Carta Abierta a los trabajadores de Claro

¡Nos llegó la hora a los trabajadores de Claro!

Esta es nuestra oportunidad, aprovechémosla

Estimados compañeros y compañeras:

En los pasillos de Claro son constantes las quejas por los atropellos que la compañía comete contra nosotros, sus trabajadores. La sobrecarga laboral, el constante miedo por los despidos injustos, el maltrato a los trabajadores con problemas de salud, los bajos salarios, las trampas con las que nos quitan las comisiones y los procesos disciplinarios arbitrarios, son algunas de las penurias que vivimos diariamente en esta multinacional.

Han sido muchos los años que hemos tenido que soportar estas arbitrariedades. Pero no hay mal que dure 100 años ni cuerpo que lo resista. Por eso, con toda convicción y en nombre del sindicato de UTRATICS, queremos decirles que nos llegó la hora, que tenemos una excelente oportunidad para mejorar nuestras condiciones laborales, que esta es nuestra oportunidad y que debemos aprovecharla.

El pasado 30 de julio UTRATICS le presentó a Claro un pliego de peticiones con 111 solicitudes para que la compañía respete nuestra dignidad, el derecho más preciado de los seres humanos. Con la presentación de este pliego la empresa está en la obligación legal de negociar con nosotros cada una de las 111 peticiones. Muchos pensarán que esto no sirve de nada porque Claro nunca va a aceptar nuestras solicitudes. ¿Pero saben qué? Si la compañía no nos ofrece una propuesta satisfactoria, podemos acudir a la huelga o a un tribunal de arbitramento para que Claro quede obligada a hacer lo que nunca ha hecho: respetar nuestra dignidad como personas trabajadoras y honestas.

Nuestro pliego abarca diversos temas. Por ejemplo, estamos solicitando un aumento salarial justo y una serie de prestaciones como primas y auxilios que eleven nuestros ingresos. Para las mujeres, pedimos primas extralegales que compensen el trabajo de cuidado que realizan en sus hogares y que no es remunerado, además de garantías para prevenir el acoso. Pedimos medidas para que la compañía nos pague de manera justa las comisiones a las que tenemos derecho, por ejemplo., que se prohíban los descuentos por las llamadas “bajas tempranas”. Solicitamos estabilidad laboral, garantías para que los procesos disciplinarios no sean arbitrarios, derechos básicos para los trabajadores tercerizados y mecanismos que protejan a los trabajadores con problemas de salud, entre otras muchas cosas.

Estamos convencidos que nuestras peticiones son justas. Claro ha crecido en los últimos años y se ha consolidado como la compañía más poderosa de las telecomunicaciones. Sus utilidades son billonarias, con más de 2 billones de pesos de ganancias en los dos últimos. Por lo tanto, por razones de equidad la empresa está en condiciones y en el deber de mejorar nuestras condiciones laborales, pues es nuestro esfuerzo el que le ha permitido obtener estos extraordinarios resultados.

Les queremos extender un par de invitaciones. En primer lugar, que lean el pliego que presentamos y que anexamos a esta comunicación. Sabemos que es largo, pero la ignorancia solo le sirve a Claro. En segundo lugar, que nos unamos como trabajadores dispuestos a defender nuestra dignidad. A los que no se han sindicalizado, los invitamos a que nos conozcan. Y a los que ya están afiliados a nuestra organización: vamos a luchar compañeros y compañeras, unidos vamos a sacar adelante y con éxito esta negociación.

Sabemos que están cansados y que hay mucho pesimismo. Esto solo le sirve a Claro para seguir pisoteando nuestra dignidad. Pero si nos unimos, podemos mover montañas. Por eso, con todo el cariño y el convencimiento les decimos:

¡Nos llegó la hora a los trabajadores de Claro!

Esta es nuestra oportunidad, aprovechémosla

Cordialmente,

Sindicato UTRATICS

Para contactarnos pueden escribirnos a utraclaronacional@gmail.com o ingresar a nuestras redes sociales:

Página: https://www.utraclaroytic.com/
Facebook: https://www.facebook.com/UTRATICS
Instagram: https://www.instagram.com/utratics_/
Twitter: @Utratics
TikTok: tiktok.com/@utratics

ESTE ES NUESTRO PLIEGO DE PETICIONES

PLIEGO DE PETICIONES PRESENTADO POR UTRATICS A COMCEL S.A.

I. CONSIDERACIONES PRELIMINARES: LA EQUIDAD COMO FUNDAMENTO DEL PRESENTE PLIEGO DE PETICIONES

El presente pliego de peticiones que UTRATICS presenta a COMCEL S.A. tiene el propósito de mejorar las condiciones laborales de nuestros afiliados y afiliadas mediante una distribución más equitativa de los beneficios que la empresa ha obtenido en los últimos años. Antes de presentar las peticiones que de manera democrática han sido discutidas y aprobadas por nuestra organización sindical, mostraremos la necesidad de que en esta negociación colectiva se avance de manera sustancial en la obtención de nuevos y mejores derechos.

Dada la importancia de la equidad en la resolución de los conflictos colectivos, es importante precisar el contenido y alcance de este mandato constitucional. Tal como lo precisó la Sentencia de Unificación SU-937 de 2002, la equidad es un principio constitucional que procura “un equilibrio en la asignación de cargas y beneficios”. Ello implica que las ventajas derivadas de las interacciones sociales deben distribuirse entre todos quienes han contribuido a generarlas. Por el contrario, resulta inequitativo que dichos beneficios se concentren en unos pocos y se excluya a quienes participaron en su obtención.

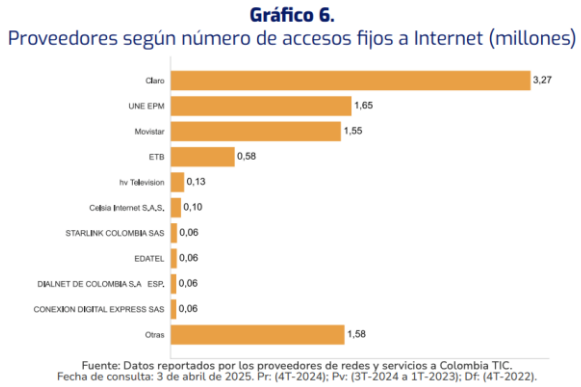
En el ámbito de las relaciones laborales, la equidad exige que las y los trabajadores participen y disfruten de los beneficios que su empleador obtiene de los servicios que son prestados por los empleados. En este sentido, debe existir un grado de proporcionalidad entre las condiciones laborales y los resultados económicos y operacionales de una empresa.

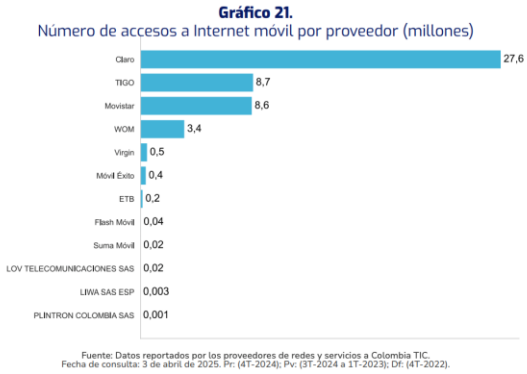
En el caso concreto de COMCEL S.A., las condiciones laborales de las y los trabajadores afiliados a UTRATICS no son proporcionales a los beneficios que la empresa ha obtenido en los últimos años. A pesar de que la compañía se ha consolidado como una de las empresas más grandes de Colombia y la más poderosa de la industria de las telecomunicaciones, las condiciones de sus trabajadores y trabajadoras no han mejorado en la misma proporción, situación que es absolutamente contraria al principio de la equidad.

De acuerdo con la Superintendencia de Sociedades[1], en 2024 COMCEL S.A. fue la 8ª empresa más grande de Colombia, subiendo un puesto en este ranking en comparación con el año 2023 cuando se ubicó en el 9º puesto. En el sector de las TIC, la compañía es, de lejos, la empresa más grande y poderosa del país con una participación en el mercado muy superior a la de sus competidores.

Las estadísticas que publica el Ministerio de las TIC también muestran que en el año 2024 COMCEL S.A. lideró todos los segmentos del sector de la telecomunicaciones, consolidándose como el mayor proveedor de internet fijo, internet móvil, telefonía móvil, telefonía fija y televisión por suscripción, tal y como lo muestran las siguientes gráficas tomadas de los informes publicados por el Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones[2]:

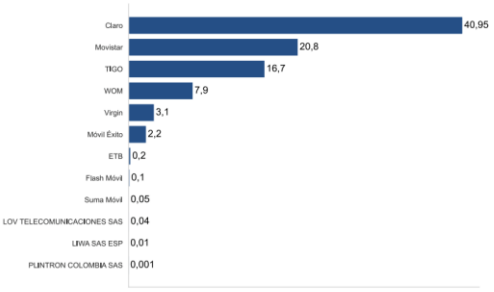
PARTICIPACIÓN DE COMCEL S.A. EN MERCADO DE LAS TIC





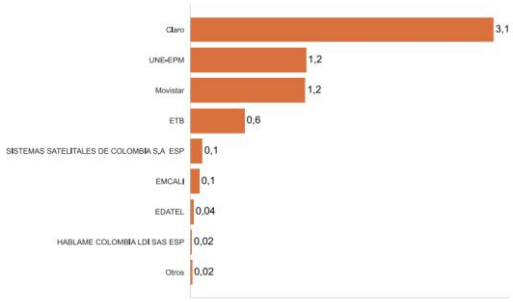
[1] Ver: https://www.supersociedades.gov.co/noticias-supersociedades/-/asset_publisher/atwl/content/las-1.000-empresas-m%C3%A1s-grandes-del-pa%C3%ADs-consolidan-su-peso-en-la-econom%C3%ADa-nacional.
[2] Ver: https://colombiatic.mintic.gov.co/679/articles-400608_archivo_pdf.pdf y https://colombiatic.mintic.gov.co/679/articles-403159_archivo_pdf.pdf.

