

CONVENCION COLECTIVA DE TRABAJO TELEPERFORMANCE COLOMBIA SAS – UNION DE TRABAJADORES Y TRABAJADORAS DE CLARO Y LAS TIC “UTRACLARO Y TIC”

1 DE MAYO DE 2024 AL 30 DE ABRIL DE 2026

En Bogotá DC a los 11 días del mes de Abril de 2024, se reunieron por una de las partes los señores Claudia Alvarez, Santiago Cardona, Diana Botello, María Del Pilar Ramirez Ferreira y Cristian Gomez Zuleta quienes actúan como miembros de la Comisión negociadora de **TELEPERFORMANCE Colombia SAS** y por otra parte los miembros de la comisión negociadora de la organización sindical **UNION DE TRABAJADORES Y TRABAJADORAS DE CLARO Y LAS TIC “UTRACLARO Y TIC”** quienes han sido nombrados en sus poderes como negociadores por la Asamblea Nacional de Delegados de **UNION DE TRABAJADORES Y TRABAJADORAS DE CLARO Y LAS TIC “UTRACLARO Y TIC”** para resolver el conflicto iniciado con la presentación del pliego de peticiones radicado el 12 de Febrero de 2024, los señores Diego Alejandro Velasco Arias, Julio Narvaez, Angela Velasco, Marcela Huertas y Cristelia Montenegro y Yuli Yesnei Higuera Nieto en calidad de asesora y representante de UNI quienes han acordado celebrar la presente convención colectiva.

Serán partes contratantes de la presente Convención Colectiva de Trabajo por parte de la organización sindical la "**UNIÓN DE TRABAJADORES Y TRABAJADORAS DE CLARO Y LAS TIC “UTRACLARO”**" Organización Sindical de primer grado y de industria, con personería jurídica 001 del 15 de enero de 2009, o como se denomine en el futuro quien en adelante se denominará EL SINDICATO y por parte del empleador **TELEPERFORMANCE COLOMBIA SAS** y todas aquellas sociedades vinculadas, matrices, filiales, subsidiarias o bajo un controlante común y/o que ésta administre, se fusione en, sustituya, y/o absorba, y que para efectos de la presente Convención Colectiva de Trabajo se denominará LA EMPRESA.

DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

LA EMPRESA y el SINDICATO se comprometen a construir mecanismos que afiancen a la EMPRESA como una organización sólida, social, laboral y medioambientalmente responsable, a través de un proceso permanente de diálogo que aprecie las condiciones de los trabajadores y el fortalecimiento de la compañía.

CAPITULO I – GARANTIAS SINDICALES

Este capítulo es el resultado del diálogo social constructivo entre la EMPRESA y el SINDICATO, que empezó con la firma del acuerdo Global entre UTRACLARO Y TELEPERFORMANCE en abril del 2023, y que ha permitido el libre desarrollo de la función sindical. En este capítulo se incluyen los principios relacionados con garantías sindicales que a la fecha de la firma de esta convención ya están operando en forma satisfactoria para ambas partes y que reflejan el contenido del mismo.

ARTICULO 1. La EMPRESA **TELEPERFORMANCE** a partir de la firma de la presente convención colectiva de trabajo, reconoce al SINDICATO "**UTRACLARO Y LAS TIC**", Unión de trabajadores y trabajadoras de claro y las tecnologías de la información y las comunicaciones o como en un futuro se denomine con Personería Jurídica según resolución No 001 de enero 15 de 2009, como Representante de los trabajadores y las trabajadoras afiliados(as) al SINDICATO.

ARTICULO 2. La EMPRESA o quien la sustituya o reemplace, garantiza a sus trabajadores el derecho de afiliarse libremente a EL SINDICATO, y a éste el libre ejercicio de sus funciones legales y estatutarias y la representación de los trabajadores afiliados. Igualmente, reconoce el derecho de representación y asistencia que otorga la ley a federaciones y confederaciones sindicales (de

segundo y tercer grado), legalmente constituidas, a las cuales esté afiliado o en el futuro se afilie EL SINDICATO, o a las organizaciones que los trabajadores determinen.

