportivas para los trabajadores y las trabajadoras de la ENS, las cuales serán presentadas al Comité Administrativo para su financiación.

Parágrafo 1. El Comité Laboral realizará reuniones con una frecuencia no menor de una (1) vez por mes. Se dejará constancia por escrito de sus deliberaciones y decisiones. Las actas de las reuniones del Comité serán entregadas a todos los actores involucrados.

Parágrafo 2. Para ser elegido miembro del Comité Laboral en representación del Sindicato se debe tener la calidad de trabajador o trabajadora de la ENS y de estar afiliado a SINTRAONGS.

2.3 RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 28. PRINCIPIO DE LEGALIDAD.

En ningún caso la ENS 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 ídem, y a la segunda instancia.

Artículo 29. PROCEDIMIENTO PARA LA APLICACIÓN DE SANCIONES DISCIPLINARIAS. (Basado en la sentencia C-593 de 2014).

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 dirección administrativa, o la persona delegada por esta dirección, realizará una averiguación inicial para informarse de las conductas posibles de sanción.
2. Notificación: Si a juicio de la dirección administrativa 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 al Comité Administrativo y al Comité Laboral de la institución dentro de los cinco (5) días hábiles a la ocurrencia de los hechos. En dicha comunicación deberá indicar claramente una reseña de los hechos, las pruebas que aduce el empleador, la conducta infringida del RIT, y la posible consecuencia según el RIT.
3. Etapa de investigación: La Dirección Administrativa deberá realizar la investigación que permita verificar la transgresión o no del RIT con la ocurrencia de la conducta investigada. Los representantes de los (las) trabajadores(as) en el Comité laboral podrán realizar la investigación con la finalidad de defender a él (la) trabajador(a) en el proceso disciplinario y en tal sentido estarán facultados para solicitar documentación y testimonios que sean relevantes o imperiosos para la investigación. La etapa de investigación no podrá exceder los diez (10) días hábiles siguientes a la ocurrencia de los hechos.
4. Formulación y traslado de cargos: Terminada la investigación, la dirección administrativa será la encargada de la formulación de cargos por escrito y traslado al imputado dentro los diez (10) días hábiles siguientes a la ocurrencia de los hechos. En ella deberá constar de manera clara y precisa las conductas, las faltas disciplinarias a que esas conductas dan lugar (con la indicación de las normas reglamentarias que consagran las faltas), la calificación provisional de las conductas como

faltas disciplinarias y las pruebas que se quieran hacer valer en el procedimiento disciplinario. En el escrito de formulación de cargos se deberá indicar a él (la) trabajador(a) su derecho a ser asistido en audiencia por dos representantes del sindicato. De la formulación de cargos se hará llegar copia al Comité Administrativo y al Comité Laboral de la institución.

En el escrito de formulación de cargos se indicará la fecha y hora 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 desde la fecha de formulación de cargos ni después de los cinco (5) 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 del (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 y se le entregará copia a él (la) trabajador(a), al sindicato, al Comité Administrativo y al Comité Laboral de la institución.

6. Decisión: La Dirección Administrativa será el encargado 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 él (la) trabajador(a), al Comité Administrativo y al Comité Laboral de la institución.

Los representantes de los(as) trabajadores(as) en el comité laboral podrán emitir un concepto frente al caso en concreto.

7. Recursos: El (La) trabajador(a) podrá apelar la sanción ante el comité administrativo dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la notificación por escrito de la sanción que le fue impuesta.

El comité administrativo (excluyendo a la dirección administrativa) 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 del (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 el comité administrativo y la segunda instancia el Consejo Directivo.

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

Parágrafo 3. La ENS se obliga a publicar el procedimiento disciplinario con el fin de garantizar los derechos al debido proceso y defensa de los (las) trabajadores(as), para lo cual entregará 100 ejemplares del procedimiento disciplinario y este se incluirá en los procesos de inducción.

Artículo 30. ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES.

Excluyendo las faltas que configuran una causa 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) El retardo hasta de sesenta (60) minutos en la hora de entrada sin excusa suficiente, cauce o no perjuicio de consideración a la ENS.
- b) La falta en el trabajo en la mañana o en la tarde, sin excusa suficiente, cauce o no perjuicio de consideración a la ENS.
- c) La violación leve por parte del trabajador o la trabajadora 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 o la trabajadora, 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, cauce o no perjuicio de consideración a la ENS.
3. Violación grave por parte del trabajador o la trabajadora 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 a el trabajador o la trabajadora, por primera vez suspensión de hasta tres (3) días, por segunda vez, suspensión de hasta cinco (5) días, por tercera vez y siguiente suspensión de hasta ocho (8) días.

2.4 EL PROCESO DE TRABAJO.

Artículo 31. PROCEDIMIENTO PARA ACTUALIZACIÓN DE MANUAL DE COMPETENCIAS Y ESCALA SALARIAL

El manual de competencias se estudiará en una comisión que presidirá la Dirección Administrativa, con representación de la Dirección académica, un representante del sindicato, un representante de los coordinadores de proyectos, y uno del Consejo Directivo.

La fecha se acordará en el comité laboral, esta se reunirá máximo un mes después de firmada la convención en el marco del plan de resolución de temas que quedan pendientes de acuerdo

Artículo Provisional. Estructura de cargos y salarios .

La estructura de cargos y sus correspondientes salarios se estudiará en primera instancia en la Comisión del Plan estratégico y los puntos de disenso serán estudiados en una comisión bipartita cuyos resultados serán presentados para su ratificación por el Consejo.

ARTÍCULO 32. PARTICIPACIÓN DEL SINDICATO EN LOS PROCESOS DE PRODUCTIVIDAD Y CALIDAD.

La ENS involucrará el Sindicato en el diseño, implementación, y monitoreo de cualquier proceso con fines de mejorar la gestión de calidad y productividad en la institución. Igualmente, la ENS suministrará toda la información relevante sobre dichos procesos al Sindicato en una manera puntual.

