

CONVENCION COLECTIVA DE TRABAJO COMCEL S.A – UNION DE TRABAJADORES Y TRABAJADORAS DE CLARO Y LAS TIC “UTRACLARO Y TIC”

1º de agosto de 2023 - 31 de julio de 2025

En Bogotá D.C., a los 11 días del mes de septiembre de 2023, se reunieron por una parte los Señores: CLAUDIA ROCIO CASTRO PEDRAZA, CÉSAR DAVID RODRÍGUEZ RODRIGUEZ, CONSTANZA ARDILA CRUZ, EIMAR EZMIR TORO OCAMPO Y CAMILO GONZALEZ PAEZ quienes actúan como miembros de la comisión negociadora de COMCEL S.A., y MARTHA HELENA RICO HENAO y JULIANA BARRERA CABEZAS en calidad de asesoras, y por otra parte, los miembros de la comisión negociadora de la Organización sindical UNIÓN DE TRABAJADORES Y TRABAJADORAS DE CLARO Y LAS TIC, “UTRACLARO y TIC” quienes han sido ratificados en sus poderes como negociadores por la asamblea nacional de delegados de la organización sindical UNION DE TRABAJADORES Y TRABAJADORAS DE CLARO Y LAS TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y LAS COMUNICACIONES “UTRACLARO y TIC” para resolver el conflicto iniciado con la presentación de pliego de peticiones radicado en fecha 28 de julio de 2023, los señores CARLOS ANDRES VASQUEZ MORA, DALIA JUDITH SALAS SOLANO, JULIO CESAR NARVAEZ MORENO, WILSON SIERRA CIFUENTES, GISELLE DIAZ Y DIEGO ALEJANDRO VELASCO ARIAS trabajadores de COMCEL, y YULI HIGUERA NIETO en calidad de asesora y representante de la UNI, quienes han acordado celebrar la presente CONVENCION COLECTIVA DE TRABAJO.

CONSIDERACIONES PREVIAS

Como resultado del pliego de peticiones, COMCEL S.A. y la organización sindical Unión de Trabajadores y Trabajadoras de Claro y las TIC -UTRACLARO y TIC- se reunieron para llevar a cabo el proceso de negociación colectiva con el fin de llegar a una fórmula de acuerdo total y única entre las Partes, por lo que las mismas ratifican que el presente acuerdo será el único existente entre ellas.

Teniendo en cuenta lo anterior, las normas de la presente convención colectiva de trabajo que se suscribe entre COMCEL S.A. con domicilio principal en la ciudad de Bogotá, y sus trabajadores sindicalizados y afiliados a la organización sindical denominada UNION DE TRABAJADORES Y TRABAJADORAS DE CLARO Y LAS TIC “UTRACLARO y TIC”, reemplaza todo acuerdo colectivo anterior, resuelve todo conflicto colectivo pendiente y es la única que rige entre la Empresa y la citada organización. El acuerdo definitivo al que se llegó se encuentra contenido en los siguientes artículos, y estará vigente a partir del 1º de agosto de 2023.

CAPITULO PRIMERO DISPOSICIONES GENERALES

ARTICULO 1-PARTES CONTRATANTES

Son partes contratantes de la presente Convención Colectiva de Trabajo, de una parte COMCEL S.A. o como en el futuro se denomine y de la otra el UNION DE TRABAJADORES Y TRABAJADORAS DE CLARO Y LAS TIC "UTRACLARO y TIC", Organización Sindical de primer grado y de industria, con personeria juridica 001 del 15 de enero de 2009, o como se denomine en el futuro, por lo tanto cuando se mencione LA EMPRESA se estará refiriendo a COMCEL S.A., y cuando me mencione AL SINDICATO se estará refiriendo a UNION DE TRABAJADORES Y TRABAJADORAS DE CLARO Y LAS TIC "UTRACLARO y TIC".

ARTÍCULO 2- RECONOCIMIENTO SINDICAL

COMCEL S.A., reconoce AL SINDICATO como representante legal de todos sus afiliados, de igual forma reconocerá a las Organizaciones Sindicales de Segundo y Tercer grado a las cuales se encuentre afiliado de acuerdo con la Ley.

ARTÍCULO 3- SUSTITUCION PATRONAL

Cuando en COMCEL S.A., se estructuren los elementos y se ejecute la sustitución patronal en los términos de la Ley Laboral Colombiana, se dará estricto cumplimiento a lo ordenado por las disposiciones en esa materia frente al contenido de las disposiciones tanto individual como colectivas de los contratos de trabajo de cada uno de los trabajadores que vayan a ser objeto de la misma; tal como lo estipula el Código Sustantivo de Trabajo en sus artículos 67, 68, 69 y 70 o la norma que lo sustituya a futuro.

ARTICULO 4.- FAVORABILIDAD

En caso de presentarse un conflicto sobre la aplicación de normas contenidas en leyes, costumbres, convenciones colectivas y laudos arbitrales, prevalecerá la norma más favorable en su integridad para el trabajador.

ARTÍCULO 5- GARANTÍAS Y RESPETO DEL DERECHO DE ASOCIACIÓN

COMCEL S.A. dará estricto cumplimiento de los parámetros legales y constitucionales que rigen el derecho de asociación en nuestro país, se compromete a respetarlos y cumplirlos y por lo tanto a no ejercer ningún tipo de acción en contra de los trabajadores en razón a su participación en el sindicato o la negociación colectiva que desarrollen las partes.