ARTICULO 3. ACCESO SINDICAL: A partir de la firma de la convención colectiva la EMPRESA otorgará permiso para que los Representantes sindicales y/o Representantes oficiales lleven a cabo sus actividades sindicales, incluida la afiliación de los trabajadores dentro de las instalaciones de la EMPRESA, en áreas comunes al personal sin la supervisión de la gerencia, por ejemplo, áreas de descanso. De igual manera, el SINDICATO cuenta con un proceso similar para reunirse y comunicarse de forma virtual con aquellos empleados que deseen afiliarse y que se encuentran bajo la modalidad de teletrabajo. El acceso sindical está permitido de la siguiente forma:

1. El personal autorizado al acceso sindical con los trabajadores de la EMPRESA son:

a) Trabajadores de TELEPERFORMANCE afiliados al SINDICATO.

b) Representantes Sindicales de Utraclaro y UNI.

c) Oficiales de UNI – Utraclaro, externos a TP y miembros de Utraclaro que no pertenezcan a la competencia directa (Callcenter, Contact Center, BPO y demás negocios cuyo objeto social sea el mismo o similar al objeto social de Teleperformance)

2. Las formas acordadas de este acceso son:

ACCESO FISICO: Representantes sindicales y/o Representantes oficiales visitarán las instalaciones de LA EMPRESA en las zonas comunes, comedores, salas de descanso, espacios acordados para la función sindical dentro del lugar de trabajo a efectos de tener acceso a los trabajadores.

Los Representantes sindicales y/o Representantes oficiales y trabajadores podrán reunirse, discutir y reclutar trabajadores únicamente fuera de las horas de trabajo, antes o después de los turnos o durante los descansos.

REUNIONES CON TRABAJADORES: Si los Representantes sindicales y/o Representantes oficiales requieren una reunión privada con uno o los trabajadores solicitarán con al menos 48 horas hábiles de anticipación y por escrito a la EMPRESA el uso de una (1) sala de reuniones que la EMPRESA dispondrá para que en el tiempo de 1 hora puedan llevar a cabo estas reuniones.

EVENTOS DE INDUCCIÓN Y FORMACIÓN. La EMPRESA dará a los Representantes sindicales y/o Representantes oficiales un espacio de 20 minutos (fuera de la jornada laboral de los representantes sindicales trabajadores de TELEPERFORMANCE) en cada evento programado de inducción para hablar con los trabajadores sobre los beneficios de afiliarse al SINDICATO, sin la presencia de supervisores o gerentes. Se permitirá al SINDICATO tener hasta tres cupos de acceso para Representantes Sindicales y/o Representantes Oficiales a las reuniones de inducción o eventos de capacitación ya sea presencial o virtual, lo anterior, aplicando un enfoque de sentido común en la proporcionalidad de asistentes a cada sesión.

ACCESO DIGITAL: LA EMPRESA creará un lugar de fácil acceso para sus empleados dentro de la intranet o plataforma de los trabajadores, donde se publicará la política de neutralidad, y a su vez el SINDICATO puede publicar información dirigida a los trabajadores. El contenido de estas publicaciones debe ser entregada con al menos 10 días de anticipación al equipo de comunicaciones de LA EMPRESA quienes son los administradores de la intranet para que ellos publiquen la misma.

LA EMPRESA acepta que los datos de los representantes sindicales y los representantes oficiales también se publiquen en la intranet para que cualquier trabajador que desee ponerse en contacto con ellos lo pueda hacer. Se creará un formulario digital donde el trabajador podrá dejar sus datos de contacto para que los representantes sindicales puedan ponerse en contacto con el trabajador.

LA EMPRESA compartirá por un canal interno que permita dar acuse de recibido, con empleados antiguos y nuevos la política sobre el derecho de los empleados a afiliarse al SINDICATO, 3 veces al año (abril, agosto, diciembre).

Los trabajadores nuevos, al momento de la firma del contrato, recibirán el comunicado con la política sobre el derecho de los empleados a afiliarse al SINDICATO.