Gráfico 61.
Número de líneas por operador (millones)



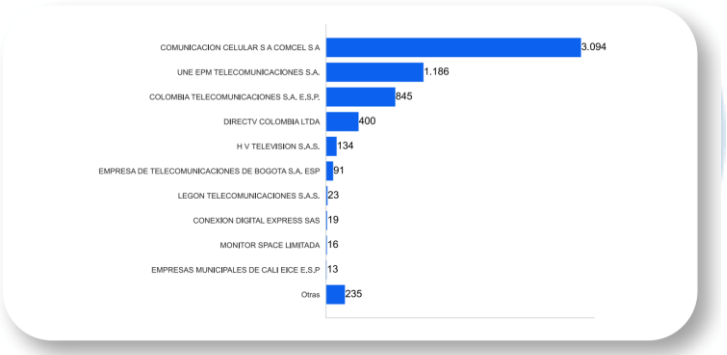
Fuente: Datos reportados por los proveedores de redes y servicios a Colombia TIC.
Fecha de consulta: 3 de abril de 2025. Pr: (4T-2024); Pv: (3T-2024 a 1T-2023); Df: (4T-2022).

Gráfico 48.
Número de líneas de telefonía fija por proveedor (millones)



Fuente: Datos reportados por los proveedores de redes y servicios a Colombia TIC.
Fecha de consulta: 3 de abril de 2025. Pr: (4T-2024); Pv: (3T-2024 a 1T-2023); Df: (4T-2022).

Gráfico 4.
Suscriptores a TV por Suscripción por Operador (miles)



Fuente: Datos reportados por los operadores del servicio de televisión por suscripción a Colombia TIC.

La fortaleza de COMCEL S.A. en el mercado de las telecomunicaciones quedó ratificada con la decisión de la Comisión de Regulación de las Comunicaciones, adoptada mediante las resoluciones 6146 de 2021 y 6380 de 2021, mediante la cual se declaró la posición dominante de la compañía en el mercado de servicios móviles.

Es importante resaltar el crecimiento que COMCEL S.A. ha tenido en los últimos cinco años, fenómeno que refleja el elevado nivel de productividad de sus trabajadores. Como lo muestra la siguiente tabla elaborada con base en los informes el MinTIC, la compañía ha crecido de manera constante:

VARIACIÓN USUARIOS COMCEL S.A. Cifras en millones					
Servicio	**Indicador**	**I Trimestre 2020**	**IV Trimestre 2024**	**Variación**	**Crecimiento**
Internet fijo	Número de Accesos	2,75	3,27	0,52	19%
Internet movil por suscripción	Número de Accesos	6,7	10,4	3,7	55%
Internet movil por demanda	Número de Accesos	9,5	17,2	7,7	81%
Telefonía fija	Número de Líneas	2,6	3,1	0,5	19%
Telefonía movil	Número de Líneas	31,2	40,95	9,75	31%
Televisión	Suscriptores	2,74	3,092	0,352	13%

En el año 2025 COMCEL S.A. ha seguido creciendo en el mercado de las TIC, como lo muestran las cifras publicadas en el informe de América Móvil, principal accionista de la compañía[3]. En el primer trimestre de este año, la empresa sumó cerca de 300 mil suscriptores de celulares y 42 mil accesos de líneas fijas:

Suscriptores Celulares a marzo de 2025

	Total[1] (Miles)				
País	**Mar '25**	**Dic '24**	**Var.%**	**Mar '24**	**Var.%**
Brasil	87,587	87,145	0.5%	87,652	-0.1%
Centroamérica	17,386	17,241	0.8%	16,717	4.0%
El Caribe	8,000	7,910	1.1%	7,668	4.3%
Colombia	41,250	40,953	0.7%	39,744	3.8%
Cono Sur[2]	35,486	35,060	1.2%	33,226	6.8%
Ecuador	9,949	9,862	0.9%	9,479	5.0%
Austria y Europa del Este[3]	27,588	27,122	1.7%	25,440	8.4%
México	83,925	84,613	-0.8%	83,994	-0.1%
Perú	12,749	12,686	0.5%	12,645	0.8%
Total Líneas Celulares	**323,920**	**322,593**	**0.4%**	**316,566**	**2.3%**

Accesos de Líneas Fijas a marzo de 2025

	Total[1] (Miles)				
País	**Mar '25**	**Dic '24**	**Var.%**	**Mar '24**	**Var.%**
Brasil	22,265	22,390	-0.6%	22,879	-2.7%
Centroamérica	5,310	5,203	2.1%	4,963	7.0%
El Caribe	2,861	2,843	0.6%	2,800	2.1%
Colombia	9,625	9,583	0.4%	9,487	1.5%
Cono Sur[2]	7,117	7,061	0.8%	6,838	4.1%
Ecuador	620	597	3.9%	560	10.7%
Austria y Europa del Este	6,378	6,353	0.4%	6,267	1.8%
México	22,090	21,936	0.7%	21,598	2.3%
Perú	1,953	1,971	-0.9%	1,886	3.6%
Total UGIs fijas	**78,220**	**77,936**	**0.4%**	**77,279**	**1.2%**

El dominio y crecimiento de COMCEL S.A. en el mercado de las telecomunicaciones se refleja en sus extraordinarios resultados financieros. En los dos años de vigencia de la última convención colectiva de UTRATICS (2023 y 2024), la empresa sumó ingresos operacionales por más de 30 billones, utilidades operacionales por $3,7 billones, utilidades netas por $2,1 billones y un EBITDA por 10,5 billones, como lo muestra la siguiente tabla:

	2024	2023	Total 2023-2024
Ingresos Operacionales	15.602.099.799.000	14.853.248.622.000	30.455.348.421.000
Utilidad Operacional	1.695.141.500.000	1.999.718.436.000	3.694.859.936.000
Utilidad Neta	692.603.733	1.408.971.270	2.101.575.003
EBITDA	5.206.786.000	5.241.516.000	10.448.302.000

Fuente: Estados Financieros de COMCEL S.A.

Ver: https://s22.q4cdn.com/604986553/files/doc_financials/2025/q1/1T25.pdf

Si el análisis se extiende a los últimos 5 años, es evidente que los resultados financieros de COMCEL S.A. han sido sobresalientes. Sus niveles de ingresos y utilidades (a pesar de los elevados gastos contables por depreciaciones y amortizaciones) muestran la solidez de la empresa y la contribución de sus trabajadores en el cumplimiento de sus objetivos estratégicos, tal y como consta en sus estados financieros:

	ESTADO DE RESULTADOS 2020-2024 (MILES DE PESOS)					
	2024	2023	2022	2021	2020	TOTAL
INGRESOS DE OPERACIÓN						
Servicio de datos	8.270.733.381	7.755.300.164	7.339.243.939	7.154.189.724	6.668.890.822	37.188.358.030
Venta de equipos celulares, tecnología, tarjetas y accesorios	3.155.907.378	2.990.266.195	3.022.278.655	3.025.132.670	2.617.979.006	14.811.563.904
Servicio de voz	2.136.147.858	2.237.402.745	2.474.685.196	2.509.382.053	2.484.663.657	11.842.281.509
Televisión de paga	1.525.737.055	1.507.086.705	1.464.512.241	1.435.565.398	1.309.595.392	7.242.496.791
Otros servicios relacionados	513.574.127	363.192.813	313.279.350	333.214.489	224.837.111	1.748.097.890
Ingresos Operacionales	**15.602.099.799**	**14.853.248.622**	**14.613.999.381**	**14.457.484.334**	**13.305.965.988**	**72.832.798.124**
COSTO Y GASTOS DE OPERACIÓN						
Costo de ventas y servicios	3.801.385.231	3.518.028.180	3.478.589.521	3.054.188.187	2.760.980.480	16.613.171.599
Costo de equipos celulares, tecnología, tarjetas y accesorios	2.538.921.996	2.455.572.893	2.336.462.272	2.404.825.723	1.879.429.650	11.615.212.534
Gastos de administración y comerciales	3.989.882.371	3.637.131.020	3.441.366.262	3.611.082.874	3.589.411.279	18.268.873.806
Depreciación	2.665.145.463	2.404.897.307	2.049.399.257	1.912.425.881	1.938.668.194	10.970.536.102
Amortización	911.623.238	837.900.786	713.763.836	642.346.448	541.322.643	3.646.956.951
Costo y Gastos de Operación	**13.906.958.299**	**12.853.530.186**	**12.019.581.148**	**11.624.869.113**	**10.709.812.246**	**61.114.750.992**
UTILIDAD OPERACIONAL	**1.695.141.500**	**1.999.718.436**	**2.594.418.233**	**2.832.615.221**	**2.596.153.742**	**11.718.047.132**
Intereses devengados a favor	95.783.226	104.073.356	73.045.151	67.491.536	111.007.732	451.401.001
Intereses devengados a cargo	879.089.209	870.535.433	565.603.956	404.252.972	423.904.346	3.143.385.916
Diferencia en cambio	- 79.732.139	185.963.003	196.479.216	94.926.662	708.606.856	1.106.243.598
Otros conceptos financieros, neto	285.005.653	282.962.471	224.026.559	114.906.753	- 53.924.382	852.977.054
Otros gastos no operacionales	291.292.661	-	-	-	-	291.292.661
Utilidad de los resultados de subsidiarias	-	1.335.358	12.791.509	6.009.074	9.641.677	29.777.618
RESULTADOS NO OPERACIONALES	- 869.325.130	- 296.201.245	- 452.219.953	- 310.772.271	- 1.065.786.175	- 2.994.304.774
UTILIDAD ANTES DE IMPUESTOS	825.816.370	1.703.517.191	2.142.198.280	2.521.842.950	1.530.367.567	8.723.742.358
Impuesto a la Utilidad	133.212.637	294.545.921	355.072.292	526.998.672	255.717.772	1.565.547.294
UTILIDAD NETA DEL AÑO	**692.603.733**	**1.408.971.270**	**1.787.125.988**	**1.994.844.278**	**1.274.649.795**	**7.158.195.064**