Artículo 33. PARTICIPACIÓN DE LOS (LAS) TRABAJADORES(AS) EN LOS CONCURSOS PARA PROVEER VACANTES O NUEVOS CARGOS. Dentro de la realización de concursos para proveer vacantes o nuevos cargos, los trabajadores y las trabajadoras de la ENS tendrán con respecto a las personas externas una ventaja consistente en un siete por ciento (7%) adicional al puntaje que obtengan. En el caso de practicantes, estudiantes, becarios, pasantes y/o cualquier otra modalidad similar, el porcentaje será del cinco por ciento (5%).

Artículo 34. CAMBIOS EN EL PROCEDIMIENTO DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO.

El procedimiento de evaluación de desempeño se acordará en el Comité Laboral en el marco de la definición de la política de Talento Humano. Este procedimiento se deberá realizar en un plazo máximo no superior al primero (1) de octubre de cada año.

Parágrafo: La evaluación de desempeño se regirá bajo los principios de planeación, garantía de los derechos laborales, enfoque de plan de mejoramiento, y de cuidado por la salud psicosocial de los trabajadores y trabajadoras.

Artículo 35. ACUERDOS DE DESEMPEÑO.

Para el año 2021 se establece como fecha máxima para contar con acuerdos de desempeño, el 31 de mayo. Se establece igualmente que estarán exceptuados los proyectos que comiencen en fechas posteriores al 1 de enero de cada anualidad, estableciendo que no podrá pasar más de dos meses desde que el trabajador inicie sus labores para que se definan sus acuerdos de desempeño.

Artículo 36. BONIFICACIONES POR DESEMPEÑO.

La ENS pagará bonificaciones a los trabajadores y las trabajadoras que obtengan una calificación sobresaliente en sus evaluaciones de desempeño, equivalente a un 15% del salario mensual.

Parágrafo transitorio 1. Suspensión de la bonificación por desempeño sobresaliente. En relación con la bonificación por desempeño sobresaliente, esta se suspende para la evaluación de 2009, mientras se da la revisión del sistema de evaluación conforme al parágrafo siguiente, sin embargo, las personas que obtuviesen una calificación sobresaliente en la evaluación de 2009 recibirán los estímulos que establezca la nueva reglamentación.

Parágrafo transitorio 2. Sobre la bonificación por desempeño las partes acordarán este tema en el marco de la política de talento humano, en el componente de compensaciones y estímulos por desempeño, en un término no mayor a 6 meses después de la firma de la convención, consignándose como acta extra convencional.

Artículo 37. BONIFICACIONES POR NIVELES DE RESPONSABILIDAD.

Según acta extra convencional del día doce (12) de febrero de 2.014, la ENS y SINTRAONGS acuerdan la entrega de un (1) beneficio extralegal, habitual por mensualidades, no constitutivo de salario para ningún efecto, con base en lo establecido en el artículo 128 del Código Sustantivo del Trabajo, en forma porcentual sobre el salario básico del trabajador o la trabajadora, una bonificación hasta del 10% por coordinación de proyecto y unidad de apoyo y hasta el 5% por ciento por responsabilidad temática.

Esta bonificación se pagará a los coordinadores de proyectos y unidades de apoyo de manera mensual y a los responsables temáticos anualmente.

En los contratos de trabajo se incluirá una cláusula especial donde se haga constar que esta bonificación se pactó entre las partes según acta en la que consta el acuerdo extra-convencional y no constituye salario.

Artículo 38. JORNADA ORDINARIA - HORARIO DE TRABAJO.

La ENS incluirá en el Reglamento Interno de Trabajo y en los Contratos de Trabajo, la diferenciación de la jornada de trabajo de cuarenta y cuatro (44) horas semanales para el personal auxiliar de oficina y servicios generales y cuarenta (40) horas semanales para el resto de personal.

Artículo 39. JORNADAS Y HORARIOS DE TRABAJADORES (AS) DE DIRECCION MANEJO Y CONFIANZA. CUMPLIMIENTO DE JORNADA LABORAL

Habrá una disponibilidad permanente de los trabajadores y las trabajadoras que desempeñen cargos de dirección, confianza y manejo, quienes deben trabajar las horas que fueren necesarias para el debido cumplimiento de sus obligaciones, sin que el servicio que exceda ocho (8) horas diarias constituya trabajo suplementario, ni implique sobre remuneración alguna, siempre y cuando su vida personal y familiar no se vea afectada gravemente.

Parágrafo. Son trabajadores o trabajadoras de manejo y confianza, quienes ejercen los cargos de Dirección general, Dirección académica, dirección administrativa y responsable de gestión humana. Los cargos que no se incluyan en esta cláusula, quedan explícitamente excluidos de la aplicación de la figura de cargos de dirección, manejo y confianza.

Artículo 40. CAMBIOS DE TURNOS.

El (la) trabajador(a) que no sea de dirección, confianza y manejo podrá ser cambiado de un turno a otro de acuerdo a las necesidades de la ENS y tomando en cuenta las limitaciones por edad o sexo que consagre la ley laboral, y las prescripciones médicas si las hubiere; para hacerlo bastará con notificárselo con una anticipación no menor de doce (12) horas, considerando lo estipulado en el Contrato Individual de Trabajo.

Artículo 41. TRABAJO DIURNO Y NOCTURNO.

Trabajo ordinario es el comprendido entre las 6:01 a.m. y las 6:00 p.m. Trabajo nocturno es el comprendido entre las 6:01 p.m. y las 6:00 a.m.

Artículo 42. REMUNERACIÓN DEL TRABAJO NOCTURNO Y HORAS EXTRAS.

El trabajo nocturno y suplementario o de horas extras se remunerará por la ENS, de conformidad con lo establecido en la legislación laboral anterior a la ley 789 de 2002.

Artículo 43. PAGO DE TRABAJO SUPLEMENTARIO.

El pago del trabajo suplementario o de horas extras y el del recargo por trabajo nocturno se efectuará junto con el del salario ordinario, en el período siguiente de pago, identificando los conceptos.

Artículo 44. AUTORIZACIÓN DEL TRABAJO SUPLEMENTARIO.

La ENS no reconocerá trabajo suplementario o de horas extras sino ha sido autorizado expresamente por la Dirección Administrativa.

Artículo 45. DIAS DE DESCANSO OBLIGATORIO. Serán días de descanso obligatorio remunerado los que se establezcan en la ley.