ARTÍCULO 6 - CAMPO DE APLICACIÓN

La presente Convención Colectiva de Trabajo, en la extensión y términos en ella estipulados será aplicable solamente a los trabajadores de carácter permanente sindicalizados de COMCEL S.A., pertenecientes a la organización sindical

"UTRACLARO y TIC" con excepción de los trabajadores con salario integral y aquellos que ocupen los siguientes cargos o sus equivalentes:

Directores

Contralor

Gerentes

Jefes

Supervisores

Coordinadores

ARTÍCULO 7- IMPUTABILIDAD DE LO CONVENIDO

Las partes acuerdan que todos y cada uno de los beneficios o auxilios consagrados en la presente convención colectiva, son imputables a cualesquiera otros que COMCEL S.A. tuviera que hacer a futuro por disposición legal, judicial, arbitral o reglamentaria, de cualquier clase, que se aplique con posterioridad a la fecha de la presente convención colectiva y durante su vigencia; todo en tal forma que si estos beneficios decretados, pactados o fijados por cualquiera de los medios legales, judiciales o reglamentarios, indicados, fueren inferiores a los que aquí se convienen, estos no se alterarán, pero si fueran superiores, COMCEL S.A. solo estará obligada al reajuste y pago de la diferencia.

ARTICULO 8 - VIGENCIA

La presente convención colectiva de trabajo tendrá una vigencia de DOS (2) AÑOS a partir del 1º de agosto de 2023 y hasta el 31 de julio de 2025.

ARTICULO 9- PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO

COMCEL S.A. continuará respetando la legislación colombiana, el derecho de defensa y debido proceso en el desarrollo de los procesos disciplinarios que se adelanten con los trabajadores afiliados a UTRACLARO, por lo cual y en los casos de terminación de contrato de trabajo por justa causa o de aplicación de suspensiones disciplinarias, se apreciará el siguiente procedimiento:

1. Una vez conocidos los hechos de manera formal por parte de la Gerencia de Relaciones Laborales respecto de la existencia de un presunto incumplimiento, fecha que queda consignada en la herramienta tecnológica que la Empresa tiene a su disposición para este efecto, se citará al colaborador(a) a diligencia de descargos/reunión de oportunidad de escucha a más tardar dentro de los sesenta (60) días siguientes, salvo aquellos eventos en los cuales, por la naturaleza de estos, deban ser investigados durante un tiempo mayor, caso en el cual el término máximo antes citado correrá a partir del momento en que finalice la investigación. Los periodos de incapacidad, licencias, vacaciones, o

permisos del trabajador objeto de un presunto proceso disciplinario, suspenderán el plazo de los sesenta (60) días por el tiempo que dure la novedad, y una vez finalizada ésta se reiniciará el plazo por los días faltantes.

2. Para la diligencia de descargos/ reunión oportunidad de escucha, el empleador deberá citar por escrito al colaborador (a) investigado (a) indicándole la fecha en la cual la Gerencia de Relaciones Laborales tuvo conocimiento de los hechos investigados y la conducta objeto de investigación, conforme a lo establecido de manera legal, contractual, reglamentaria, convencional y/o en códigos, políticas, procedimientos, instrucciones o demás órdenes impartidas por la empresa y/o sus representantes, y notificándole de la misma con una anticipación de por lo menos dos (2) días, salvo que por la gravedad de la presunta falta deba citarse a descargos/reunión oportunidad de escucha en el mismo día de la diligencia. En la diligencia de descargos/ reunión de oportunidad de escucha, el colaborador (a) podrá estar asistido por dos (2) representantes de la Organización Sindical a la que pertenezca.
3. En la diligencia de descargos/ reunión oportunidad de escucha, el colaborador (a) investigado deberá ser oído directamente, éste podrá aportar las pruebas que considere necesarias y las pruebas aportadas harán parte del proceso disciplinario. La diligencia de descargos/ reunión oportunidad de escucha solo podrá ser suspendida por una (1) única vez por cualquiera de las partes, caso en el cual la Empresa fijará una fecha para realizar la diligencia de descargos por segunda vez. En caso de aplazamiento de la diligencia de descargos/reunión de oportunidad de escucha, la nueva citación a la diligencia de descargos / reunión oportunidad de escucha, se realizará por lo menos en los dos (2) días siguientes a la respuesta sobre la solicitud escrita de aplazamiento. La inasistencia a esta segunda diligencia de descargos/ reunión oportunidad de escucha supone la renuncia a la práctica de la misma. La empresa entregará al colaborador (a) copia del acta de la diligencia de descargos/ reunión de oportunidad de escucha.
4. Con posterioridad a los descargos/ reunión oportunidad de escucha, la Empresa podrá tomar la decisión que considere aplicable teniendo en cuenta los criterios de razonabilidad y proporcionalidad. El colaborador (a) dentro de los siete (07) días calendario siguientes a la fecha de entrega de la carta en la que se notifica tal decisión podrá recurrir la decisión tomada, para lo cual deberá presentar el recurso correspondiente de manera escrita y a través del correo electrónico indicado en la comunicación que contiene la decisión disciplinaria aplicada. La Compañía dará respuesta al recurso presentado por el colaborador (a) dentro de los cuarenta (40) días siguientes a la presentación del citado recurso.

ARTICULO 10. INFORMACION AL SINDICATO

COMCEL S.A. suministrará al sindicato: (i) mensualmente, copia del listado de trabajadores afiliados a UTRACLARO a quienes se les aplicó el descuento

sindical, aclarando si existen incapacidades o vacaciones en este grupo, (ii) informe semestral donde se detalle el reporte de los beneficios convencionales reconocidos a los trabajadores afiliados a UTRACLARO indicando el monto.

ARTÍCULO 11.- COMITÉS DE RELACIONES LABORALES Y DIÁLOGO SOCIAL. Durante la vigencia de la presente convención, esto es, a partir del 1º de agosto de 2023, las partes continuarán reconociendo la importancia del diálogo social y los espacios de trabajo conjunto. En esta medida, las partes se reunirán, previa agenda sugerida por las partes, en nueve (09) Comités por año de vigencia de la siguiente forma:

- a. Un (01) comité en la regional 5.
- b. Un (01) comité en la regional 4, celebrado en la ciudad de Bogotá D.C.
- c. Un (01) comité en la regional 3.
- d. Un (01) comité en la regional 2.
- e. Un (01) comité en la regional 1.
- f. Dos (02) comités con la Junta Directiva Nacional del sindicato en la ciudad de Bogotá D.C., una vez al semestre durante la vigencia de la presente convención colectiva de trabajo.
- g. Dos comités adicionales en la regional y oportunidad que de mutuo acuerdo decidan las partes.