Fuente: Estados Financieros de COMCEL S.A.

Estos extraordinarios resultados económicos contrastan con la remuneración a las y los trabajadores, la cual representa un porcentaje mínimo de sus ingresos y costos operacionales. De acuerdo con la información suministrada por la compañía, en 2024 los costos laborales apenas representaron el 7,15% de sus ingresos y el 8% de sus costos, porcentajes que en el período 2020-2024 fueron en promedio del 6,6% y el 7,88%. Los costos de la convención colectiva de UTRATICS fueron mucho menores, llegando a $2.358 millones en el año 2024, lo que representa tan solo el 0,015% de los ingresos y el 0,017% de los costos:

	ESTADO DE RESULTADOS 2020-2024 (MILES DE PESOS)					
	2024	2023	2022	2021	2020	PROMEDIO
Ingresos Operacionales	15.602.099.799	14.853.248.622	14.613.999.381	14.457.484.334	13.305.965.988	14.566.559.625
Costo y Gastos de Operación	13.906.958.299	12.853.530.186	12.019.581.148	11.624.869.113	10.709.812.246	12.222.950.198
Uilidad Operacional	1.695.141.500	1.999.718.436	2.594.418.233	2.832.615.221	2.596.153.742	2.343.609.426
Utilidad Neta	692.603.733	1.408.971.270	1.787.125.988	1.994.844.278	1.274.649.795	1.431.639.013
Costos Laborales	1.115.000.000	1.026.000.000	928.000.000	905.000.000	843.000.000	963.400.000
Costos Laborales/Ingresos Operacionales	7,15%	6,91%	6,35%	6,26%	6,34%	6,60%
Costos Laborales/Costo y Gastos de Operación	8,02%	7,98%	7,72%	7,79%	7,87%	7,88%
Costos Convención Colectiva de Trabajo (CCT)	2.358.973	2.108.378	1.551.812	658.904	427.331	1.421.080
Costos CCT/Ingresos	0,015%	0,014%	0,011%	0,005%	0,003%	0,010%
Costos CCT/Costos Operacionales	0,017%	0,016%	0,013%	0,006%	0,004%	0,011%

Si se comparan los costos laborales de COMCEL S.A. con su EBITDA, los resultados también reflejan el enorme nivel de inequidad con respecto a la distribución de los beneficios que la compañía ha obtenido en los últimos años:

	ESTADO DE RESULTADOS 2020-2024 (MILES DE PESOS)					
	2024	2023	2022	2021	2020	PROMEDIO
EBITDA	5.572.256.372	5.493.179.269	5.113.369.116	5.568.331.476	5.246.455.862	5.398.718.419
Costos Laborales	1.115.000.000	1.026.000.000	928.000.000	905.000.000	843.000.000	963.400.000
Costos Laborales/EBITDA	20,01%	18,68%	18,15%	16,25%	16,07%	17,83%
Costos Convención Colectiva de Trabajo (CCT)	2.358.973	2.108.378	1.551.812	658.904	427.331	1.421.080
Costos CCT/EBITDA	0,042%	0,038%	0,030%	0,012%	0,008%	0,026%

Ahora bien, de acuerdo con los estados financieros, las utilidades netas se redujeron en el último año al pasar de $1,4 billones en 2023 a $692 mil millones en 2024, una disminución del 50%. La compañía podría alegar que esta variación evidencia una situación problemática que le impediría mejorar de manera sustancial la remuneración a sus trabajadores. Sin embargo, un análisis más detallado de los estados financieros refleja que esta caída no representa una situación crítica de la compañía.

El primer factor que explica la reducción de las utilidades netas en 2024 es el aumento de los gastos por depreciación y amortización en más de $330 mil millones de pesos al pasar de $3,242 billones en 2023 a $3,576 billones en 2024, un crecimiento del 10,3%.

	2024	2023	Variación $	Variación %
Depreciación	2.665.145.463	2.404.897.307	260.248.156	10,82%
Amortización	911.623.238	837.900.786	73.722.452	8,80%
Total	**3.576.768.701**	**3.242.798.093**	**333.970.608**	**10,30%**

La depreciación y amortización son gastos contables que no implican la salida de efectivo de la compañía. Se trata de un cálculo que se hace de acuerdo con las normas NIIF con el que se estima la desvalorización de los activos fijos e intangibles. Por lo tanto, no son costos reales, por lo que ni impactan la liquidez de la compañía.

El aumento de los gastos por depreciación y amortización se explica por las inversiones que ha hecho la empresa en los servicios 4G y 5G, lo que ha implicado la adquisición de activos fijos e intangibles. En efecto, desde el año 2023 los gastos por depreciación y amortización han aumentado a raíz de la renovación de los permisos de usos del espectro de los servicios 4G y los nuevos permisos para los servicios 5G, como lo muestra la siguiente tabla. No obstante, el impacto de estos gastos contables es transitorio debido a que en los próximos años la compañía se beneficiará de la rentabilidad de estas inversiones.

	2024	2023	2022	2021	2020
Ingresos Operacionales	15.602.099.799	14.853.248.622	14.613.999.381	14.457.484.334	13.305.965.988
Depreciación	2.665.145.463	2.404.897.307	2.049.399.257	1.912.425.881	1.938.668.194
Amortización	911.623.238	837.900.786	713.763.836	642.346.448	541.322.643
Total Depreciación y Amortización (D&A)	3.576.768.701	3.242.798.093	2.763.163.093	2.554.772.329	2.479.990.837
D&A/Ingresos	22,92%	21,83%	18,91%	17,67%	18,64%

El aumento en cerca de $330 mil millones de pesos de los gastos por depreciación y amortización incidió en la disminución de las utilidades netas de 2024 pero no refleja un deterioro de la situación económica de la empresa ni de su capacidad para mejorar las condiciones laborales de sus trabajadores. Por esta razón el EBITDA se ha mantenido estable en los últimos años:

	2024	2023	2022	2021	2020	PROMEDIO
EBITDA	5.572.256.372	5.493.179.269	5.113.369.116	5.568.331.476	5.246.455.862	5.398.718.419

Otros de los factores que explica la caída de las utilidades en 2024 son los resultados no operacionales. De acuerdo con los estados financieros, en 2023 la compañía tuvo un resultado operacional negativo por $296 mil millones, pero en 2024 está pérdida aumentó a $573 mil millones, un aumento de casi el 200%. La diferencia se debe principalmente al aumento de los gastos que en los estados financieros se denominan "diferencia en cambio" y "otros gastos no operacionales", conceptos que no son recurrentes y que, por lo tanto, no afectaran la solidez financiera en el futuro próximo.

	RESULTADOS NO OPERACIONALES			
	2024	2023	Variación $	Variación %
Intereses devengados a favor	95.783.226	104.073.356	- 8.290.130	-7,97%
Intereses devengados a cargo	879.089.209	870.535.433	8.553.776	0,98%
Diferencia en cambio	- 79.732.139	185.963.003	106.230.864	57,12%
Otros conceptos financieros, neto	285.005.653	282.962.471	2.043.182	0,72%
Otros gastos no operacionales	291.292.661	-	291.292.661	-
Utilidad de los resultados de subsidiarias	-	1.335.358	- 1.335.358	-100,00%
RESULTADOS NO OPERACIONALES	- 869.325.130	- 296.201.245	- 573.123.885	193,49%

El aumento del gasto por "diferencia en cambio" se explica por la depreciación del peso en el año 2024 lo que aumentó en pesos (COP) los pasivos que la compañía tiene en dólares y en euros. Sin embargo, en el año 2025 el peso se ha valorizado frente al dólar, por lo que este efecto tampoco refleja un problema para la empresa.