La EMPRESA continuará suministrando una licencia profesional de Zoom para uso exclusivo del SINDICATO, lo que permitirá que se lleven a cabo reuniones virtuales con los Representantes sindicales y/o Representantes oficiales en caso de que necesiten reunirse con los trabajadores. La gerencia no monitoreará las interacciones digitales entre los trabajadores y los Representantes sindicales y/o Representantes oficiales de ninguna manera. La licencia de Zoom proporcionada por LA EMPRESA al SINDICATO le otorga la atribución de administración completa y plena de la herramienta, con el fin que los Representantes sindicales puedan comunicarse y establecer canales de discusión de forma libre y directa.

LA EMPRESA también está de acuerdo en que el SINDICATO puede programar seminarios web mensuales y crear un enlace de reunión desde la plataforma virtual asignada por ésta. La EMPRESA anunciará estos seminarios de formación sindical vía web programados junto con el enlace para acceder.

El acceso de los representantes de la Organización sindical y/oficiales se concederá si la dirección recibe una carta o correo electrónico con al menos 48 horas hábiles de antelación especificando el motivo de la visita. En caso de presentarse algún problema con la fecha propuesta, el SINDICATO y LA EMPRESA acordarán mutuamente nuevas fechas. LA EMPRESA dará trámite y garantizará el acceso a los espacios solicitados por la organización sindical.

ARTICULO 4. SEDE SINDICAL: La EMPRESA o quien la sustituya o reemplace, mantendrá a disposición del SINDICATO la oficina asignada dentro de las instalaciones de la EMPRESA, para el funcionamiento administrativo del mismo, con la dotación respectiva de un computador y muebles de oficina en buen estado, los cuales fueron recibidos por el SINDICATO. El SINDICATO se comprometió a mantener y dar cumplimiento a las políticas de confidencialidad y protección de sus datos.

ARTÍCULO 5. CARTELERA SINDICAL. LA EMPRESA continuará suministrando un (1) espacio en cada sede para la ubicación de cartelera para fines de comunicación sindical, cuyas medidas están sujetas al espacio disponible en cada sede. La ubicación interna ha sido definida entre la EMPRESA y el SINDICATO dependiendo de las características físicas de cada sede.

ARTICULO 6: PERMISOS SINDICALES: Con el fin de garantizar el ejercicio de las actividades sindicales la EMPRESA concederá una bolsa con un total de 700 (SETECIENTOS) días de permisos sindicales, no acumulables a los trabajadores afiliados al SINDICATO durante la vigencia de la presente convención colectiva, que inicia desde el 01 mayo de 2024 al 30 de abril de 2026. Esta bolsa cubrirá todas aquellas actividades que la organización sindical desee realizar con sus afiliados, directivos y delegados.

Parágrafo 1: No se podrá programar más de tres trabajadores de la misma campaña y hasta máximo cinco trabajadores sindicalizados por día, exceptuando los asistentes a las Asambleas del SINDICATO.

Parágrafo 2: El SINDICATO deberá informar con 48 horas de anticipación la persona o personas que harán uso del permiso sindical para no perturbar la buena marcha de la EMPRESA (dada la dependencia del negocio de la prestación personalizada y directa de cada uno de sus empleados para cumplir con el objeto del negocio).

Parágrafo 3: Los días de permisos sindicales serán pagados sobre la base de salario básico.

ARTÍCULO 7. NO REPRESALIAS La EMPRESA o quien la sustituya o reemplace, no ejercerán ningún tipo de represalia contra los trabajadores en razón de los hechos relativos a la presentación del pliego de peticiones, negociación y firma de la misma.

ARTÍCULO 8. EXCLUSIVIDAD BENEFICIOS CONVENCIONALES: LA EMPRESA una vez firmada la convención colectiva de trabajo no suscribirá con ninguna organización sindical diferentes y/o mejores beneficios a los contenidos en la presente convención ni con las mismas garantías sindicales establecidas en el CAPÍTULO III – BENEFICIOS Y AUXILIOS ECONOMICOS de la presente convención.

Parágrafo: El SINDICATO reconoce que a la firma de la presente convención colectiva la EMPRESA cuenta con una estrategia para sus trabajadores denominada "Happy work" que contiene una serie de beneficios que otorga de manera transversal a sus trabajadores y beneficios diferenciales, en virtud de los acuerdos comerciales suscritos con sus clientes, y que, por lo tanto, la EMPRESA, mantendrá y actualizará a su discrecionalidad esta estrategia.