En estos Comités se tratarán temas operativos y relacionados con las condiciones laborales de los trabajadores afiliados a UTRACLARO en COMCEL S.A. en aras de su mejoramiento. A estos Comités asistirán hasta dos miembros del sindicato pertenecientes a la regional correspondiente junto con el presidente de la Junta Directiva Nacional de UTRACLARO, y dos miembros de COMCEL S.A. quienes atenderán los temas tratados en un marco de diálogo respetuoso y cordial.

ARTÍCULO 12.- AUMENTO SALARIAL

COMCEL S.A., el 1º de enero de 2024, realizará un incremento al salario básico anual en el monto y fecha que determine que no será inferior al porcentaje equivalente al índice de precios al consumidor (IPC) de carácter nacional determinado por el DANE para el año 2023.

COMCEL S.A., el 1 de enero de 2025, realizará un incremento salarial al salario básico anual en el monto y fecha que determine que no será inferior al porcentaje equivalente al índice de precios al consumidor (IPC) de carácter nacional determinado por el DANE para el año 2024.

En caso de que el porcentaje del incremento definido por el Gobierno Nacional para el salario mínimo mensual legal sea mayor al IPC, LA EMPRESA reconocerá el que sea más favorable para los trabajadores.

CAPÍTULO SEGUNDO BENEFICIOS Y DÍAS DE DESCANSO

ARTÍCULO 13- CÓMPUTO DE VACACIONES

Durante la vigencia de la presente convención colectiva de trabajo, esto es desde el 1º de agosto de 2023, y únicamente para efectos del reconocimiento del disfrute efectivo de los periodos de vacaciones de los trabajadores que se beneficiaren de la convención colectiva, COMCEL S.A. no computará el sábado como día hábil cuando se disfruten en tiempo.

Esta regla no aplica para las vacaciones que no han sido disfrutadas en tiempo y hubiere que liquidarlas en dinero.

Los presentes beneficios no constituyen salario ni factor prestacional o parafiscal para ningún efecto laboral de conformidad con lo señalado en el artículo 15 de la Ley 50 de 1990 y el artículo 17 de la Ley 344 de 1996.

ARTÍCULO 14- DESCANSO REMUNERADO ESPECIAL

Durante la vigencia de la presente convención colectiva de trabajo, esto es, desde el 1º de agosto de 2023, COMCEL S.A., reconocerá a los trabajadores sindicalizados que se beneficien de la presente convención colectiva, dos (2) días de descanso remunerado por año de servicio, previa programación de acuerdo con las necesidades del servicio y los procedimientos internos que se definan para tal fin.

Estos días de descanso no son acumulables en ningún caso, y tampoco darán lugar a compensación en dinero alguna.

Los presentes beneficios no constituyen salario ni factor prestacional o parafiscal para ningún efecto laboral de conformidad con lo señalado en el artículo 15 de la Ley 50 de 1990 y el artículo 17 de la Ley 344 de 1996.

ARTÍCULO 15- DESCANSO REMUNERADO POR GRAVE CALAMIDAD DOMESTICA

Durante la vigencia de la presente convención colectiva de trabajo, esto es, desde el 1º de agosto de 2023, COMCEL S.A., reconocerá a los trabajadores sindicalizados que se beneficien de la presente convención colectiva, un permiso remunerado de uno (1) a tres (3) días calendario en caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada.

LA EMPRESA analizará y definirá para cada caso de acuerdo con la situación que se presente la duración y condiciones del reconocimiento del permiso remunerado.

Se considera grave calamidad doméstica, aquellos hechos que afectan los bienes del trabajador o la salud de su familia, en forma tal que se refieran a

enfermedades médicamente acreditadas o hechos que causen un evidente perjuicio económico.

El presente beneficio no constituye salario ni factor prestacional o parafiscal para ningún efecto laboral de conformidad con lo señalado en el artículo 15 de la Ley 50 de 1990 y el artículo 17 de la Ley 344 de 1996.

ARTÍCULO 16- DESCANSO REMUNERADO POR QUINQUENIO

A partir de la vigencia de la presente convención colectiva de trabajo, esto es desde el 1º de agosto de 2023, COMCEL S.A., reconocerá, a solicitud del trabajador, un (01) día de permiso remunerado cuando el trabajador cumpla 5, 10, 15, 20, 25, 30, y 35 años de servicio efectivo en la Empresa. Este permiso deberá disfrutarse hasta dentro de los treinta días siguientes a la fecha en la que el trabajador cumple el respectivo quinquenio y éste no es acumulable, ni retroactivo.

El trabajador hará su solicitud de manera formal mediante el procedimiento establecido por la Empresa para tal fin.

El presente beneficio no constituye salario ni factor prestacional o parafiscal para ningún efecto laboral de conformidad con lo señalado en el artículo 15 de la Ley 50 de 1990 y el artículo 17 de la Ley 344 de 1996.

ARTÍCULO 17- DESCANSO REMUNERADO POR MATRIMONIO

Durante la vigencia de la presente convención colectiva de trabajo, esto es desde el 1º de agosto de 2023, COMCEL S.A., reconocerá, a solicitud del trabajador, permiso remunerado de tres (03) días para contraer matrimonio. El trabajador hará su solicitud de manera formal mediante el procedimiento establecido por la Empresa para tal fin, y deberá allegar el correspondiente registro civil de matrimonio dentro de los dos (02) meses siguientes a la solicitud del permiso.

El presente beneficio no constituye salario ni factor prestacional o parafiscal para ningún efecto laboral de conformidad con lo señalado en el artículo 15 de la Ley 50 de 1990 y el artículo 17 de la Ley 344 de 1996.