Los "otros gastos no operacionales" corresponden a multas, intereses y al pago por el impuesto al patrimonio. En 2023 los estados financieros no registraron este gasto, pero en 2024 la compañía perdió $291 mil millones de pesos por este concepto. El principal componente de los "otros gastos no operacionales" son las multas (sanciones) e intereses, por un valor de $209 mil millones de pesos, gastos que no son recurrentes y que se pueden reducir a cero si COMCEL S.A. y sus directivos cumplen a cabalidad con las normas y regulaciones que le son aplicables.
Como se puede observar, COMCEL S.A. goza de una situación financiera muy saludable y con tendencia a mejorar. La empresa ha obtenido enormes beneficios con un altísimo nivel de rentabilidad. Sin embargo, la remuneración a sus trabajadores no es proporcional, por lo que es necesario mejorar la distribución de estos beneficios.

Adicionalmente, se debe tener en cuenta que una parte considerable de los gastos en lo que incurre COMCEL S.A. terminan beneficiando al grupo América Móvil que controla la familia Slim y del que hace parte la compañía. De acuerdo con los estados financieros (Nota 26 sobre partes relacionadas), en 2024 la empresa les pagó $1,357 billones de pesos a las empresas que hacen parte del grupo empresarial América Móvil. Estos recursos, aunque salieron de la caja de la empresa, terminaron en manos de la familia Slim a través de las distintas empresas que controlan. Por lo tanto, América Móvil

no solo se beneficia de las utilidades de COMCEL, también se enriquece con una parte considerable de sus gastos.

Mención especial merecen los intereses que COMCEL S.A. pagó a Amov Finance B.V. por $365.756 millones de pesos, los cuales corresponden a dos créditos adquiridos con esta compañía cuyo saldo al 31 de diciembre de 2024 fue de $3,2 billones de pesos. Amov es una compañía de financiamiento que hace parte del Grupo América Móvil. Este tipo de operaciones han llamado la atención de la DIAN dado que la entidad tiene abierta una investigación por una presunta violación al régimen de precios de transferencia, tal y como lo reconocen las notas a los estados financieros:

> "Deducción de $54,208,858, por concepto de intereses por préstamo de Amov En este aspecto la autoridad tributaria pretende desconocer una proporción del Finance B.V. para uso de capital de trabajo, ocho acuerdos de endeudamiento.
>
> En este aspecto la autoridad tributaria pretende desconocer una proporción del gasto por concepto de intereses, correspondiente a operaciones de endeudamiento para capital de trabajo celebrados entre la Compañía con su vinculada económica Amov Finance B.V., bajo el entendido que la autoridad tributaria no comparte las condiciones de la tasa pactada en la cual la operación es considerada de endeudamiento externo y que las operaciones no cumplen con el régimen de precios de transferencia".

En las transacciones con empresas de América Móvil, también son relevantes los pagos hechos a: (i) Hitss Colombia SAS por $135.620 millones (costos) y $145.452 millones (gastos de administración y comerciales); y, (ii) Tabasco OC LLC. Sucursal Colombia Servicio por $68.099 millones. Estas operaciones hacen parte de la política de tercerización laboral de COMCEL S.A. con la que la compañía evita contratar de manera directa a la inmensa mayoría de sus trabajadores. En efecto, de acuerdo con el Informe de Sostenibilidad de 2023, COMCEL S.A. tiene 8.536 trabajadores directos y 58.539 trabajadores tercerizados.

Por último, es importante resaltar que en 2024 COMCEL S.A. pagó una tarifa efectiva del impuesto de renta del 16,13%, cuando la tarifa nominal general es del 35%. Esto significa que, a pesar de ser una de las compañías más grandes de Colombia, COMCEL paga una tarifa de renta muy inferior a la que deben pagar la inmensa mayoría de MiPYMES del país, situación que es absolutamente injusta. Este bajo nivel de tributación se debe a una serie de gabelas tributarias de las que goza la compañía, empezando por el contrato de estabilidad jurídica que suscribió en el año 2010.

	2024	2023
Utilidad del ejercicio antes del impuestos	**$ 825,816,370**	**$ 1,703,517,191**
Tasa nominal de renta	33%	33%
Impuesto a las ganancias	$ 272,519,402	$ 562,160,673
Multas y sanciones	97,242,793	97,354
Gastos no deducibles, intereses, impuestos y tasas	32,680,213	46,812,547
Ajustes ISR años anteriores	2,535,979	458,951
Método de participación	(397,350)	(440,668)
Deducción especial en activos fijos reales productivos	(271,368,400)	(314,542,936)
A la tasa efectiva de impuesto del 16.13% (2023 17.29%)	**$ 133,212,637**	**$ 294,545,921**

En materia tributaria, la DIAN ha cuestionado las declaraciones de renta de COMCEL S.A., como consta en las notas a los estados financieros. Frente a la declaración de 2017, la entidad objetó un valor de $3,5 billones que fueron tomados como deducción por el pago del Laudo Arbitral que le ordenó a la compañía la reversión de los activos como consecuencia de la terminación de un contrato de concesión.

La DIAN también objetó una deducción $128.813 millones correspondiente a los intereses que COMCEL pagó por un préstamo adquirido con América Móvil S.A.B. para pagar las condenas del laudo arbitral de 2017 y la deducción por el $54.208 millones por una presunta violación al régimen de precios de transferencia en virtud de los intereses pagados a Amov Finance, otra de las compañías de América Móvil. Además, la autoridad tributaria no está de acuerdo con una deducción por $117.152 millones por concepto de licenciamientos o franquicias pagados a Claro Brasil y otra por $102.107 millones derivada de la compra de equipos a Claro Brasil.

Por todas las anteriores razones, el presente pliego de peticiones se ajusta a la realidad económica de la compañía y a los mandatos que se desprenden del principio de equidad.

II. ARTICULADO DEL PLIEGO DE PETICIONES

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, la Unión de Trabajadores de las Tecnologías de la Información de las Comunicaciones, Call Centers y Servicios ""UTRATICS"", 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. Por lo tanto, cuando se mencione la EMPRESA se estará refiriendo a COMCEL S.A. y cuando me mencione el SINDICATO se estará refiriendo a la Unión de Trabajadores de las Tecnologías de la Información de las Comunicaciones, Call Centers y Servicios "UTRATICS”.

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- SUSTITUCIÓN 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 dos o más normas, prevalecerá la norma más favorable para el trabajador. Igualmente, cuando una norma tenga más de dos interpretaciones, prevalecerá la que sea más favorable para el trabajador.

ARTÍCULO 5- GARANTÍAS Y RESPETO DEL DERECHO DE ASOCIACIÓN. COMCEL S.A dará estricto cumplimiento a las normas constitucionales, legales y convencionales que rigen el derecho de asociación, se compromete a respetarlas y cumplirlas 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 en 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 a los trabajadores sindicalizados de COMCEL S.A., pertenecientes a la organización sindical "UTRATICS", con excepción de los representantes legales de LA EMPRESA, los negociadores que COMCEL S.A. designe en los conflictos colectivos y quienes ocupen los cargos de gerentes.

PARÁGRAFO. Los trabajadores indirectos vinculados a la operación de la COMCEL S.A. mediante empresas contratistas, subcontratistas y empresas de servicios temporales, se beneficiarán del Capítulo 13º de la presente Convención Colectiva de Trabajo.

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.

CAPITULO SEGUNDO
PLANTA DE PERSONAL

ARTÍCULO 8. DEFINICIÓN DE LA PLANTA DE PERSONAL. La planta de personal de COMCEL S.A. estará integrada por los cargos desempeñados por los trabajadores directos de la EMPRESA de acuerdo con los niveles jerárquicos que COMCEL S.A. establezca.

ARTÍCULO 9. DERECHO DE UTRATICS A CONOCER LA PLANTA DE PERSONAL. Dentro de los 30 días siguientes a la firma de la presente Convención Colectiva de Trabajo, COMCEL S.A. enviará al SINDICATO la estructura de la Planta de Personal con las siguientes especificaciones:

- Organigrama en que se especifiquen las áreas que hacen parte de la organización empresarial, los cargos existentes en cada área y en cada uno de los municipios en los que COMCEL S.A. tiene presencia.
- Número de trabajadores por cada tipo de cargo, especificando el área de la que hacen parte y el municipio donde prestan sus servicios.

PARÁGRAFO. En los primeros 15 días de los meses de junio y diciembre de cada año. la EMPRESA deberá enviarle al SINDICATO la planta de cargos actualizada con las especificaciones señaladas en el presente artículo.

ARTÍCULO 10. PROVISIÓN DE VACANTES. Con el propósito de evitar la discriminación en los procesos de ascensos, cuando se presente una vacante en algunos de los cargos de la Planta de Personal, COMCEL S.A. deberá realizar una convocatoria basada en criterios meritocráticos. Todas las convocatorias se publicarán en su página de internet y en las mismas se deberán precisar las pruebas escritas y orales que se aplicarán, los puntajes y el peso ponderado de cada una de las pruebas.