ARTÍCULO 9. FUSIÓN SINDICAL. En caso de que EL SINDICATO resuelva fusionarse con otra organización sindical de primer grado o determine cambiar la razón social, las convenciones colectivas que hasta ese momento se hayan firmado entre el SINDICATO y LA EMPRESA, seguirán vigentes en todas sus partes y extensión con la nueva organización sindical.

En consecuencia, LA EMPRESA reconocerá a dicha organización como vocera de los trabajadores sindicalizados a su servicio y sus directivos gozarán igualmente de los derechos y beneficios convencionales que hasta ese momento amparan a los directivos de EL SINDICATO o como en un futuro se denomine.

En los eventos de fusión de EL SINDICATO, LA EMPRESA continuará reconociendo el fuero sindical por tres (3) meses más contados a partir de la fecha de la elección de la nueva junta directiva del SINDICATO resultante, a aquellos miembros que poseyendo fuero sindical y habiendo estado en la Junta Directiva Nacional del SINDICATO no hayan salido elegidos.

ARTÍCULO 10. CAMPO DE APLICACIÓN: La presente Convención Colectiva de Trabajo, en la extensión y términos en ella estipulados, será aplicable solamente a los trabajadores sindicalizados de la EMPRESA pertenecientes a la organización sindical UTRACLARO Y TIC con excepción a los trabajadores que ocupen cargos de Directores, Vicepresidente, Presidente y Gerentes.

ARTÍCULO 11. ANUNCIO FIRMA CONVENCION COLECTIVA: LA EMPRESA, anunciará sobre la firma de la presente convención colectiva por medio de los siguientes canales de comunicación: intranet (TP HOME), BMS, Gaming Arena, cartelera sindicales, y televisores de las cafeterías. Este anuncio se hará dos (2) veces al año por el periodo de vigencia de la convención colectiva.

CAPITULO II – NORMATIVOS

LA EMPRESA y EL SINDICATO acordaron el marco y los medios a través de los cuales se entiende el alcance y aplicación de la presente convención colectiva y los aspectos relacionados con los espacios de participación y administración sindical.

ARTICULO 12. CUOTA SINDICAL: LA EMPRESA descontará del salario de los trabajadores sindicalizados el valor de las cuotas ordinarias y extraordinarias que apruebe la asamblea general de EL SINDICATO, de acuerdo con lo establecido en la ley y en los Estatutos.

Parágrafo 1. Para efectos del descuento de las cuotas sindicales extraordinarias, y previo al descuento de las mismas, EL SINDICATO presentará copia de la parte pertinente del acta correspondiente.

Parágrafo 2. Por previa presentación se entienden cinco (5) días hábiles antes del cierre quincenal en nómina.

Parágrafo 3. La EMPRESA entregará en los primeros 10 días hábiles de cada mes el listado de los trabajadores a los cuales se les genera descuento de cuota sindical, estos contendrán la siguiente información, cédula, nombre completo, ciudad, campaña, modalidad de trabajo (site o WAH).

ARTICULO 13. SUSTITUCIÓN PATRONAL. En caso de que LA EMPRESA decida fusionar, transformar o vender total o parcialmente sus derechos a otra u otras empresas, este hecho jurídico no extingue, suspende o modifica los contratos de trabajo, ni las convenciones colectivas, ni los laudos arbitrales celebrados con anterioridad a dicha sustitución, tal como lo estipula el Código Sustantivo de Trabajo en sus artículos 67, 68, 69 y 70.

ARTÍCULO 14. VIGENCIA Y PRORROGA - La presente convención colectiva de trabajo, tendrá una vigencia de dos años (2), contados a partir del 1° de mayo de 2024 al 30 de abril de 2026.

ARTÍCULO 15: FAVORABILIDAD - En caso de presentarse un conflicto sobre la interpretación de normas contenidas en leyes, costumbres, convenciones colectivas y laudos arbitrales, prevalecerá la norma más favorable en su integridad para el trabajador.