ARTÍCULO 18 - OBSEQUIO PARA MATRIMONIO

Durante la vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo, esto es entre el 1º de agosto de 2023 y hasta el 31 de julio de 2025, COMCEL S.A. concederá por una única vez, a solicitud del trabajador, un obsequio cuyo costo no podrá ser inferior a doscientos mil pesos m/cte. (\$200.000), cuando el trabajador contraiga matrimonio. No obstante, si la Empresa así lo decide, podrá entregar un auxilio por una única vez por el mismo valor, en lugar de entregar el obsequio. El trabajador deberá allegar el correspondiente registro civil de matrimonio dentro de los dos (02) meses siguientes a la entrega del obsequio o el auxilio.

El presente auxilio no constituye salario ni factor prestacional o parafiscal para ningún efecto laboral de conformidad con lo previsto en el artículo 15 de la Ley 50 de 1990.

ARTÍCULO 19 - PAGO DE INCAPACIDADES

Prevía entrega en el Área de Gestión Humana de las incapacidades por enfermedad general o accidente común otorgadas por la Empresa Promotora de Salud (EPS), y hasta por un máximo de 180 días, COMCEL S.A. reconocerá la diferencia que existiere entre la incapacidad que reconozca y pague la EPS y la totalidad del salario base de cotización que le corresponda al trabajador de la siguiente manera:

Para trabajadores con salario fijo la compañía, reconocerá la diferencia que existiere entre la incapacidad que reconozca y pague la EPS y la totalidad del salario base de cotización reportado en la autoliquidación del mes inmediatamente anterior al inicio de la incapacidad.

Para trabajadores con salario variable, la compañía, reconocerá la diferencia que existiere entre la incapacidad que reconozca y pague la EPS y la totalidad del promedio del salario base de cotización del último año, anterior al inicio de la incapacidad.

A partir del día 181 de incapacidad por enfermedad general o accidente común y siempre y cuando la respectiva Administradora de Pensiones reconozca y pague al trabajador incapacitado por más de 180 días el denominado "subsido por incapacidad", COMCEL S.A. pagará al trabajador la diferencia que existiere entre el monto de dicho subsidio de incapacidad y el total del IBC que reconozca la Administradora del Fondo de Pensiones.

Mientras la EPS reconozca y pague al trabajador el 100% del valor de la incapacidad en el caso de licencias de maternidad y paternidad, COMCEL S.A. podrá pagar al trabajador por nómina el valor de dicha incapacidad, siempre y cuando la misma haya sido debidamente legalizada por la EPS. Si en algún evento la EPS no reconociere el 100% del valor de la incapacidad, COMCEL S.A. se compromete a pagar la diferencia, siempre y cuando la incapacidad haya sido legalizada por el trabajador y reconocida por la EPS.

En los eventos de incapacidad por accidente de trabajo o enfermedad laboral, según sea el caso, mientras la Administradora de Riesgos Laborales (ARL) reconozca y pague al trabajador el 100% del valor de la incapacidad, COMCEL S.A. pagará al trabajador por nómina el valor de la misma, siempre y cuando la misma haya sido debidamente legalizada por el trabajador y reconocida por la ARL. Si en algún evento la ARL no reconociere el 100% del valor de la incapacidad, COMCEL S.A. se compromete a pagar la diferencia, siempre y cuando la incapacidad haya sido legalizada ante la administradora de riesgos laborales por parte del trabajador y reconocida por la ARL.

Para trabajadores con salario fijo la compañía, reconocerá la diferencia que existiere entre la incapacidad que reconozca y pague la ARL y la totalidad del salario base de cotización del mes inmediatamente anterior al inicio de la incapacidad.

Para trabajadores con salario variable, la compañía, reconocerá la diferencia que existiere entre la incapacidad que reconozca y pague la ARL y la totalidad del promedio del salario base de cotización de los últimos seis meses, anteriores al inicio de la incapacidad.

En todo caso, COMCEL S.A. cobrará o cruzará con las Entidad Promotora de Salud (EPS) y/o a la Administradora de Riesgos Laborales (ARL) o el Fondo de Pensiones, según sea el caso, el valor correspondiente que se le debe reintegrar.

Los presentes beneficios no constituyen salario ni factor prestacional o parafiscal para ningún efecto laboral de conformidad con lo previsto en el artículo 15 de la Ley 50 de 1990.

ARTÍCULO 20 - PÓLIZA DE VIDA Y ACCIDENTES PERSONALES

Durante la vigencia de la presente convención colectiva de trabajo, esto es, desde el 1º de agosto de 2023, COMCEL S.A. mantendrá una póliza de accidentes personales, la cual tendrá un amparo en caso de muerte, enfermedad grave o incapacidad total o permanente de los trabajadores sindicalizados que se beneficien de la presente convención colectiva en las condiciones y montos que se definan en la póliza.

Los beneficiarios serán las personas que señale el trabajador en el formato de asegurabilidad o en su defecto, aquellos que por ley tengan derecho.

La cobertura o amparo de este seguro, está sujeta a la declaración del verdadero estado de salud del trabajador y el cumplimiento de los requisitos de asegurabilidad previstos por la Compañía de Seguros para tal fin.

Los valores de cobertura estarán a disposición de los trabajadores en la intranet de la compañía.

Este beneficio no constituye salario ni factor prestacional o parafiscal para ningún efecto laboral de conformidad con lo señalado en el artículo 15 de la Ley 50 de 1990 y el artículo 17 de la Ley 344 de 1996.

ARTÍCULO 21 - BONO DE NAVIDAD

Durante la vigencia de la presente convención colectiva de trabajo, esto es, desde el 1º de agosto de 2023, COMCEL S.A., otorgará un Bono Extralegal de Navidad en el mes de diciembre de 2023 y 2024, equivalente a VEINTIDÓS (22) días de salario básico, a los trabajadores sindicalizados que se beneficien de la presente Convención Colectiva de Trabajo.