Parágrafo 1. Las partes acuerdan que se conceda media jornada de descanso, en el día hábil inmediatamente siguiente al Primero (1) de Mayo, a condición de que se asista a las actividades programadas y se verifique tal asistencia.

Parágrafo 2. A más tardar el 30 de junio de 2021, la ENS deberá contar con un plan para la conciliación de la vida personal y familiar con la laboral. Dicho plan deberá ser construido por el Comité Laboral, el cual podrá contar con una asesoría sobre Empresa Familiarmente Responsable. Y poniéndose en marcha a más tardar finalizando el 2021.

Artículo 46. FONDO PRESTACIONAL Y DE SOSTENIBILIDAD.

La ENS ampliará el alcance del objeto del “Fondo Prestacional y de sostenibilidad” ya creado con una cuenta especial para aunar recursos para los pagos de las obligaciones prestacionales de los trabajadores que no se encuentren financiados por proyectos. Esta cuenta en lo posible se nutrirá con recursos provenientes de venta de servicios, donaciones, aportes u otros ingresos.

Artículo 47. SUSPENSIÓN DE ACTIVIDADES.

Cuando por motivo de cualquier fiesta no determinada en la ley, la ENS suspendiere el trabajo, está obligada a pagar el salario de ese día, como si se hubiere realizado. Pero la ENS no está obligada a pagarlo cuando hubiere mediado convenio expreso para la suspensión del trabajo o su compensación en otro día.

Artículo 48. 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 con anterioridad a la ley 789 de 2002.

Artículo 49. VACACIONES.

Los (las) trabajadores(as) que hubieren prestado sus servicios durante un (1) año, tienen derecho a veinte y un (21) días hábiles de vacaciones remuneradas.

Artículo 50. PERIODOS DE VACACIONES.

En la ENS, los 21 días hábiles de vacaciones se disfrutarán de la siguiente manera: 16 días, en forma colectiva, entre diciembre y enero, y 5 días, en forma individual, programados de común acuerdo entre los (las) trabajadores(as) y el director de área respectivo. La dirección general y los directores de área programarán sus vacaciones individuales de común acuerdo en el Comité Operativo.

Parágrafo 1. Días de descanso en Semana Santa. Los días hábiles de Semana Santa no se laborarán en la ENS, y serán compensados en dos (2) jornadas institucionales de medio día, a ser programadas los días sábados.

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

Artículo 51. COMPENSACIÓN Y ANTICIPO DE VACACIONES.

Cuando el Contrato de Trabajo termine sin que el (la) trabajador(a) 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 y las trabajadoras que en la época de las vacaciones colectivas no llevaren un (1) año cumplido de servicios, se entenderá que las vacaciones de que gocen son anticipadas y se abonarán a las que se causen al cumplir el año de servicios. Cuando el (la) trabajador(a) sea desvinculada y haya gozado de vacaciones anticipadas el valor pagado por este concepto se le descontará de su liquidación.

Artículo 52. INTERRUPCIÓN DE VACACIONES.

Si se presenta interrupción justificada del disfrute de las vacaciones, el (la) trabajador(a) no pierde el derecho de reanudarlas.

Artículo 53. VACACIONES DE TRABAJADORES(AS) DE ADMINISTRACIÓN.

La ENS garantizará a los (las) trabajadores(as) de administración los 16 días descanso correspondientes a las vacaciones colectivas de fin de año de manera ininterrumpida, para lo cual deberá realizar acuerdos previos con los (las) trabajadores(as) para fijar la fecha de su disfrute, que podrá ser distinta a la de fin de año atendiendo a las necesidades de la ENS.

Artículo 54. SALARIO DURANTE LAS VACACIONES.

Durante el período de vacaciones los trabajadores y las trabajadoras recibirán el salario ordinario que estén devengando el día que comiencen a disfrutar de ellas. En consecuencia, sólo se excluirán para la liquidación de las vacaciones el valor del trabajo en días de descanso obligatorio y el valor del trabajo suplementario o de horas extras. Cuando el salario sea variable las vacaciones se

liquidarán con el promedio de lo devengado en el año inmediatamente anterior a la fecha en que se concedan.

Artículo 55. REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO.

La ENS se compromete a culminar el estudio y aprobación del RIT durante el segundo semestre del 2015, el documento base de estudio será el acordado entre la ENS y SINTRAONGS en el año 2014.

ARTÍCULO 56. DIGNIFICACIÓN DEL TRABAJO DE SERVICIOS GENERALES.

La ENS y SINTRAONGS promoverán estilos de trabajo que impliquen una mayor autonomía de cada trabajador o trabajadora en la provisión de los servicios de cafetería y aseo con el objetivo de hacer más digna la labor de este personal. Además, se buscará la manera de ampliar el soporte técnico para el desarrollo de sus actividades.

CAPÍTULO III

SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

Artículo 57. SALUD OCUPACIONAL.

La ENS 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 ENS 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 ENS. Promoverá campañas con relación a la seguridad, la higiene y el ambiente de trabajo; 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 ENS. La ENS 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 el Comité Administrativo.

El programa de Salud Ocupacional de la ENS 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.

Parágrafo: La ENS destinará una partida del Fondo de salud para los(as) trabajadores(as) y de su presupuesto anual de mantenimiento institucional, para el programa de mejoramiento de las condiciones ergonómicas de puestos de trabajo.

Artículo 58. COMITÉ PARITARIO DE SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO - COPASST.

La ENS 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 institución designados por el Consejo Directivo 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 de la ENS. 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.

Parágrafo. Para el cabal funcionamiento del Comité, y de los programas de salud y seguridad en el trabajo, la ENS asignará una partida anual equivalente al cero punto cinco por ciento (0,5%) del valor anual de los salarios.

Artículo 59. CAPACITACIÓN EN SALUD OCUPACIONAL.

Los miembros del COPASST podrán participar en los programas de educación en salud y trabajo que la ENS programa cada año para los sindicatos, estos cursos no tendrán ningún costo de inscripción.