La EMPRESA deberá publicar en su página de internet los resultados de las convocatorias, especificando los puntajes obtenidos por los participantes en cada prueba aplicada. Los aspirantes podrán presentar una reclamación ante el Comité de Desarrollo Humano, órgano que deberá rendir un concepto ante la Dirección de Gestión Humana para que resuelva de fondo.

PARÁGRAFO. COMCEL S.A. enviará al correo electrónico de UTRATICS copia del aviso de cada una de las convocatorias de las que trata el presente artículo.

ARTÍCULO 11. SUPRESIÓN DE CARGOS. En los casos de supresión de cargos, COMCEL S.A. deberá informarle a UTRATICS los cargos que ha decidido suprimir y las razones técnicas en las que se fundamenta dicha decisión.

CAPITULO TERCERO
GARANTÍAS LABORALES

ARTÍCULO 12. FORMA DE VINCULACIÓN. Los trabajadores beneficiarios de la presente Convención Colectiva que realicen funciones permanentes para COMCEL S.A. deberán estar vinculados mediante contratos de trabajo a término indefinido.

ARTÍCULO 13. INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO SIN JUSTA CAUSA. Los trabajadores que sean despedidos sin justa causa tendrán derecho a una indemnización equivalente a cuarenta y cinco (45) días de salario por cada año de servicios prestados a COMCEL. S.A.

Parágrafo: La indemnización por despido sin justa causa de los trabajadores con salario variable se calculará con base en el promedio del salario mensual de los doce (12) meses anteriores al mes en que se termina el contrato de trabajo.

ARTÍCULO 14. ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA. COMCEL S.A. solo podrá terminar los contratos de los trabajadores con estabilidad laboral reforzada cuando medie justa causa comprobada y con previa autorización del Ministerio de Trabajo. Los despidos que se realicen sin autorización previa del Ministerio no tendrán efecto y el trabajador tendrá derecho al reintegro y al pago de las acreencias laborales, sin que la EMPRESA pueda alegar una justa causa durante el trámite del proceso judicial de reintegro.

ARTÍCULO 15. TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO POR INCUMPLIMIENTO DE METAS. Para terminar los contratos de trabajo con base en el incumplimiento de metas o indicadores fijados en la política comercial, COMCEL S.A. deberá demostrar que el incumplimiento tiene como causa directa la negligencia o culpa del trabajador.

Para modificar las metas exigidas a los trabajadores, COMCEL S.A. deberá presentar los estudios que justifiquen la modificación y muestren la viabilidad para el cumplimiento de estas de acuerdo con las condiciones del mercado.

ARTÍCULO 16. JORNADA NOCTURNA. Para los trabajadores beneficiarios de la presente Convención Colectiva de Trabajo, el trabajo nocturno es el comprendido entre las dieciocho horas (6:00 pm) y las seis horas (6:00). Los recargos por trabajo nocturno se pagarán de conformidad con lo establecido en la legislación laboral.

ARTÍCULO 17. RECARGO POR TRABAJO EN DÍA DE DESCANSO OBLIGATORIO. El trabajo en los días de descanso obligatorio de los trabajadores beneficiarios de la presente Convención se remunerará con un recargo del cien por ciento (100%) sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas. Los días de descanso obligatorio de los trabajadores beneficiarios de la presente convención solo podrán ser sábados o domingos.

ARTÍCULO 18. JORNADA LABORAL. Para los trabajadores beneficiarios de la presente Convención, la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo será de cuarenta y dos (42) horas a la semana, las cuales podrán ser distribuidas, de común acuerdo entre empleador y trabajador, en 5 o 6 días a la semana, garantizando siempre el día de descanso obligatorio.

ARTÍCULO 19. DÍA DE LA FAMILIA. COMCEL S.A. deberá facilitar, promover y gestionar una jornada semestral en la que los trabajadores beneficiarios de la presente Convención puedan compartir con su familia en un espacio suministrado por la EMPRESA o en uno gestionado ante la caja de compensación familiar.

Si COMCEL S.A. no logra gestionar esta jornada, deberá permitir que los trabajadores tengan este espacio de tiempo con sus familias sin afectar los días de descanso.

ARTÍCULO 20. ACTIVIDADES RECREATIVAS, CULTURALES Y DEPORTIVAS. Los trabajadores beneficiarios de la presente Convención tendrán derecho a derecho a que dos (2) horas

semanales de la jornada laborales se dediquen exclusivamente a actividades recreativas, culturales o deportivas, las cuales se realizarán por cuenta de COMCEL S.A.

ARTÍCULO 21. CÓMPUTO DE VACACIONES. Para efectos del reconocimiento del disfrute efectivo de los periodos de vacaciones de los trabajadores que se beneficien de la presente Convención, 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.

ARTÍCULO 22- DESCANSO REMUNERADO ESPECIAL. COMCEL S.A. reconocerá a los trabajadores que se beneficien de la presente Convención, tres (3) 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.

ARTÍCULO 23. DESCANSO REMUNERADO POR GRAVE CALAMIDAD DOMESTICA. COMCEL S.A. reconocerá a los trabajadores sindicalizados que se beneficien de la presente Convención un permiso remunerado de uno (1) a cinco (5) días laborables 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.

ARTÍCULO 24. DESCANSO REMUNERADO POR QUINQUENIO. COMCEL S.A. reconocerá, a solicitud del trabajador, tres (3) días 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 el Comité de Desarrollo Humano.

ARTÍCULO 25. DESCANSO REMUNERADO POR MATRIMONIO. COMCEL S.A. reconocerá, a solicitud del trabajador, permiso remunerado de cinco (5) 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.

CAPITULO CUARTO
SALARIOS, PRIMAS, AUXILIOS Y COMPENSACIONES

ARTÍCULO 26. AUMENTO SALARIAL. A partir del 1º de enero de 2026, COMCEL S.A. incrementará cada año los salarios de los trabajadores beneficiarios de la presente Convención en un

porcentaje que será equivalente al incremento del Salario Mínimo Legal Mensual Vigente (SMLMV) definido por el gobierno nacional más tres (3) puntos.

En caso de que el índice de precios al consumidor (IPC) determinado por el DANE para el año inmediatamente anterior sea superior al incremento de salario mínimo legal mensual vigente, la Empresa reconocerá el que sea más favorable incrementado en tres (3) puntos.

ARTÍCULO 27. MODIFICACIONES DEL SALARIO VARIABLE. Teniendo en cuenta que el salario variable es un elemento esencial del contrato de trabajo, cualquier cambio en esta remuneración deberá ser aceptado por los trabajadores beneficiarios de la presente Convención Colectiva de Trabajo. La negativa del trabajador en aceptar los cambios propuestos por la EMPRESA no se considerará un incumplimiento de su deber de obediencia a COMCEL S.A. ni podrá ser alegada como una justa causa para la terminación del contrato de trabajo.

ARTÍCULO 28. PAGO DEL SALARIO VARIABLE. COMCEL S.A. pagará el salario variable a los trabajadores a partir de la primera venta de servicios o equipos que realicen en el respectivo periodo de remuneración. Dicho pago no estará condicionado a que los trabajadores vendan servicios de internet fijo. El pago del salario variable tampoco estará condicionado a que los clientes de COMCEL S.A. descarguen y hagan uso de la aplicación (APP) de COMCEL S.A.

PARÁGRAFO: Para el pago del salario variable a los trabajadores no se les podrá aplicar factores que no dependan directamente del ejercicio de sus funciones o que sean ajenos a su control.

ARTÍCULO 29. RETENCIÓN DE CLIENTES PARA EL PAGO DEL SALARIO VARIABLE. Cuando la plataforma DIME o la que haga sus veces no funcione o no le indique a un consultor una oferta para retener a un cliente, dicha atención no será tenida en cuenta para el cálculo del indicador de retención que COMCEL S.A. utiliza para el pago del salario variable.

ARTÍCULO 30. DERECHO AL SALARIO VARIABLE POR BAJAS TEMPRANAS. En ningún caso COMCEL S.A. podrá dejar de pagar todo o parte del salario variable por el hecho de que el cliente haya cancelado el servicio adquirido dentro de los 6 meses siguientes a la fecha en la que el consultor realizó la venta.

ARTÍCULO 31. PRIMA DE SEMANA SANTA. COMCEL S.A. reconocerá y pagará a los trabajadores beneficiarios de la presente Convención una prima de Semana Santa equivalente a veinte (20) días de salario promedio del año inmediatamente anterior pagadera en los primeros 15 días del mes de marzo a quienes hayan laborado los 12 meses del año anterior y proporcionalmente cuando el tiempo de servicio fuere menor.

ARTÍCULO 32. PRIMA DE NAVIDAD. COMCEL S.A. reconocerá y pagará a los trabajadores beneficiarios de la presente Convención una Prima de Navidad equivalente a cuarenta (40) días del salario promedio del año inmediatamente anterior pagadera en los primeros 15 días del mes de diciembre a quienes hayan laborado los 12 meses del año y proporcionalmente cuando el tiempo de servicio fuere menor.