El presente bono se otorgará siempre y cuando el trabajador haya laborado todo el año y siempre que se encuentre vinculado al momento del pago. Si el trabajador

no ha laborado todo el año, pero se encuentra vinculado para la fecha de pago se causará un bono proporcional al tiempo laborado.

La base de liquidación del bono será el salario básico vigente al momento del pago, y en el caso de los trabajadores con salario variable, la base para la liquidación de este Bono será el promedio salarial devengado en lo corrido del año.

Este bono no constituye salario ni factor prestacional o parafiscal para ningún efecto laboral de conformidad con lo señalado en el artículo 15 de la Ley 50 de 1990 y el artículo 17 de la Ley 344 de 1996.

ARTÍCULO 22- PARTICIPACIÓN EN FONDO ROTATORIO DE VIVIENDA

Durante la vigencia de la presente convención colectiva de trabajo, esto es, desde el 1º de agosto de 2023, COMCEL S.A., facilitará y autoriza que los trabajadores sindicalizados que se beneficien de la presente convención colectiva puedan acceder al Fondo Rotatorio de Vivienda que en la actualidad existe en LA EMPRESA, para lo cual deberán cumplir y acatar con todas y cada una de las condiciones de regulación y funcionamiento del mencionado fondo.

ARTÍCULO 23- PARTICIPACIÓN EN FONDO ROTATORIO DE VEHÍCULOS

Durante la vigencia de la presente convención colectiva de trabajo, esto es, desde el 1º de agosto de 2023, COMCEL S.A. facilitará y autoriza que los trabajadores sindicalizados que se beneficien de la presente convención colectiva puedan acceder al Fondo Rotatorio de Vehículos que en la actualidad existe en LA EMPRESA, para lo cual deberán cumplir y acatar con todas y cada una de las condiciones de regulación y funcionamiento del mencionado fondo.

ARTICULO 24 - PARTICIPACION EN FONDO ROTATORIO EDUCATIVO

Durante la vigencia de la presente convención colectiva de trabajo, esto es, desde el 1º de agosto de 2023, COMCEL S.A. facilitará y autorizará que los trabajadores sindicalizados que se beneficien de la presente convención colectiva puedan acceder al Fondo Rotatorio Educativo creado por LA EMPRESA, para lo cual deberán cumplir y acatar con todas y cada una de las condiciones de regulación y funcionamiento del mencionado fondo.

ARTÍCULO 25 - HORA ADICIONAL DE LACTANCIA

Durante la vigencia de la presente convención colectiva de trabajo, esto es, desde el 1º de agosto de 2023 y hasta el 31 de julio de 2025, COMCEL S.A. concederá a las trabajadoras en periodo de lactancia, por mera liberalidad una (1) hora adicional de lactancia a las horas establecidas por Ley.

El presente auxilio no constituye salario ni factor prestacional o parafiscal para ningún efecto laboral de conformidad con lo previsto en el artículo 15 de la Ley 50 de 1990.

CAPÍTULO TERCERO BIENESTAR Y SALUD OCUPACIONAL

ARTÍCULO 26 - ACTIVIDADES DE BIENESTAR

Con el fin de promover la integración y la pertenencia por parte de los trabajadores, COMCEL S.A., programará los siguientes eventos, bajo las condiciones y en las oportunidades correspondientes según la ocasión en cada año:

1. Olimpiadas Comcel, LA EMPRESA organizará eventos deportivos o recreativos encaminados a incentivar la competitividad y autoestima de los colaboradores de la Empresa.
2. Vacaciones Recreativas para los hijos de los Empleados. LA EMPRESA programará vacaciones recreativas para los hijos de los trabajadores con el fin de generar espacios de recreación y cultura pedagógica.
3. Celebración del Día de la Familia, LA EMPRESA organizará al final de año, eventos para los empleados y sus hijos menores de 12 años.

ARTICULO 27- AUXILIO PLAN DE SALUD

COMCEL realizará un acuerdo con una entidad de salud para obtener un plan de salud prepago (Medisanitas) o un plan complementario de salud con EPS Sanitas denominado Plan Premium, o los equivalentes en caso de ser necesario el cambio de proveedor del servicio, al cual podrán adherirse los trabajadores sindicalizados, COMCEL pagará el 50% del valor de la prima por adhesión del Trabajador al Plan y el otro 50% de la prima mensual estará a cargo del TRABAJADOR y esta suma será descontada de la nómina del Trabajador de forma mensual.

Adicionalmente el trabajador podrá adherir a la citada póliza a su núcleo familiar primario (entendiendo núcleo familiar primario el que se explica en este artículo) la compañía pagará el 50% del valor de la prima por adhesión del Trabajador y el núcleo familiar primario al Plan y el otro 50% de la prima mensual estará a cargo del TRABAJADOR y esta suma será descontada de la nómina del Trabajador.

PARÁGRAFO PRIMERO: las partes entienden por núcleo familiar primario: Para el trabajador casado(a): su cónyuge e hijos menores de edad o hasta 25 años que dependan económicamente del trabajador y estén estudiando; para el trabajador soltero (a), sus hijos en caso de tenerlos en las mismas condiciones planteadas anteriormente y los padres que dependan económicamente del trabajador solo en caso de que no existan hijos y siempre que cumplan con las condiciones de la póliza.

Para el caso de padres mayores de 64 años el beneficio estará limitado hasta el monto de la tarifa general que aplica como beneficio a los menores de 64 años y el

excedente será asumido por el colaborador. Así mismo deberá asumir el 100% de la cuota de Inscripción que exija la Compañía prestadora del servicio.

PARÁGRAFO SEGUNDO: El TRABAJADOR y el núcleo familiar primario correspondiente que se adhiera al citado plan de salud acepta las condiciones de la póliza, acepta y entiende las condiciones de cobertura, alcance, restricciones, modificación de tarifas por condiciones especiales y en general las condiciones establecidas en el plan de salud que esté vigente.