ARTÍCULO 16: PROCESO DISCIPLINARIO: La EMPRESA continuará actuando dentro del marco de la ley y los principios del debido proceso y derecho a la defensa, en el desarrollo de los procesos disciplinarios que se adelanten con los trabajadores afiliados al SINDICATO, por lo cual, seguirá aplicando el siguiente procedimiento para efectos de sanciones disciplinarias.

Antes de aplicarse una sanción disciplinaria, el empleador deberá darle la oportunidad de defensa al trabajador sindicalizado inculcado directamente, quien podrá estar asistido por dos (2) representantes de la organización sindical.

En todo caso, se dejará constancia escrita de los hechos y de la decisión de la EMPRESA de imponer o no, la sanción definitiva (Artículo 115 C.S.T.).

Para ello, la EMPRESA determinará los medios para el desarrollo del procedimiento, ya sea de forma oral dejando evidencia de lo sucedido, o de forma escrita.

El proceso disciplinario se compone de los siguientes pasos:

1. Apertura del proceso disciplinario: La cual deberá comunicarse por escrito, vía electrónica o a través de la plataforma o los medios que la EMPRESA indique al trabajador. Esta comunicación contendrá:
 - i. Comunicación formal de la apertura del proceso disciplinario al trabajador a quien se le imputan las conductas de posible sanción. Dicha comunicación también podrá hacerse a través de las plataformas tecnológicas dispuestas por la EMPRESA, siempre y cuando se garantice la debida notificación al trabajador.
 - ii. La formulación de los cargos imputados, donde consten de manera clara y precisa las conductas, las faltas disciplinarias a que esas conductas dan lugar, y el traslado de las pruebas que la EMPRESA, a la fecha de la formulación conozca, para fundamentar los cargos.

- iii. La indicación de la fecha, hora y lugar en la cual se realizará la respectiva diligencia de descargos al trabajador.

Esta comunicación se realizará con 48 horas de anticipación, en caso de inasistencia de los representantes de la organización sindical, no se realizará aplazamiento alguno a la diligencia de descargos.

El trabajador recibirá notificación que podrá ser asistido por el SINDICATO, y para esto deberá comunicarlo al correo y teléfono que el SINDICATO proporcione.

2. Realización de la diligencia de descargos: En la cual el trabajador podrá ejercer su derecho a la defensa, formular sus descargos, controvertir las pruebas en su contra y allegar las que considere pertinentes para sustentar sus descargos.
3. Pronunciamiento definitivo del empleador mediante acto motivado, sobre la sanción disciplinaria del caso.
4. Recursos: Frente a la decisión definitiva de la EMPRESA, el trabajador podrá interponer por escrito el recurso de apelación, dentro de los tres (3) días siguientes a la notificación de la sanción disciplinaria del empleador.
5. Resolución del Recurso de Apelación: El GERENTE DE ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL o quien haga sus veces, resolverá el recurso de apelación interpuesto por el trabajador dentro de los diez (10) días hábiles siguientes. La resolución del recurso deberá ser notificada por escrito al trabajador. Contra la decisión que resuelve el recurso de apelación no procederá recurso alguno.
6. Término: La EMPRESA contará con (90) noventa días, a partir de la fecha en que tuvo conocimiento de la presunta conducta para dar apertura al proceso disciplinario. El término para la apertura del proceso disciplinario podrá extenderse en aquellos casos en los que la EMPRESA deba realizar un proceso adicional de investigación. En este caso el término empezará a contar a partir de la finalización de la investigación inicial.
7. LA EMPRESA continuará aplicando el Reglamento Interno de Trabajo de la EMPRESA en su integridad.

CAPITULO III - BENEFICIOS Y AUXILIOS ECONÓMICOS

Este apartado se adentra en el análisis y la exploración de los beneficios laborales negociados en la presente convención, centrándose especialmente en los permisos por calamidad, y auxilio económico. Se examina su definición, alcance, importancia y aplicación dentro del marco normativo, así como su impacto en las condiciones laborales y en las relaciones entre LA EMPRESA y EL SINDICATO.