Parágrafo. El COPASST determinará en el mes de enero de cada año, las necesidades de capacitación del personal involucrado en el proceso, así como de los demás trabajadores y trabajadoras, a efectos de requerir de la ARL u otras instituciones especializadas en el tema, la realización de tales eventos. Los costos de capacitación estarán a cargo del fondo para salud y trabajo. De acuerdo con sus condiciones financieras la ENS estudiará posibilidades de adicionar presupuesto para el plan de capacitación.

Artículo 60. PLAN DE EMERGENCIAS EN SALUD.

La ENS se compromete a contratar un plan colectivo de atención de emergencias en salud con cobertura en aquellas ciudades donde laboran trabajadores o trabajadoras de la ENS o donde con mayor frecuencia se realizan actividades institucionales. El valor de la póliza o plan se financiará con cargo al Fondo para Salud y Bienestar Laboral de los trabajadores y las trabajadoras cuyo monto será del uno por ciento (1%) de los salarios de cada año.

Parágrafo. El plan de emergencias en salud que se contrate deberá definirse de común acuerdo entre la ENS y SINTRAONGS.

Artículo 61. AUXILIO ÓPTICO.

La ENS continuará con su programa de auxilio óptico, reconociendo y pagando el 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. El auxilio se entregará una (1)

vez por año y se reconocerá tras la presentación de la factura por cualquiera de los motivos antes enunciados.

Artículo 62. FONDO DE SOLIDARIDAD.

A partir del 1 de Enero de 2010 la ENS destinará el 10% de los ingresos anuales del fondo de desarrollo institucional a un Fondo de Solidaridad. Su reglamentación será realizada en primera instancia por el Comité Laboral y aprobada por el Consejo Directivo e incluirá el apoyo a tratamientos por fuera del POS, el pago de la seguridad social hasta por seis meses para aquellos trabajadores que queden desempleados por causa de la finalización de su proyecto o por bajo rendimiento, calamidades domésticas no cubiertas por otros sistemas. Para fortalecer el Fondo de Solidaridad se buscarán fórmulas para que los trabajadores y el FENS realicen aportes. La implementación del Fondo estará a cargo del Comité Administrativo previo concepto construido en el Comité Laboral. El fondo apoyará la protección social de algunos trabajadores(as) que por sus condiciones de edad, salud, etc., lo requieran.

Artículo 63. PÓLIZA COLECTIVA DE RIESGOS.

La ENS incrementará en un 20% el valor de la póliza colectiva de riesgos y aumentará las coberturas actuales, con el objeto de mejorar estos reconocimientos ante eventuales siniestros.

CAPITULO IV

APOYO A LA EDUCACIÓN

Artículo 64. FONDO PARA EL APOYO A LA EDUCACION DE LOS (LAS) TRABAJADORES(AS), SUS HIJOS(as) Y FAMILIARES.

La ENS destinará el dos por ciento (2%) del valor de los salarios de cada año a un fondo para el apoyo a la educación de los (las) trabajadores(as), sus hijos(as) y familiares, el cual será reglamentado en primera instancia por el Comité Laboral. Harán parte además de estos aportes aquellas sumas de dinero que en forma voluntaria reconozca el empleador, las agencias de financiación, la organización sindical o cualquier otro fondo. Su implementación estará a cargo de la Dirección Administrativa de la ENS, y en todo caso el Comité Laboral podrá pedir informes y rendir concepto.

Artículo 65. APOYO A LA EDUCACIÓN DE HIJOS(AS) Y FAMILIARES. MONTO ANUAL DEL APOYO.

En el 2021, el monto anual del apoyo a la educación de los hijos e hijas, o de las otras personas beneficiarias según el concepto de familia del artículo 78, será el siguiente:

- Preescolar y primaria: \$197.000
- Secundaria: \$304.300

- Técnica:	\$374.000
- Tecnología:	\$439.000
- Pregrado:	\$562.000

Artículo 66. APOYO A LA EDUCACIÓN DE TRABAJADORES Y TRABAJADORAS. La ENS reconocerá a todos los trabajadores y las trabajadoras vinculados mediante contrato de trabajo superior a seis (6) meses y con una jornada laboral superior a veinte (20) horas semanales un auxilio para el apoyo de su educación en las modalidades de Secundaria, Técnica, Tecnológica, Pregrado, Especialización, Maestría y Doctorado.

Parágrafo. La ENS conjuntamente con el sindicato elaborará un plan para promover convenios de educación con instituciones públicas y privadas.

Artículo 67. MONTO SEMESTRAL DEL APOYO. El monto semestral para el apoyo educativo de los trabajadores y las trabajadoras de la ENS en el año 2021 será el siguiente:

- Secundaria:	\$341.500
- Técnica:	\$410.000
- Tecnológica:	\$478.000
- Pregrado:	\$612.000
- Especialización:	\$748.000
- Maestría y doctorado:	\$1.021.000

Parágrafo 1. El monto de apoyo a la educación se actualizará anualmente de acuerdo con el Índice de Precios al Consumidor -IPC- causado promedio nacional.

Parágrafo 2. Los auxilios de que hablan los artículos 52 y 54, se otorgarán de acuerdo con el reglamento de apoyo educativo establecido por las partes.

Parágrafo 3. En el caso de pérdida del período académico se privará del derecho al apoyo educativo para el siguiente período.

Parágrafo 4. La educación no formal del personal, será financiada con cargo al Fondo Educativo. Los gastos a su cargo no podrán superar el diez por ciento (10%) de su monto anual. El Comité Administrativo estudiará las solicitudes de apoyo y el monto a otorgar.

Parágrafo 5. Devolución de auxilios. Habrá devolución de auxilios educativos en todos aquellos casos en que el trabajador o la trabajadora se retiren o sea desvinculado de la institución educativa por bajo rendimiento académico.

Artículo 68. APOYO PARA EL ESTUDIO DE IDIOMA EXTRANJERO.

La ENS dispondrá de un presupuesto para apoyar el estudio de los idiomas inglés, francés, alemán, mandarín o portugués, por parte de su personal. Este apoyo consistirá en un aporte del cincuenta por ciento (50%) del costo del nivel por nivel y por trabajador, hasta cuatro (4) niveles por año. En ningún caso el reconocimiento de este auxilio podrá superar los 10 millones al año. Este auxilio se actualizará anualmente con el IPC. La administración elaborará un cuadro cuatrimestral de aplicaciones del auxilio, el cual se enviará periódicamente al sindicato.