PARÁGRAFO TERCERO: En cualquiera de los casos el colaborador podrá afiliar a familiares tales como Padres, Hermanos, sobrinos y nietos, asumiendo el valor de la prima mensual al 100% y en caso de nuevos usuarios mayores de 64 años, el empleado debe asumir el 100% del costo de la cuota de Inscripción que exija la Compañía prestadora del servicio.

Para todos los efectos el colaborador autoriza que el valor correspondiente a la parte asumida por él, será descontada del pago de su nómina o de la liquidación final de prestaciones sociales.

El presente beneficio no constituye salario ni factor prestacional o parafiscal para ningún efecto laboral de conformidad con lo señalado en el artículo 15 de la Ley 50 de 1990 y el artículo 17 de la Ley 344 de 1996.

ARTICULO 28 - BENEFICIO GRATUITO DE TELEVISIÓN, INTERNET Y TELEFONÍA PÚBLICA BÁSICA CONMUTADA

Durante la vigencia de la presente convención colectiva de trabajo, es decir, entre el 1º de agosto de 2023 y hasta el 31 de julio de 2025, COMCEL S.A. de manera extralegal otorgará en forma gratuita a los trabajadores sindicalizados beneficiarios de la presente Convención Colectiva del Trabajo, y cuya residencia se encuentre ubicada dentro de la zona de cobertura, los siguientes beneficios:

- En las zonas donde exista red bidireccional, se otorgará el beneficio de televisión superior con un (1) CLAROBX sin Costo, se otorgará acceso a Internet de 100 Megas y una línea telefónica con consumo local ilimitado, siempre y cuando la compañía ofrezca este servicio al público en dicha zona.
- En las zonas donde la red no soporte los servicios anteriormente descritos, se instalará el plan básico de televisión DTH con un (1) DECO que aplique para la zona en la que se encuentre ubicada la residencia del empleado sin Costo y si la cobertura lo permite, tendrá acceso a internet WTTH.

El otorgamiento de este beneficio y su instalación está sujeto a la política y procedimientos establecidos en LA EMPRESA y a la existencia de redes de LA EMPRESA.

Cualquier servicio adicional o cualquier ampliación de tales servicios que sea solicitado por el trabajador, se entenderá como un servicio adicional sujeto a la correspondiente facturación que deberá asumir el trabajador y pagar directamente. El pago de los consumos de telefonía diferentes a llamadas locales (llamadas de

larga distancia o hacia números móviles, entre otros), serán asumidos por el trabajador.

El lugar de instalación de estos servicios, debe ser la residencia en la cual habita el trabajador y sus datos deben estar actualizados en la base de información de LA EMPRESA. Es responsabilidad del trabajador reportar por escrito y de forma oportuna a la Dirección de Gestión Humana cualquier cambio de domicilio que presente.

Los presentes beneficios no constituyen salario ni factor prestacional o parafiscal para ningún efecto laboral de conformidad con lo previsto en el artículo 15 de la Ley 50 de 1990.

ARTICULO 29 - PLAN CELULAR

COMCEL ofrecerá a los trabajadores amparados por esta Convención Colectiva del Trabajo, el servicio de plan de celular empleado conforme las condiciones de reconocimiento y de causación reconocidas por COMCELS.A.

CAPITULO IV OTROS BENEFICIOS ECONOMICOS

ARTICULO 30 -. NACIMIENTO Y/O ADOPCION DE UN HIJO (A)

Durante la vigencia de la presente convención colectiva de trabajo, es decir, entre 1° de agosto de 2023 y hasta el 31 de julio de 2025 por el nacimiento de cada hijo del trabajador sindicalizado debidamente reconocido e inscrito ante el Área de Gestión Humana, con la presentación del correspondiente registro civil de nacimiento, LA EMPRESA le concederá un auxilio por la suma equivalente a dos (02) salarios mínimos legales mensuales vigentes. Si los dos padres laboran en LA EMPRESA, únicamente habrá lugar al reconocimiento de un auxilio a uno cualquiera de ellos.

El presente auxilio no constituye salario ni factor prestacional o parafiscal para ningún efecto laboral de conformidad con lo previsto en el artículo 15 de la Ley 50 de 1990.

ARTICULO 31 -AUXILIOS EDUCATIVO HIJOS

Durante la vigencia de la presente convención colectiva de trabajo, es decir, desde el 1° de agosto de 2023, COMCEL reconocerá al trabajador por cada uno de sus hijos debidamente reconocidos e inscritos en el Área de Gestión Humana de LA EMPRESA, la suma de trescientos cincuenta y seis mil trescientos pesos (\$356.300), la cual será cancelada dentro de los treinta días siguiente a la acreditación de la matrícula correspondiente en una institución educativa debidamente acreditada por el Ministerio de Educación Nacional o el organismo que haga sus veces, incluyendo las entidades que prestan el servicio de sala cuna para menores que no alcanzan la edad escolar, para este efecto, se entiende por escolaridad los niveles de educación preescolar, básica primaria y básica

secundaria. A partir del 1º de enero de 2024 este auxilio será incrementado en un 10%. Este auxilio se ajustará a partir del 1º de enero de 2025 en un porcentaje igual al porcentaje de incremento del IPC certificado por el DANE para el año inmediatamente anterior.

Si los dos padres laboran en LA EMPRESA, únicamente habrá lugar a un auxilio a uno cualquiera de ellos.

Este auxilio no constituye salario ni factor prestacional o parafiscal para ningún efecto laboral de conformidad con lo señalado en el artículo 15 de la Ley 50 de 1990 y el artículo 17 de la Ley 344 de 1996.