ARTÍCULO 17. PERMISO POR CALAMIDAD: La EMPRESA concederá a los trabajadores sindicalizados beneficiarios de la presente convención colectiva, hasta 3 días calendario remunerados en caso de siniestros por inundaciones, incendios, temblores, huracanes y terremotos, debidamente comprobables por la EMPRESA y que afecten gravemente la vivienda del trabajador; y en los casos de hospitalización de los hijos menores de 2 años de edad, del cónyuge o compañero(a) permanente debidamente registrado(a) en la EMPRESA y de los padres mayores de

65 años, los cuales deberán estar inscritos en el área de recursos humanos, por medio del procedimiento de actualización de datos anual contemplado dentro del Reglamento Interno de trabajo de la EMPRESA.

Para tramitar este permiso deberá cumplir con el procedimiento establecido por La EMPRESA, el cual será presentado al SINDICATO.

Parágrafo 1: Los permisos remunerados por calamidad doméstica concedidos a los trabajadores serán remunerados con base en salario básico.

Parágrafo 2: En los casos de que la atención de la calamidad doméstica requiera una extensión de los días ya otorgados, el trabajador deberá presentar una solicitud debidamente soportada, la cual será evaluada por recursos humanos de manera objetiva.

ARTÍCULO 18: DIA DE LA FAMILIA. La EMPRESA continuará reconociendo el día de la familia de conformidad con la Ley 1857 de 2017 o por aquella que la modifique, reemplace, derogue o sustituya, este reconocimiento se realizará hasta que libremente la EMPRESA decida tener a sus trabajadores en una jornada laboral máxima de 42 horas, esto atendiendo lo dispuesto en la Ley 2101 de 2021 o aquella que la modifique, reemplace, derogue o sustituya teniendo como plazo máximo el 15 de julio de 2026.

ARTICULO 19: AUXILIO ECONOMICO PARA LOS FINES DE LA ORGANIZACIÓN SINDICAL. LA EMPRESA girará AL SINDICATO la suma de \$1.050.000.000 (MIL CINCUENTA MILLONES DE PESOS COLOMBIANOS) por la vigencia de la presente convención colectiva, cuya destinación será asignada y administrada directamente por EL SINDICATO. Este auxilio podrá ser utilizado por la organización sindical para cursos de capacitación, socialización, gastos de viaje, asambleas y gastos sindicales. Así mismo el SINDICATO podrá apoyar a sus afiliados con temas de salud, bienestar y calamidad que requieran sus afiliados actuales y que sean trabajadores de LA EMPRESA.

LA EMPRESA dividirá este pago en dos contados, los cuales se girarán de la siguiente manera:

- Un primer contado el día 15 de julio del año 2024 equivalente al 50% de la suma indicada.
- Un segundo contado el día 15 de julio del año 2025 equivalente al 50% restante de la suma indicada.

El SINDICATO preparará un reglamento para la asignación y destinación de estos recursos, incluyendo a los actuales trabajadores de la EMPRESA afiliados al SINDICATO.

Parágrafo: Se acuerda que de la suma anteriormente mencionada el SINDICATO destinará:

- \$900.000.000 (NOVECIENTOS MILLONES DE PESOS COLOMBIANOS) Para cursos de capacitación, socialización, auxilios a sus afiliados actuales de la EMPRESA con temas de salud, bienestar y calamidad; por la vigencia de la presente convención colectiva de trabajo.
- \$100.000.000 (CIEN MILLONES DE PESOS COLOMBIANOS) de auxilio sindical por la vigencia de la presente convención colectiva de trabajo.
- \$50.00.000 (CINCUENTA MILLONES DE PESOS COLOMBIANOS) para la promoción, formación, investigación y asesoría correspondiente al CAPITULO IV – DIÁLOGO SOCIAL PARA LA PREVENCIÓN DE CONDUCTAS DE ACOSO LABORAL Y SEXUAL EN LA EMPRESA por la vigencia de la presente convención colectiva de trabajo.

CAPITULO IV – DIÁLOGO SOCIAL PARA LA PREVENCIÓN DE CONDUCTAS DE ACOSO LABORAL Y SEXUAL EN LA EMPRESA

Este capítulo trata del compromiso de LA EMPRESA para generar prácticas que permitan un ambiente libre de acoso laboral y sexual; libre de discriminación en cualquiera de sus formas, y todos los prejuicios basados en la intolerancia e irrespeto en el contexto laboral. Con éste, también se pretende generar un complemento y adición a la Ley 1010 de Acoso Laboral del 2006.