Parágrafo. Durante la vigencia de esta Convención Colectiva de Trabajo solo se podrá optar por uno (1) de los idiomas previstos.

Artículo 69. BENEFICIOS PARA PRACTICANTES Y APRENDICES

A) APOYO MENSUAL PARA PRACTICANTES Y APRENDICES: La ENS 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.

B) BONIFICACIÓN DE FIN DE PRÁCTICA O CONTRATO DE APRENDIZAJE: Al finalizar el período de práctica o el contrato de aprendizaje, la ENS 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 ENS. 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 ENS, los principales resultados (cualitativos y cuantitativos), así como recomendaciones para la ENS.

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.

Parágrafo 2. A los y las practicantes y aprendices los rige una relación de práctica académica y de aprendizaje, por tanto, con ellos no se tiene una relación laboral contractual, y solo aplica a ellos y ellas las normas convencionales que explícitamente se estipulen en esta Convención Colectiva de Trabajo.

CAPÍTULO V

PERMISOS Y LICENCIAS

ARTÍCULO 70. PERMISOS REMUNERADOS:

La ENS concederá a los trabajadores y las trabajadoras permisos, así:

1. Para diligencias legales debidamente sustentadas. En el caso de participación y beneficios por participación en elecciones la ENS aplicará aquellos establecidos por ley y que sean de obligatorio cumplimiento para entidades privadas.
2. Para desempeñar comisiones sindicales inherentes a la organización, para los dirigentes del sindicato, en los límites de horas definidos en el Artículo 68 sobre permisos sindicales.
3. Para asistir a servicios fúnebres de compañeros(as) de trabajo.
4. Para eventos importantes en la vida de los trabajadores y las trabajadoras como matrimonio, graduación, reunión familiar en otra ciudad, participación en competencias deportivas, culturales, etc., se concederá de un (1) día a cinco (5) días, de acuerdo al grado de importancia que tenga para el trabajador o la trabajadora tal evento y del número de permisos que tenga al año.
5. Para asistir a eventos inherentes a la institución o con funciones relacionadas con el Comité Laboral, el Comité de Salud y Seguridad en el Trabajo y demás comités existentes en la Institución.
6. Para la movilización y participación ciudadana, cuando se ha convenido institucionalmente su participación.
7. Para asistir a los servicios de previsión y seguridad social, consultas médicas y tratamientos de salud.
8. Para que 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, una licencia remunerada por luto de cinco (5) días hábiles, cualquiera sea su modalidad de contratación o de vinculación laboral. La grave calamidad doméstica no incluye la Licencia por Luto que trata este numeral. Por muerte de otros familiares un (1) día, a consideración de la ENS.
9. Por enfermedad grave de los padres, esposo(a), compañero(a) e hijos(as): permiso de uno (1) a tres (3) días hábiles, según el caso.
10. Cuando a juicio de la Dirección Administrativa se justifique una solicitud de permiso.

Parágrafo. Con relación a los permisos que se mencionan en el numeral 7, deberá presentarse 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 entregada a la persona encargada del manejo de la Seguridad Social en la ENS.

Artículo 71. LICENCIAS NO REMUNERADAS.

1. Para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación.
2. Para realizar estudios.
3. Otras circunstancias de naturaleza personal.

ARTÍCULO 60. PROCEDIMIENTO PARA PERMISOS Y LICENCIAS.

1. Los permisos y licencias para faltar al trabajo deberán ser solicitados por escrito ante el Director de Área o en su defecto ante la Dirección Administrativa. En todo caso la Dirección Administrativa deberá ser notificada antes del uso de dichos permisos.
2. El aviso deberá hacerse con la debida anticipación, exponiendo el motivo del permiso, excepto en el caso de grave calamidad doméstica, en el que el aviso debe darse dentro de los tres (3) días siguientes a aquél en que haya ocurrido.

ARTÍCULO 72. AUTORIZACIÓN DE LOS PERMISOS Y LICENCIAS.

El Director de Área podrá conceder permisos y licencias hasta por un (1) día, la Dirección Administrativa hasta por dos (2) días, el Comité Administrativo cuando estos sean entre tres (3) y treinta (30) días y el Consejo Directivo de treinta y un (31) días en adelante. La autorización de permisos y licencias deberán constar por escrito y ser anexados a la hoja de vida del trabajador(a).

Parágrafo 1. Se consideran días hábiles para los auxiliares de oficina y servicios generales, los comprendidos entre lunes y sábado. Para el resto del personal los comprendidos entre lunes y viernes.

Parágrafo 2. Que el número de los que se ausenten no sea tal que perjudique la marcha de la institución.

CAPÍTULO VI

SALARIOS y REMUNERACIONES

Artículo 73. INCREMENTOS SALARIALES.

A partir del primero (1º) de enero de 2021, el incremento de los salarios será el correspondiente al IPC promedio nacional al treinta y uno (31) de diciembre del 2020 más el uno punto cinco por ciento (1,5%) aplicable a partir del primero de enero del 2021.

Parágrafo 1: El incremento salarial de cada año se discutirá y acordará entre delegados del sindicato y del Consejo Directivo en el mes de noviembre del año inmediatamente anterior

Parágrafo 2. En caso de que el pago del aumento no se haga efectivo a partir del 1 de enero de cada año se pagará retroactivamente a esta fecha y el desprendible de nómina así lo evidenciará.

Artículo 74. SALARIO DE ENCHANCHE.

El salario de enganche para trabajadores/as solo con pregrado y sin experiencia será el 90% del salario básico del cargo respectivo y para trabajadores con Pregrado y experiencia mínimo de dos años en el tema objeto de vinculación y para aquellos con estudios pos graduales de maestría y Doctorado será el 100% del salario básico del cargo respectivo. El salario de enganche se aplicará durante el primer año de contrato con la ENS.

Artículo 75. POSIBILIDAD DE ESTABLECIMIENTO DE PRIMAS NUEVAS

Adicionalmente, e independiente de la compensación que se derive de la escala de salarios de la ENS, se podrán establecer primas y bonificaciones especiales como estímulo al desempeño individual o colectivo, el logro de los objetivos y metas institucionales y los resultados económicos de la ENS.