ARTÍCULO 32. AUXILIO EDUCATIVO EDUCACIÓN ESPECIAL HIJOS

Durante la vigencia de la presente convención colectiva de trabajo, es decir, desde el 1º de agosto de 2023, COMCEL S.A. reconocerá un auxilio de escolaridad a favor del trabajador que acredite que su hijo requiera educación especial para cada uno de sus hijos debidamente reconocidos e inscritos en el área de Gestión Humana de LA EMPRESA que demuestre mediante certificado médico de EPS o quien reemplace a esta entidad en el sistema general de seguridad social y aporte certificado de educación por parte de la institución especial donde se esté educando al hijo, que el menor requiere de educación especial originada por algún tipo de discapacidad ya sea física, sensorial, intelectual o síquica, un auxilio por la suma de cuatrocientos dos mil cien pesos (\$402.100) de forma semestral la cual será cancelada dentro de los treinta días siguientes a la *acreditación de la matrícula correspondiente en una institución educativa debidamente acreditada* por el Ministerio de Educación Nacional o el -organismo que haga sus veces, incluyendo las entidades que prestan el servicio de sala cuna para menores que no alcanzan la edad escolar.

En caso de reconocer este auxilio por un hijo por educación especial, no procederá el pago de auxilio educativo del artículo Veintinueve (Auxilio Educativo hijos) de esta CCT, para educación regular de hijos por el mismo hijo.

A partir del 1º de enero de 2024 este auxilio será incrementado en un 10%. Este auxilio se ajustará a partir del 1º de enero de 2025 en un porcentaje igual al porcentaje de incremento del IPC certificado por el DANE para el año inmediatamente anterior.

El presente auxilio no constituye salario ni factor prestacional o parafiscal para ningún efecto laboral de conformidad con lo previsto en el artículo 15 de la Ley 50 de 1990.

Si los dos padres laboran en LA EMPRESA, únicamente habrá lugar a un auxilio a uno cualquiera de ellos.

ARTICULO 33.-AUXILIO PARA LENTES Y/O MONTURAS

Durante la vigencia de la presente convención colectiva de trabajo, es decir, desde el 1º de agosto de 2023, COMCEL S.A. concederá un auxilio para lentes

comunes, de contacto y/o montura, por la suma de doscientos treinta y nueve mil trescientos pesos (\$239.300). Este beneficio se otorgará una vez cada doce meses y durante la vigencia de la convención colectiva y para su pago se requiere que los lentes sean recetados por un profesional de la Optometría. Para acceder a este beneficio el trabajador debe presentar a la Empresa la fórmula médica y la factura de compra respectiva con una vigencia no mayor a 30 días corridos.

A partir del 1° de septiembre de 2023 este auxilio será incrementado en un 10%. Este auxilio se ajustará a partir del 1° de enero de 2025 en un porcentaje igual al porcentaje de incremento del IPC certificado por el DANE para el año inmediatamente anterior.

PARÁGRAFO: Una vez otorgado el presente auxilio, deberá transcurrir al menos 12 meses calendario continuos, antes de que el trabajador lo vuelva a solicitar.

El presente auxilio no constituye salario ni factor prestacional o parafiscal para ningún efecto Laboral de conformidad con lo previsto en el artículo 15 de la Ley 50 de 1990.

ARTÍCULO 34.- AUXILIO POR FALLECIMIENTO DE FAMILIARES:

Durante la vigencia de la convención colectiva, es decir, desde el 1° de agosto de 2023, en caso de muerte de los padres, cónyuge o compañera(o) permanente e hijos del trabajador sindicalizado, debidamente inscritos ante el Área de Gestión Humana de LA EMPRESA, COMCEL S.A. le reconocerá al trabajador un auxilio por muerte por una suma equivalente a dos (2) salarios mínimos legales mensuales vigentes, suma que se pagará previa presentación del certificado de defunción y registro civil que acredite el parentesco. Si respecto del mismo familiar existen dos o más trabajadores con derecho a reclamar, únicamente se reconocerá un auxilio a uno cualquiera de los trabajadores con derecho.

El presente auxilio no constituye salario ni factor prestacional o parafiscal para ningún efecto laboral de conformidad con lo previsto en el artículo 15 de la Ley 50 de 1990

ARTÍCULO 35- AUXILIO GASTOS FUNERARIOS PARA FAMILIARES DEL TRABAJADOR

Durante la vigencia de la presente convención colectiva de trabajo, es decir, desde el 1° de agosto de 2023, en caso de muerte del trabajador al servicio de COMCEL S.A., se reconocerá al familiar de su núcleo básico, que demuestre haber sufragado los gastos de entierro del trabajador, una suma equivalente a cuatro (04) salarios mínimos legales mensuales vigentes.

En ninguna circunstancia COMCEL S.A. hará reconocimientos o pagos de este auxilio a personas naturales o jurídicas con las cuales el trabajador o sus familiares hubieren contratado o asegurado los servicios de gastos exequiales.

Para este efecto, se entiende por familiar de su núcleo básico exclusivamente al cónyuge, compañera(o) permanente, hijos o padres del trabajador fallecido, que se hallen debidamente inscritos en el Área de Gestión Humana de LA EMPRESA.

El presente auxilio no constituye salario ni factor prestacional o parafiscal para ningún efecto laboral de conformidad con lo previsto en el artículo 15 de la Ley 50 de 1990.

CAPITULO V GARANTIAS SINDICALES

ARTÍCULO 36- CUOTA SINDICAL:

LA EMPRESA descontará del salario de los trabajadores sindicalizados el valor de las cuotas ordinarias y extraordinarias que aprueba la Asamblea Nacional de Delegados y/o Asambleas Generales regionales o Asambleas Delegados regionales según sea el caso del EL SINDICATO, de acuerdo con lo establecido en la ley y en los estatutos.

PARAGRAFO 1: previo al descuento de las cuotas extraordinarias, EL SINDICATO presentará copia de la parte pertinente del acta correspondiente.