Para efectos de la aplicación del presente capítulo se tendrán en cuenta las siguientes definiciones:

- a. ACOSO SEXUAL. Todo acto físico o verbal de acoso, persecución, hostigamiento o asedio, de carácter o connotación sexual, lasciva o libidinosa, que se manifieste por relaciones de poder mediadas por la edad, el sexo, el género, la posición laboral, social, o económica, que se dé, una o varias veces en contra de otra persona en el contexto laboral.
- b. ACOSO SEXUAL DIGITAL. Todo acto de acoso sexual, en los términos del literal anterior, efectuado mediante la interacción o difusión de información por medios digitales en el contexto laboral.

En desarrollo de lo anterior, se presume que la conducta es cometida en el contexto laboral cuando se realice en:

- El lugar de trabajo o donde se desarrolle la relación contractual en cualquiera de sus modalidades.
- En espacios físicos y/o digitales cuando lo son para desarrollar las obligaciones asignadas, incluyendo el trabajo en casa y el teletrabajo.
- Los lugares donde se toma su descanso o donde come, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo.
- En el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo o la labor encomendada en cualquiera de sus modalidades, incluidas las realizadas de forma digital o en uso de otras tecnologías.

Los actos que configuren las conductas relacionadas con el objeto de este capítulo en el contexto laboral serán sancionados con base en el Reglamento Interno de trabajo de la EMPRESA y de conformidad con lo establecido en el artículo 10 de la Ley 1010 de 2006.

LA EMPRESA y el SINDICATO han acordado la generación de espacios de diálogo social con el fin de dar curso al desarrollo de este capítulo y analizar las acciones a implementar, a través de:

- a. Celebración de reuniones trimestrales entre LA EMPRESA y EL SINDICATO en donde se analizará el cumplimiento de las normas laborales vigentes relacionadas con el objeto de este capítulo.
- b. Celebración de una reunión mensual entre LA EMPRESA y EL SINDICATO para:
 - Analizar el cumplimiento de la aplicación de la presente Convención Colectiva de Trabajo con relación a los trabajadores afiliados a EL SINDICATO.
 - Evaluar y orientar las reclamaciones de tipo laboral y/o contractual que afecten el bienestar de los trabajadores sindicalizados de la EMPRESA.
 - Analizar las estadísticas de número de casos reportados ante el Comité de Convivencia, respecto de los trabajadores afiliados al SINDICATO.
 - Trabajar de manera conjunta para la elaboración de propuestas de planes de acción en pro del mejoramiento continuo.

- La EMPRESA pondrá en conocimiento al SINDICATO previo a la comunicación y lanzamiento a los trabajadores, la estrategia de Happy Work cuando se haga algún ajuste o cambio.
 - c. Este comité de diálogo laboral estará integrado por un máximo de tres (3) representantes de la organización sindical incluidos asesores externos del SINDICATO y tres (3) representantes de la EMPRESA.
 - d. Las reuniones del comité de diálogo laboral garantizarán la asistencia de los representantes del SINDICATO notificados para estos espacios sin que exista afectación del pago de su salario básico.
 - e. La EMPRESA establecerá los espacios de reunión del comité de diálogo social.
- f) EL SINDICATO Y LA EMPRESA trabajarán de manera conjunta para la elaboración de propuestas de planes de acción en pro del mejoramiento continuo.

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

Se firma en Bogotá D.C. a los once (11) del mes de abril de 2024.

Por parte de la empresa

DocuSigned by:

Claudia Alvarez Pereira
Claudia Alvarez Pereira

Santiago Cardona Granada

Diana Botello Cortés

María del Pilar Ramírez Ferreira

Cristian Gomez Zuleta

Por parte del sindicato

Diego Alejandro Velasco Arias

Cristelia Montenegro Chamorro

Marcela Huertas

Julio Cesar Narvaez Moreno

Angela Velasco

Yuli Yesner Higuera Nieto
Asesora externa