Artículo 76. REMUNERACION DEL TRABAJO SUPLEMENTARIO Y DE HORAS EXTRAS.

La Dirección Administrativa podrá pedir a los trabajadores que realicen trabajo suplementario o de horas extras, que podrá ser de dos (2) horas diarias. Este trabajo suplementario será debidamente remunerado con los recargos establecidos en la legislación laboral vigente con anterioridad a ley 789 de 2002. En ningún caso el trabajo suplementario podrá exceder de 10 horas suplementarias o extra semanales.

Artículo 77. BONIFICACIÓN DE FIN DE AÑO.

La ENS pagará en el mes de diciembre de cada año, una bonificación anual a cada trabajador o trabajadora cuyo valor base será el 60% del salario básico mensual del cargo. El 40% restante será variable y estará condicionado a los resultados financieros de la institución. Dicha bonificación no hará parte de la base salarial para la liquidación de prestaciones sociales, y se pagará en concordancia con la tabla de proporcionalidad establecida.

Dicha bonificación será la siguiente:

- Personal que devengue hasta dos (2) salarios mínimos legales mensuales vigentes en Colombia (SMMLVC): Tendrá una bonificación del ciento diez por ciento (110%) de su salario básico.

- Personal que devengue entre dos punto uno (2.1) y tres punto cinco (3,5) salarios mínimos legales mensuales vigentes en Colombia (SMMLVC): Tendrá una bonificación del ochenta por ciento (80%) de su salario.
- Personal que devengue entre tres punto seis (3,6) y cinco (5) salarios mínimos legales mensuales vigentes en Colombia (SMMLVC): Tendrá una bonificación del sesenta y nueve punto cinco por ciento (69,5%) de su salario.
- Personal que devengue más de cinco (5) salarios mínimos legales mensuales vigentes en Colombia (SMMLVC): Tendrá una bonificación del sesenta por ciento (60%) de su salario.

CAPÍTULO VII

DERECHOS Y GARANTÍAS PARA EL EJERCICIO DE LA ACTIVIDAD SINDICAL

Artículo 78. RECONOCIMIENTO SINDICAL.

La ENS 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. De la misma manera reconoce y acepta la asesoría de la Federación y/o Confederación a las cuales se afilie el Sindicato. La ENS 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 transforme a SINTRAONGS, o en caso de reformas a los Estatutos de SINTRAONGS, las garantías sindicales establecidas serán reconocidas por la ENS al Sindicato que resulte de dichos eventos, y en tal sentido se reconocerá a este la representación de los trabajadores y las trabajadoras para todos los efectos.

Artículo 79. DERECHO DE SINDICALIZACIÓN Y NO REPRESALIAS.

La ENS respetará el derecho de los trabajadores y las trabajadoras, bajo cualquier modalidad de contratación, a sindicalizarse y a participar como miembros activos en la Organización Sindical.

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

Artículo 80. FUERO Y GARANTIAS PARA EL EJERCICIO DE LA REPRESENTACIÓN SINDICAL.

La ENS reconocerá la garantía de fuero sindical a los representantes de los trabajadores y las trabajadoras de conformidad con la legislación laboral.

Artículo 81. PERMISOS SINDICALES.

A partir del 1 de Enero de 2021 la ENS concederá a los miembros de la Junta Directiva Nacional y Seccional, los representantes del Sindicato en el Consejo Directivo y Comité Laboral de la ENS, y los integrantes de las Juntas Directivas o Comités Ejecutivos de la Federación y/o Confederación a la cual está afiliado el Sindicato, un total de quinientas (500) horas anuales, para desempeñar comisiones sindicales inherentes a la Organización, además de asistir a reuniones, asambleas, jornadas de movilización, y cursos de formación sindical.

Las quinientas (500) horas se aplicarían a cada año calendario de vigencia de la convención y de no ser usadas no se acumularán para el año siguiente.

Artículo 82. PERMISO SINDICAL ASAMBLEA SUBDIRECTIVA DE SINTRAONGS.

La ENS otorgara permiso sindical de dieciséis (16) horas anuales para el conjunto de trabajadores y trabajadoras afiliados a Sintraongs ENS para la realización de la asamblea ordinaria de la subdirectiva de SINTRAONGS Medellín.

Artículo 83. PERMISO SINDICAL ASAMBLEA NACIONAL SINTRAONGS.

La ENS otorgará permiso de tres (3) días a los trabajadores y trabajadoras afiliados a Sintraongs ENS que sean elegidos como delegados por la subdirectiva para la asistencia a la asamblea nacional de SINTRAONGS. Adicionalmente la ENS dispondrá los viáticos de acuerdo a la tabla institucional.

Artículo 84. EL PROCEDIMIENTO PARA LA ASIGNACIÓN DE LOS PERMISOS sindicales

El procedimiento será el siguiente:

1. El Sindicato solicitará por escrito con un mínimo de tres (3) días hábiles de anticipación los permisos sindicales a la Dirección Administrativa de la ENS.
2. La Dirección Administrativo estudiará la solicitud y si esta no afecta el desarrollo normal de las actividades institucionales, y no se han agotado las horas pactadas, lo concederá por escrito.
3. En caso de que la Dirección Administrativa 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.

4. La Dirección Administrativa 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.).

Parágrafo 1. Los afiliados y afiliadas de SINTRAONS podrán participar en las actividades de formación sindical que realiza la ENS, Así mismo se programará un (1) curso anual por demanda, cuya programación se acordará en el Comité Laboral.

Parágrafo 2. Los miembros de la Junta Directiva del Sindicato que por razones de su programación laboral se desplacen a Bogotá, tendrán un (1) día adicional como permiso sindical para adelantar actividades sindicales en esta ciudad. Estos permisos no excederán diez (10) días al año.

Parágrafo 3. La ENS incluirá dentro de la programación de las actividades de inducción a nuevos trabajadores y trabajadoras, un espacio para la presentación del Sindicato y sus actividades por parte de uno (1) de sus representantes delegado para el efecto por SINTRAONGS.