ARTÍCULO 33. PRIMA DE VACACIONES. COMCEL S.A. reconocerá y pagará a los trabajadores beneficiarios de la presente Convención una Prima de Vacaciones equivalente a veinte

(20) días del salario promedio del año inmediatamente anterior por cada año de vacaciones causadas o proporcionalmente por fracción de año que exceda de seis (6) meses. Esta prima se pagará al momento de salir a disfrutar dichas vacaciones. Si el trabajador se retirase de la Empresa teniendo pendiente el disfrute de vacaciones o se hubiesen causado estas proporcionalmente, tendrá derecho a recibir las primas causadas total o parcialmente según el caso.

ARTÍCULO 34. PRIMA ESPECIAL DE QUINQUENIOS. COMCEL S.A. reconocerá y pagará una prima especial cuando el trabajador cumpla 5, 10, 15, 20, 25, 30, y 35 años de servicio efectivo en la Empresa. El valor a pagar se liquidará de la siguiente manera: a los cinco (5) años de servicio tres (3) salarios; a los diez (10) años de servicio, cuatro (4) salarios; a los quince (15) años de servicio, cinco (5) salarios básicos; y de los veinte (20) años de servicio en adelante, seis (6) salarios.

Parágrafo: La liquidación de la prima especial de quinquenios se hará con base en el promedio de salaria mensual de los doce (12) meses anteriores a su causación.

ARTÍCULO 35. AUXILIO DE ALIMENTACIÓN. COMCEL S.A. pagará mensualmente a los trabajadores beneficiarios de la presente convención un auxilio de alimentación por un valor de medio (1/2) salario mínimo legal mensual vigente.

ARTÍCULO 36. AUXILIO DE TRANSPORTE. COMCEL S.A. pagará mensualmente a los trabajadores beneficiarios de la presente convención cuyo salario sea superior a dos (2) salarios mínimos legales mensuales vigentes (SMLMV) un auxilio de transporte por un valor de medio (1/2) salario mínimo legal mensual vigente.

CAPITULO QUINTO
BENEFICIOS EDUCATIVOS

ARTÍCULO 37. BECAS PARA EDUCACIÓN SUPERIOR. Con el propósito de mejorar la formación de los trabajadores, COMCEL S.A. otorgará veinte (20) becas anuales para los que los beneficiarios de la presente convención accedan a un programa de educación superior. Las condiciones de acceso a este beneficio serán definidas por el Comité de Desarrollo Humano.

PARÁGRAFO. COMCEL S.A. deberá establecer horarios flexibles para que los trabajadores becados puedan cursar sus asignaturas.

ARTÍCULO 38. BECAS DE EDUCACIÓN SUPERIOR PARA HIJOS DE TRABAJADORES. COMCEL S.A. otorgará cuarenta (40) becas anuales para los hijos de los trabajadores beneficiarios de la presente convención destinadas al pago de matrículas en Instituciones de Educación Superior. Las condiciones de acceso a este beneficio serán definidas por el Comité de Desarrollo Humano.

ARTICULO 39. FONDO ROTATORIO EDUCATIVO. COMCEL S.A. mantendrá el Fondo Rotatorio Educativo con la finalidad de que los trabajadores beneficiarios de la presente convención puedan acceder a préstamos educativos que ayuden a cubrir los pagos semestrales o anuales de programas de educación superior.

Estos préstamos se destinarán a cubrir la totalidad o parte de los costos de los programas de pregrado y posgrado a los que accedan los trabajadores con una antigüedad superior a un (1) año, sus hijos, cónyuges o compañeros permanentes.

PARÁGRAFO 1. Cada año la empresa garantizará que los recursos del Fondo sean suficientes para otorgar mínimo cincuenta (50) préstamos por un monto de hasta QUINCE MILLONES DE PESOS ($15.000.000) para programas de pregrado y veinte (20) préstamos por un monto de hasta TREINTA MILLONES DE PESOS ($30.000.000) para programas de posgrado. Estos recursos deberán destinarse exclusivamente a trabajadores beneficiarios de la presente convención.

PARÁGRAFO 2. La tasa de interés será inferior a la menor tasa que exista en el mercado para este tipo de créditos, los plazos de pago no serán inferiores a 24 meses y la EMPRESA podrá exigir garantías prendarias. Las demás condiciones de reconocimiento y reembolso serán definidas por el Comité de Desarrollo Humanos.

ARTICULO 40. AUXILIO PARA EDUCACIÓN PREESCOLAR, BÁSICA Y MEDIA DE HIJOS. COMCEL S.A. reconocerá anualmente al trabajador, por cada uno de sus hijos debidamente reconocidos e inscritos en el Área de Gestión Humana de la EMPRESA, un auxilio educativo por un valor de tres (3) salarios mínimos legales mensuales vigentes, el cual será cancelado dentro de los treinta (30) días siguiente a la acreditación de la matricula 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 y media.

ARTÍCULO 41. AUXILIO EDUCATIVO EDUCACIÓN ESPECIAL HIJOS. Cada año COMCEL S.A. reconocerá y pagará anualmente un auxilio educativo a favor del trabajador que acredite que su hijo requiere una educación especial debidamente reconocidos e inscritos en el área de Gestión Humana de LA EMPRESA. Este auxilio se pagará a los trabajadores que demuestren, mediante certificado médico de EPS o quien reemplace a esta entidad en el sistema general de seguridad social, que el menor requiere de educación especial originada por algún tipo de discapacidad ya sea física, sensorial, intelectual o síquica y aporte certificado de educación por parte de la institución especial donde se esté educando al hijo.

El valor del auxilio será equivalente a seis (6) salarios mínimos legales mensuales vigentes (SMLMV) y será cancelado dentro de los treinta (30) días siguientes a la acreditación de la matricula 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.

PARÁGRAFO. En caso de reconocer este auxilio, no procederá el pago del auxilio educativo del articulo 40 de esta CCT por el mismo hijo.

CAPITULO SEXTO
BENEFICIOS EN SALUD

ARTÍCULO 42. PAGO DE INCAPACIDADES POR ENFERMEDAD Y ACCIDENTE

COMÚN. Previa 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 dias el denominado ""subsidio 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.

ARTÍCULO 43. PAGO DE INCAPACIDADES POR ENFERMEDAD LABORAL Y ACCIDENTE DE TRABAJO. 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 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.

ARTÍCULO 44. PLAN DE SALUD. COMCEL S.A. contratará con una entidad de salud un plan de salud prepagada (Medisanitas o Colsanitas) 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 beneficiarios de la presente convención. La Empresa pagará el 100% del valor de la prima por adhesión del trabajador al Plan.

Adicionalmente el trabajador podrá adherir a la citada póliza a su núcleo familiar primario (entendiendo núcleo familiar primario el que se explica en este articulo) la compañía pagará el 90% del valor de la prima por adhesión del Trabajador y el núcleo familiar primario al Plan y el otro 10% de la prima mensual estará a cargo del TRABAJADOR y esta suma será descontada de la nómina del Trabajador.

PARÁGRAFO. Para todos los efectos, por núcleo familiar primario se entiende:

- 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.

CAPÍTULO SÉPTIMO
PRESTÁMOS PARA VIVIENDA

ARTICULO 45. FONDO ROTATORIO DE VIVIENDA. COMCEL S.A. mantendrá el Fondo Rotatorio de Vivienda con el propósito de otorgarles a los trabajadores beneficiarios de la presente convención préstamos para la compra de vivienda, pago de crédito hipotecario, mejoras de vivienda propia o construcción en lote propio.

Cada año la EMPRESA garantizará que los recursos del Fondo sean suficientes para otorgar mínimo cincuenta (50) préstamos, cada uno por un monto entre ochenta (80) salarios mínimos legales mensuales y hasta cien (100) salarios mínimos legales mensuales a los afiliados a UTRATICS. Estos recursos deberán destinarse exclusivamente a trabajadores beneficiarios de la presente convención.

PARÁGRAFO. La tasa de interés será inferior a la menor tasa que se encuentre en el mercado para créditos hipotecarios, los plazos de pago no serán inferiores a 120 meses y la EMPRESA podrá exigir garantías prendarias e hipotecarias. Las demás condiciones de reconocimiento y reembolso serán definidas por el Comité de Desarrollo Humano.

CAPÍTULO SÉPTIMO
OTROS BENEFICIOS

ARTICULO 46. FONDO ROTATORIO DE VEHÍCULOS. COMCEL S.A. mantendrá el Fondo Rotatorio para Compra de Vehículo con el propósito de otorgarles a los trabajadores beneficiarios de la presente convención préstamos para la compra de automóviles o motos para su uso personal no comercial.

Cada año la EMPRESA garantizará que los recursos del Fondo sean suficientes para otorgar mínimo cincuenta (50) préstamos, cada uno por un monto entre veinte (20) y treinta (30) salarios mínimos legales mensuales vigentes. Estos recursos deberán destinarse exclusivamente a trabajadores beneficiarios de la presente convención.

PARÁGRAFO. La tasa de interés será inferior a la menor tasa que se encuentre en el mercado para este tipo de créditos, los plazos de pago no serán inferiores a 60 meses y la EMPRESA podrá exigir garantías prendarias. Las demás condiciones de reconocimiento y reembolso serán definidas por el Comité de Desarrollo Humanos.