PARAGRAFO 2: por previa presentación se entienden cinco (5) días hábiles antes de cierre mensual en nómina

ARTICULO 37. PERMISOS SINDICALES

LA EMPRESA concederá permiso sindical remunerado hasta por un total de seiscientos cincuenta y cinco (655) días por cada año de vigencia de la presente convención colectiva de trabajo, los cuales no son acumulables y para los cuales deberán informar con cinco (5) días de antelación la programación de los mismos; así mismo, la Organización Sindical deberá remitir los soportes correspondientes que justifiquen el permiso sindical concedido.

Para la solicitud y programación de los mencionados permisos, se aclara que los mismos no pueden en ningún caso afectar la prestación del servicio, por lo tanto, no podrán programarse más de tres (3) trabajadores afiliados AL SINDICATO de la misma área.

ARTICULO 38-. AUXILIO SINDICAL

LA EMPRESA reconocerá AL SINDICATO, un auxilio por cada año de vigencia de la presente convención colectiva por la suma de cuarenta millones de pesos (\$40.000.000)

Dicho auxilio se cancelará dentro de los primeros treinta (30) días de cada año de vigencia de la presente Convención siempre y cuando se haya radicado la correspondiente cuenta de cobro por parte del sindicato con la totalidad de los requisitos establecidos para tal fin.

PARAGRAFO. Durante la vigencia de la presente convención colectiva de trabajo, COMCEL S.A otorgará a la organización sindical Utraclaro una cortesía para la sede sindical debidamente notificada a la compañía consistente en una línea de telefonía fija y servicio de internet. Este beneficio será reconocido únicamente si el sindicato cuenta con una sede sindical, distinta a la residencia de sus afiliados. El otorgamiento del beneficio y su instalación está sujeto a la política y procedimientos de la compañía para tal efecto y la existencia de redes en el lugar donde se encuentre la sede sindical.

ARTICULO 39- CARTELERA SINDICAL:

COMCEL suministrará carteleras a nivel nacional, dos (02) carteleras por ciudad, ubicadas en dos (02) centros de trabajo que el sindicato elija, siempre que en estos centros de trabajo elegidos, EL SINDICATO cuente con un número mínimo de diez (10) afiliados.

Es entendido que la utilización de estas carteleras en ningún caso podrá implicar ataques u ofensas contra jefes o personal directivo, o procedimientos, políticas de LA EMPRESA y en general no podrá ser utilizada con fines distintos a la divulgación de actividades o promoción legal del derecho de asociación sindical, siendo responsable de toda información que se publique en las mismas la Organización Sindical.

PARAGRAFO: Comcel S.A entregará a la organización sindical por una única vez, quinientos (500) folletos impresos de la Convención colectiva vigente 2023-2025.

ARTICULO 40- ACCESO SINDICAL

COMCEL suministrará una licencia de la herramienta MICROSOFT OFFICE 365 para un usuario, o una equivalente a elección de la COMPAÑÍA, para uso exclusivo del sindicato, con el propósito de adelantar reuniones inherentes a la actividad sindical con sus afiliados trabajadores de COMCEL. El uso de esta herramienta virtual en ningún caso podrá implicar ataques u ofensas contra jefes o personal directivo, o procedimientos, políticas de LA EMPRESA, e impactos en el normal desarrollo de la operación y en general no podrá ser utilizada con fines distintos a la divulgación de actividades o promoción legal del derecho de asociación sindical entre los trabajadores afiliados a UTRACLARO, siendo la organización sindical la única responsable de toda la información que se publique y del uso que hagan los usuarios de esta herramienta.

COMCEL publicará en la intranet corporativa el acuerdo colectivo materia de esta convención.

ARTÍCULO 41- CARÁCTER NO SALARIAL DE LOS BENEFICIOS O AUXILIOS:

De conformidad con lo señalado en el artículo 15 de la Ley 50 de 1990 y el artículo 17 de la Ley 344 de 1996, las partes acuerdan expresamente que ninguno de los beneficios o auxilios extralegales o pagos que superen los de ley aquí pactados, constituyen salario ni factor prestacional o parafiscal para ningún efecto laboral.

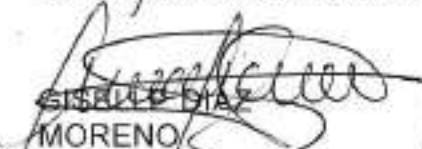
ARTÍCULO 42- COMPILACIÓN

La presente Convención Colectiva de Trabajo recopila e integra la totalidad de beneficios acordados entre COMCEL S.A. y la Organización Sindical UTRACLARO Y TIC, siendo este el único acuerdo colectivo entre las partes, el cual resuelve todo conflicto colectivo existente, incluido el derivado del pliego de peticiones presentado el 28 de julio de 2023 por parte de UTRACLARO a COMCEL S.A y por tanto, esta convención Colectiva reemplaza todo acuerdo colectivo existente entre las partes y suscrito o aplicable con anterioridad a la vigencia de la presente Convención.

En constancia de lo pactado se firma por quienes intervinieron en la negociación:

Por UTRACLARO los señores:


DIEGO ALEJANDRO VELASCO ARIAS


GISELLE DÍAZ
MORENO


CARLOS ANDRÉS VASQUEZ MORA


YULI HIGUERA NIETO
Asesora

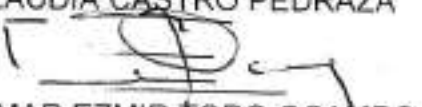

WILSON SIERRA CIFUENTES

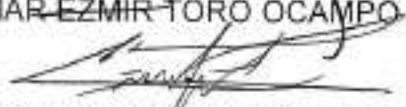

JULIO CÉSAR NARVÁEZ


DALIA JUDITH SALAS SOLANO

POR COMCEL:


CLAUDIA CASTRO PEDRAZA


EIMAR EZMIR TORO OCAMPO


CÉSAR DAVID RODRÍGUEZ RODRIGUEZ


MARTHA HELENA RICO HENAO
ASESORA


CONSTANZA ARDILA CRUZ


CAMILO GONZALEZ PAEZ


JULIANA BARRERA CABEZAS
ASESORA