Parágrafo 4. La ENS informará a los nuevos trabajadores y trabajadoras al momento de su contratación sobre la existencia del Sindicato, y convocará a un representante de este, para que al momento de la vinculación de los (las) nuevos(as) trabajadores(as) o en su proceso de contratación, ponga a su consideración la afiliación a este. De no ser posible la presencia de un Delegado Sindical la ENS suministrará información escrita o en video que aporte el Sindicato.

ARTÍCULO 85. PASAJES AÉREOS.

La ENS entregará por cada año de vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo al Sindicato, cinco (5) pasajes aéreos dentro del país ida y regreso para participar en actividades sindicales. El Sindicato deberá solicitarlos por lo menos con ocho (8) días de anticipación.

ARTÍCULO 86. DESCUENTO DE LAS CUOTAS SINDICALES.

La ENS retendrá las cuotas sindicales ordinarias y extraordinarias de las y los afiliados del sindicato que laboran en la Institución y que de manera expresa y por escrito han autorizado dicho descuento. Los aportes voluntarios que los trabajadores o las trabajadoras autoricen serán descontados también por la ENS. Estos valores serán entregados a la tesorería del Sindicato en un plazo no más de cinco (5) días después de su recaudo por parte de la ENS. De la misma manera, y de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 68 de la ley 50 de 1990 y el artículo 471 del Código Sustantivo de Trabajo –CST-, la ENS 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 87. AUXILIO PARA OFICINA DE LA ORGANIZACIÓN SINDICAL.

La ENS otorgará a SINTRAONGS un auxilio de medio (1/2) salario mínimo legal mensual vigente (SMMLV), mensual durante la vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo para cubrir

parte del canon de arrendamiento de una oficina o local destinado a actividades del Sindicato en cualquier parte del territorio nacional. Dicho auxilio se pagará desde el momento en que el Sindicato inicie el contrato de arrendamiento de la oficina y hasta el momento en que dicho contrato este vigente.

Parágrafo. La ENS aportará como parte de los elementos de sostenimiento del funcionamiento de la oficina del Sindicato, elementos en especie en buen estado asimilables a actividades de oficina.

Artículo 88. AUXILIO ADQUISICIÓN CUENTA ZOOM.

La ENS apoyará con un 50% la adquisición de una cuenta de Zoom para Sintraongs. El valor de este servicio se estima hasta por un valor máximo de 350 USD\$.

Artículo 89. GARANTÍAS PARA LOS REPRESENTANTES SINDICALES DE LOS TRABAJADORES Y LAS TRABAJADORAS.

La ENS establecerá como garantías a los representantes de los trabajadores y las trabajadoras, que se encuentren vinculados a la ENS y que sean miembros de la Junta Directiva Nacional, las Juntas Subdirectivas Municipales, comisión negociadora, el Consejo Directivo y el Comité Laboral, las siguientes:

1. El proceso de evaluación de desempeño de los representantes sindicales se discutirá en el marco del acuerdo general a efectuarse en el segundo semestre de 2015 sobre evaluación de desempeño.
Los resultados de la evaluación podrán ser revisados y discutidos en el Comité Laboral a solicitud del trabajador o la trabajadora, y este emitirá su concepto para ser presentado en el Consejo Directivo.
2. En caso de traslado de cargo o de ciudad, para tomar la decisión se recibirá concepto del Comité Laboral en sesión del Consejo Directivo, pudiendo el trabajador o la trabajadora participar en la reunión.
3. En caso de darse un procedimiento para la terminación del vínculo laboral por justa causa, se recibirá por el Consejo Directivo un concepto del Comité Laboral, pudiendo el trabajador o la trabajadora participar en dicha reunión.

Artículo 90. ACCESO A LA INFORMACIÓN.

La ENS entregará periódicamente o a solicitud escrita de SINTRAONGS, los balances, estados financieros, planes y proyectos, estadísticas sobre los trabajadores y las trabajadoras vinculadas a la ENS, etc., necesarias para el cumplimiento de su función de representación de los intereses de los trabajadores y las trabajadoras. Esta información se entregará tan pronto como sea posible a los representantes de SINTRAONGS en el Consejo Directivo y en el Comité Laboral, y en todo caso, estos guardarán confidencialidad sobre esta información.

Artículo 91. PUBLICACIÓN.

La ENS se encargará de reproducir y entregar al Sindicato doscientos (200) ejemplares físicos de un texto que compile el conjunto de políticas y normas laborales de la ENS, incluyendo la presente Convención Colectiva de Trabajo. Así mismo la ENS publicará en su página web el texto de la Convención Colectiva de Trabajo.

Artículo 92. ACOMPAÑAMIENTO EN COMUNICACIONES SINDICALES.

La ENS apoyará el diseño de una estrategia de comunicación de alcance nacional para SINTRAONGS, para ello incluirá esta actividad en el plan operativo del área de Comunicación Pública. En caso de que exista un proyecto financiado de apoyo a comunicaciones de los sindicatos, la ENS facilitará la inclusión de SINTRAONGS en ese proyecto. Esta actividad se hará por una sola vez durante la vigencia de la convención colectiva.

Artículo 93. CARTELERA SINDICAL.

La ENS entregará en los treinta (30) días siguientes a la firma de la Convención Colectiva de Trabajo, siete (7) carteleras de un metro (1 m) por uno punto veinte metros (1.20 m) que serán ubicadas en sitio visible en la sede de Medellín, CAL Facatativá, CAL Puerto Wilches, CAL Valledupar, CAL Cali, CAL Villavicencio y CAL Cartagena. Estas serán para uso exclusivo de la Organización Sindical.

Artículo 94. INCLUSIÓN DE ACTIVIDADES SINDICALES EN LA PLANEACION INSTITUCIONAL.

La ENS, a fin de ampliar espacios institucionales que complementen la interlocución entre las partes y la publicidad de las actividades del Sindicato, incluirá dentro de su programación Institucional en el mes de enero, a través de las plataformas informativas respectivas, las actividades de la agenda de Diálogo Social con la Organización Sindical, que correspondan a los espacios acordados, sin detrimento de las que requiera programar la Organización de manera autónoma.

Artículo 95. CONCEPTO DE FAMILIA.