ARTÍCULO 47. OBSEQUIO PARA MATRIMONIO. COMCEL S.A. concederá, a solicitud del trabajador, un obsequio cuyo costo no podrá ser inferior a un (1) salario mínimo legal mensual vigente, cuando el trabajador contraiga matrimonio. No obstante, si el trabajador así lo decide, la EMPRESA entregará un auxilio por el mismo valor, en lugar de entregar el obsequio. El trabajador deberá allegar el correspondiente registro civil de matrimonio dentro de los dos (2) meses siguientes a la entrega del obsequio o el auxilio.

ARTÍCULO 48. PÓLIZA DE VIDA Y ACCIDENTES PERSONALES. COMCEL S.A. contratará una póliza de seguro de vida y accidentes personales, y pagará la prima correspondiente, la cual tendrá un amparo en caso de muerte o incapacidad total o permanente del trabajador beneficiario de la presente convención. El valor asegurado será de treinta (30) salarios mensuales del trabajador por muerte natural y sesenta (60) salarios mensuales del trabajador por muerte accidental. Los beneficiarios serán las personas que señale el trabajador en el formato de asegurabilidad o, en su defecto, aquellas que por ley tengan derecho.

Los anteriores amparos se aplicarán conforme a la redacción de la póliza, incluyendo gastos exequiales, ajuste a renta diaria por hospitalización, gastos médicos por accidente, repatriación y enfermedades graves.

Para los trabajadores con salario variable, el cálculo para determinar el valor amparado se hará con base en el salario fijo mensual más el salario variable mensual que le correspondería al trabajador en el evento del cumplimiento de las metas en un cien por ciento (100%).

ARTICULO 49. BENEFICIO GRATUITO DE TELEVISIÓN, INTERNET Y TELEFONÍA PÚBLICA BASICA CONMUTADA. COMCEL S.A. otorgará en forma gratuita a los trabajadores 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) CLAROBOX 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 por el Comité de Desarrollo Humano 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.

ARTICULO 50. PLAN CELULAR COMCEL. COMCEL S.A. otorgará de forma gratuita a los trabajadores beneficiarios de la presente Convención Colectiva del Trabajo, el servicio de Plan de Celular que los trabajadores elijan conforme las condiciones establecidas en el Comité de Desarrollo Empresarial.

ARTICULO 51. NACIMIENTO Y/O ADOPCION DE UN HIJO. COMCEL S.A. reconocerá y pagará a los trabajadores beneficiarios de la presente convención un auxilio por un valor de cinco (5) salarios mínimos legales mensuales vigentes por el nacimiento y/o adopción de cada hijo del trabajador debidamente reconocido e inscrito ante el Área de Gestión Humana, con la presentación del correspondiente registro civil.

ARTICULO 52. AUXILIO PARA LENTES Y/O MONTURAS. COMCEL S.A. concederá un auxilio para lentes comunes, de contacto y/o montura, por la suma de una tercera parte (1/3) del salario mínimo legal mensual vigente. 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 Optometria. 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.

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

ARTÍCULO 53.- AUXILIO POR FALLECIMIENTO DE FAMILIARES. En caso de muerte de los padres, cónyuge o compañera(o) permanente e hijos de los trabajadores beneficiarios de la presente convención, 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 cinco (5) salarios mínimos legales mensuales vigentes, suma que se pagará previa presentación del certificado de defunción y registro civil que acredite el parentesco.

ARTÍCULO 54. AUXILIO GASTOS FUNERARIOS PARA FAMILIARES DEL TRABAJADOR. En caso de muerte del trabajador, COMCEL S.A. le reconocerá al familiar de su núcleo básico que demuestre haber sufragado los gastos de entierro del trabajador, una suma equivalente a cinco (5) 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 Area de Gestión Humana de LA EMPRESA.

ARTÍCULO 55. 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 Dia de la Familia, LA EMPRESA organizará al final de año, eventos para los empleados y sus hijos menores de 18 años.

CAPÍTULO OCTAVO
MEDIDAS EN FAVOR DE LAS MUJERES TRABAJADORAS

ARTÍCULO 56. COMITÉ DE MUJERES. Dentro de los dos (2) meses siguientes a la firma de la presente convención, se creará el Comité de Mujeres, el cual estará integrado por tres (3) representantes de COMCEL S.A. y tres (3) representantes del SINDICATO. Este comité será el encargado de recibir y tramitar las quejas y denuncias de las trabajadoras por las distintas formas de violencia contra las mujeres en los términos señalados en el Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción de la Violencia contra las Trabajadoras.

PARÁGRAFO 1. El Comité adoptará su propio reglamento. En todo caso, se reunirá ordinariamente cada dos meses.

PARÁGRAFO 2. COMCEL S.A. capacitará a las integrantes del Comité con personas expertas en prevención y atención de la violencia contra las mujeres.

ARTÍCULO 57. PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y SANCIÓN DE LA VIOLENCIA CONTRA LAS TRABAJADORAS. Dentro de los siguientes seis (6) meses siguientes a la firma de la presente Convención, COMCEL S.A. presentará al Comité de Mujeres un Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción de la Violencia contra las Mujeres. El Comité tendrá tres (3) meses para ajustar y adoptar la propuesta.

Este protocolo deberá tipificar las conductas que constituyen una forma de violencia contra las trabajadoras, las medidas para prevenirlas, sancionarlas y atender a las víctimas de estas conductas.

COMCEL S.A. adelantarán una campaña para explicar el contenido y alcance del Protocolo entre los trabajadores de la empresa.

ARTÍCULO 58. TRABAJO DE CUIDADO NO REMUNERADO. COMCEL S.A. reconocerá y pagará a las mujeres trabajadoras beneficiarias de la presente convención una prima semestral equivalente a dos (2) salarios mínimos legales mensuales como reconocimiento al trabajo de cuidado no remunerado.

PARÁGRAFO. Dentro de los tres (3) meses siguientes a la firma de la presente convención, el Comité de Mujeres deberá diseñar una campaña para que los trabajadores hombres se concienticen sobre la necesidad de una redistribución equitativa del trabajo de cuidado no remunerado.
ARTÍCULO 59. LACTANCIA MATERNA. COMCEL S.A. concederá a las trabajadoras en periodo de lactancia una (1) hora adicional a las horas establecidas por Ley.

En los centros de trabajo la EMPRESA deberá acondicionar salas de lactancia equipadas con extractores de alta calidad y sistemas de refrigeración para que las trabajadoras puedan extraerse la leche materna y conservarla de manera segura.

CAPÍTULO NOVENO
SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

ARTÍCULO 60. EVALUACIÓN Y REVISIÓN DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO. COMCEL S.A. deberá evaluar y revisar anualmente el Sistema de Gestión Seguridad y Salud en el Trabajo estableciendo de manera clara el nivel de cumplimiento de los indicadores y metas fijadas. La EMPRESA le entregará copia al SINDICATO de esta evaluación dentro de los cinco (5) días siguientes a su culminación.

ARTÍCULO 61. INFORME SOBRE ACTIVIDADES DE PROMOCIÓN Y PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES. COMCEL S.A. elaborará un informe semestral sobre las actividades que la EMPRESA y la ARL han adelantado para prevenir los accidentes de trabajo y las enfermedades laborales y para la promoción de la salud en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST). Este informe será entregado al SINDICATO de manera semestral y en el mismo se especificarán los recursos ejecutados en cada una de las actividades realizadas.

ARTÍCULO 62. CAPACITACIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO. Cada año COMCEL S.A. deberá realizar una capacitación en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo a los trabajadores que el SINDICATO designe como responsables de esta materia. Las capacitaciones deberán ser presenciales y todos los costos, incluidos los desplazamientos, serán asumidos por la EMPRESA.

ARTÍCULO 63. POLÍTICA DE SALUD MENTAL. En un término de 6 meses a partir de la firma de la presente convención, COMCEL S.A. deberá diseñar una Política de Salud Mental que identifique los principales riesgos en el entorno laboral y establezca las medidas para la prevención de enfermedades y la promoción de la salud mental. La EMPRESA deberá evaluar y actualizar anualmente esta política y le enviará al SINDICATO una copia de sus evaluaciones y actualizaciones.

ARTÍCULO 64. MATRIZ DE PELIGROS, EVALUACIÓN Y VALORACIÓN DE LOS RIESGOS PARA LA SALUD MENTAL. En la matriz diseñada por COMCEL S.A. para la identificación de peligros, evaluación y valorización de riesgos, la EMPRESA deberá incluir los peligros y riesgos que el entorno laboral genera para la salud mental de los trabajadores. Para ello,

COMCEL S.A. deberá evaluar la incidencia de la carga y el estrés laboral en la salud mental de los trabajadores y le enviará copia de esta evaluación al SINDICATO.