Se tendrán como familiares de la trabajadora o el trabajador, beneficiarios de lo dispuesto en esta Convención Colectiva de Trabajo:

- a) Sus hijos e hijas con reconocimiento legal e incluso aquellas y aquellos adoptados conforme a la ley, y/o de crianza, menores de 18 años o mayores si se encontraren estudiando y dependieren económicamente de la trabajadora o el trabajador.

- b) La compañera o compañero permanente de la trabajadora o el trabajador, incluyendo las uniones maritales y/o similares entre personas del mismo sexo.
- c) Se presumirá la dependencia económica cuando exista afiliación a Seguridad Social en Salud como beneficiario o beneficiaria del (la) trabajador o trabajadora. Excepcionalmente, se podrá dar calidad de beneficiario o beneficiaria a personas diferentes, siempre y cuando se demuestre la dependencia económica y el trabajador o la trabajadora no tenga beneficiarios convencionales, para lo cual se requerirá concepto favorable previo del Comité Laboral.

Artículo 96. POLÍTICA DE PROMOCIÓN EN LAS ÁREAS CULTURAL, RECREATIVA Y DEPORTIVA.

La ENS y SINTRAONGS dentro de los primeros seis (6) meses de vigencia de esta Convención Colectiva de Trabajo elaborarán y fomentarán una política de promoción en las áreas cultural, recreativa y deportiva que tenga como objetivo el propiciar condiciones para el mejoramiento de la calidad de vida de los(las) trabajadores(as) y su desempeño laboral. Los costos que generen dichas actividades en el marco de esta política irán con cargo al Fondo de Salud de los trabajadores y las trabajadoras y otras fuentes de ingresos de acuerdo a la capacidad financiera de la ENS.

A) Área cultural. La ENS realizará directamente o a través de convenios, eventos de interés colectivo que promuevan el trabajo de equipo, la creatividad y la sana alegría, mediante actividades lúdicas, artísticas y culturales. Se organizarán cursos, talleres y actividades dentro de las cuales se brinde la posibilidad del desarrollo de destrezas y talentos, según las preferencias de los (las) trabajadores(as), aumentando el nivel de motivación y propiciando un mejoramiento en el clima institucional.

B) Área recreativa. La ENS reconoce que la recreación es una herramienta fundamental en el aprendizaje social del trabajador o la trabajadora, por esta razón generará espacios de comunicación, interacción y trabajo en equipo que posibiliten el afianzamiento de valores institucionales y personales. Estas actividades tienen como objetivo estimular la sana utilización del tiempo libre de los (las) trabajadores(as), sus hijos y su núcleo familiar, brindando momentos de esparcimiento, recreación e integración realizando actividades lúdicas que redundarán en su bienestar.

- a) La ENS realizará convenios con sindicatos, cajas de compensación, parques recreativos y otras entidades recreativas y culturales, a efectos de obtener descuentos para el conjunto de sus trabajadores y trabajadoras.
- b) La ENS programará una fiesta por el día de los niños y niñas en el mes de octubre para los familiares de los (las) trabajadores(as) de la ENS.

c) Área deportiva. La ENS propenderá por el desarrollo de habilidades deportivas en medio de una sana competencia y de esparcimiento, como complemento a la labor diaria, a la conveniente utilización del tiempo libre y a la formación integral de los (las) trabajadores(as). De igual manera esta actividad ayuda a fortalecer el estado físico y mental de cada uno de los trabajadores y las

trabajadoras, generando comportamientos de integración, respeto, tolerancia hacia los demás y sentimientos de satisfacción en el entorno laboral y familiar. Teniendo en cuenta que la calidad de vida familiar de los (las) trabajadores(as) influye de manera directa en el desempeño laboral de estos, se hace necesario implementar actividades deportivas en donde se involucre su núcleo familiar.

D) Convenios para descuentos educativos. La ENS procurará de manera permanente la consecución de convenios con universidades, centros tecnológicos, técnicos, instituciones de lenguas extranjeras e instituciones educativas en general, a efectos de obtener descuentos para el conjunto de sus trabajadores y trabajadoras.

E) Mejoramiento de las zonas de descanso. La ENS se compromete a ampliar y mejorar las distintas zonas de descanso procurando ambientes estéticamente agradables y cómodos que permitan el descanso, la recreación, la lectura, la creatividad y la interacción con otros.

Para tal efecto la ENS destinará cada año una partida del presupuesto de mantenimiento institucional a partir de un plan de inversiones elaborado por el Comité Laboral y aprobado por el Comité Administrativo.

F) Auxilio política de bienestar: A partir de la firma de la presente Convención Colectiva de Trabajo la ENS pagará a cada uno (1) de sus trabajadores o trabajadoras un (1) auxilio anual por setenta y cinco mil pesos (\$75.000) para actividades culturales, deportivas y recreativas, así como para la compra de implementos deportivos. El auxilio se reconocerá tras la presentación de la factura o soporte correspondiente por cualquiera de los motivos antes enunciados.

Parágrafo 1: El auxilio para actividades culturales, deportivas y recreativas se actualizará anualmente de acuerdo al Índice de Precios del Consumidor.

Parágrafo 2. La implementación de cada una de estas políticas de las que habla el presente artículo se acordará previamente con SINTRAONGS.

Artículo 97. VIGENCIA.

La presente convención colectiva tendrá vigencia entre el 31 de enero de 2021 al 30 de enero de 2023

Para Constancia firman, el día 16 de abril de 2021 en la ciudad de Medellín.

Por la Escuela Nacional Sindical

Luis Norberto Ríos Navarro

Carlos Julio Díaz Lotero

Por Sintraongs



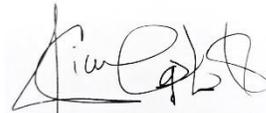
Victor Hugo Ramirez Porres



Edgar Stiven Puentes Torres



Franci Margot Corrales Acosta



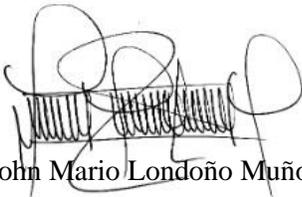
Giancarlo Delgado Huertas



Pierkey Herrera Taboada



Mery Laura Perdomo Ospina



John Mario Londoño Muñoz



Ana María García Bedoya