ARTÍCULO 65. SISTEMA DE RECEPCIÓN DE PROPUESTAS Y QUEJAS DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO. En un término de 6 meses a partir de la firma de la presente convención, COMCEL S.A. deberá diseñar un mecanismo para que los trabajadores puedan presentar virtualmente peticiones, quejas y propuestas sobre la Seguridad y Salud en el Trabajo. La EMPRESA deberá darle respuesta a cada una de las peticiones presentadas, mantendrá un registro de estas y trimestralmente presentará al SINDICATO un informe sobre las propuestas y quejas presentadas sin necesidad de identificar a los trabajadores que hicieron uso de este mecanismo.

ARTÍCULO 66. ELECCIÓN DE LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES EN EL COPASST. Para la elección de los representantes de los trabajadores en el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo se aplicará el siguiente procedimiento:

1. Con una antelación no inferior a tres (3) meses de la fecha de la elección, COMCEL S.A. enviará un mensaje de datos al correo electrónico institucional de cada trabajador en el que informará la fecha de elección, las funciones del COPASST, el mecanimos para inscribirse como candidato y el periodo de inscripción de un mes para la respectiva inscripción como candidato.

2. Dentro del mes siguiente al envío de la anterior comunicación, COMCEL S.A. habilitará en su página de internet un sistema para que los trabajadores puedan inscribirse como candidatos al COPASST. Los trabajadores se inscribirán en planchas de un solo renglón con un (1) principal y (1) suplemente.

3. Dentro de los sesenta (60) días anteriores a la fecha de la elección, COMCEL S.A. habilitará un sistema para que cada plancha pueda enviarles tres comunicaciones a cada correo institucional de los trabajadores en las que planteen sus propuestas. Estos mensajes podrán ser piezas escritas o de video. Los candidatos deberán enviarle las piezas publicitarias a COMCEL S.A. para que la empresa la reenvíe a cada uno de los correos institucionales.

4. Diez días antes de la fecha de la elección, COMCEL S.A. organizará un debate virtual con el propósito de que los candidatos puedan exponer y controvertir las propuestas. para ello, los candidatos se agruparán en grupos de cinco (5).

5. Las elecciones se realizarán de manera virtual mediante el sistema de cuociente electoral.

6. El día siguiente a la elección, COMCEL S.A. informará los resultados de la elección mediante mensaje de datos que deberá enviar a cada uno de los correos institucionales."

ARTÍCULO 67. PUBLICIDAD DE LA DOCUMENTACIÓN DEL SG-SST. COMCEL S.A. deberá incluir en su página de internet un micrositio sobre el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en que se publiquen los siguientes documentos debidamente actualizados:

1. La Política de Seguridad y Salud en el Trabajo.
2. La asignación de las responsabilidades específicas entre los distintos niveles de la empresa en relación con el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

3. La rendición de cuentas de los responsables del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.
4. El presupuesto asignado para implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.
5. Plan de Trabajo Anual para el cumplimiento de los objetivos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
6. Programa de capacitación en seguridad y salud en el trabajo.
7. Matriz de peligros y evaluación y valoración de riesgos.

ARTÍCULO 68. OBLIGATORIEDAD DE LAS RECOMENDACIONES MÉDICAS. COMCEL S.A. deberá acatar las recomendaciones y restricciones médicas que los médicos tratantes formulen para los trabajadores beneficiarios de la presente convención.

CAPÍTULO DÉCIMO
ACOSO LABORAL

ARTÍCULO 69. POLÍTICA DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DEL ACOSO LABORAL. Dentro de los seis (6) meses siguientes a la firma de la presente Convención Colectiva de Trabajo, COMCEL S.A. diseñará una política para la prevención y atención de las conductas constitutivas de acoso laboral. La EMPRESA deberá entregarle copia de este documento al SINDICATO para que el en el término de un mes haga observaciones y propuestas. Dentro de los 15 días siguientes a la entrega de los comentarios del SINDICATO, la EMPRESA deberá expedir la Política de Prevención y Atención del Acoso Laboral y la enviará al correo institucional de cada trabajador.

ARTÍCULO 70. PROGRAMA DE CAPACITACIÓN. COMCEL S.A. deberá diseñar un programa para que los trabajadores conozcan y entiendan la Política de Prevención y Atención del Acoso Laboral.

ARTÍCULO 71. SISTEMA PARA LA RECEPCIÓN DE QUEJAS POR ACOSO LABORAL. En un término de treinta (30) días contados a partir de la firma de la presente convención, COMCEL S.A. implementará un sistema específico en su página de internet para que los trabajadores presenten de manera sencilla las quejas por acoso laboral.

ARTÍCULO 72. INFORME AL TRABAJADOR. En un término máximo de treinta (30) días contados a partir de la presentación de la queja por acoso laboral, COMCEL S.A. deberá enviarle al trabajador un escrito sobre las decisiones adoptadas por el Comité de Convivencia Laboral frente a la queja presentada y las razones en las que se fundamentan.

ARTÍCULO 73. ELECCIÓN DE LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES EN COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL. Para la elección de los representantes de los trabajadores en el Comité de Convivencia Laboral se aplicará el siguiente procedimiento:

1. Con una antelación no inferior a tres (3) meses de la fecha de la elección, COMCEL S.A. enviará un mensaje de datos al correo electrónico institucional de cada trabajador en el que informará la fecha de elección, las funciones del Comité, el mecanismo para inscribirse como candidato y el periodo de inscripción de un mes para la respectiva inscripción como candidato.

2. Dentro del mes siguiente al envío de la anterior comunicación, COMCEL S.A. habilitará en su página de internet un sistema para que los trabajadores puedan inscribirse como candidatos al Comité. Los trabajadores se inscribirán en planchas de un solo renglón con un (1) principal y (1) suplemente.

3. Dentro de los sesenta (60) días anteriores a la fecha de la elección, COMCEL S.A. habilitará un sistema para que cada plancha pueda enviarles tres comunicaciones a cada correo institucional de los trabajadores en las que planteen sus propuestas. Estos mensajes podrán ser piezas escritas o de video. Los candidatos deberán enviarle las piezas publicitarias a COMCEL S.A. para que la empresa la reenvíe a cada uno de los correos institucionales.

4. Diez días antes de la fecha de la elección, COMCEL S.A. organizará un debate virtual con el propósito de que los candidatos puedan exponer y controvertir las propuestas. para ello, los candidatos se agruparán en grupos de cinco (5).

5. Las elecciones se realizarán de manera virtual mediante el sistema de cuociente electoral.

6. El día siguiente a la elección, COMCEL S.A. informará los resultados de la elección mediante mensaje de datos que deberá enviar a cada uno de los correos institucionales.

CAPÍTULO DÉCIMO PRIMERO
GARANTÍAS LABORALES EN LOS PROCESOS DE AUTOMATIZACIÓN

ARTÍCULO 74. IMPACTO DE LOS PROCESOS DE AUTOMATIZACIÓN. COMCEL S.A. reconoce que la introducción o ampliación de procesos de automatización, robotización o sistemas basados en inteligencia artificial (IA) pueden afectar a los trabajadores beneficiarios de la presente convención colectiva. En virtud del artículo 54 de la Constitución Política, del artículo 57-7 del Código Sustantivo del Trabajo, del Convenio OIT 142 sobre orientación y formación profesional y de la obligación de promover el "reentrenamiento" laboral, la EMPRESA se obliga a garantizar la formación y reconversión laboral de los trabajadores cuyos puestos de trabajo y/o funciones se vean total o parcialmente afectadas por dichos avances tecnológicos.

ARTÍCULO 75. PLAN DE CAPACITACIÓN Y RECONVESIÓN. Antes de iniciar un proceso de automatización y de poner en producción cualquier tecnología de automatización, la Empresa deberá:

1. Elaborar un diagnóstico de los puestos potencialmente afectados.
2. Con base en dicho diagnóstico, la EMPRESA presentará dentro de los cuarenta y cinco (45) días calendario siguientes un "Programa Integral de Capacitación y Reconversión en Automatización e IA" para formar y capacitar a los trabajadores en contenidos temáticos relacionados con la automatización de procesos (p. ej., fundamentos de IA, análisis de datos, mantenimiento de robots o celdas automatizadas, programación de RPA, gestión ética de algoritmos).
3. Los trabajadores beneficiarios de la presente convención tendrán derecho a inscribirse en el "Programa Integral de Capacitación y Reconversión en Automatización e IA", el cual tendrá una duración mínima de 120 horas anuales por trabajador afectado y deberá desarrollarse a través de una entidad acreditada.

4. El programa se implementará en jornada laboral o, si es fuera de ella, con horas pagadas como trabajo efectivo y todos los recargos legales.

ARTÍCULO 76. REUBICACIÓN LABORAL Y RECONOCIMIENTO SALARIAL. Finalizado el "Programa Integral de Capacitación y Reconversión en Automatización e IA", COMCEL S.A. reubicará al trabajador en un puesto que aproveche las competencias adquiridas. Si el nuevo cargo tiene una remuneración inferior, se conservará la remuneración anterior como derecho adquirido. Si es superior, se aplicará la remuneración del nuevo cargo sin perjuicio de los demás beneficios colectivos.

ARTÍCULO 77. DERECHO AL REINTEGRO. Los trabajadores beneficiarios de la presente convención que sean despedidos sin el cumplimiento de los dispuesto en este capítulo tendrán derecho al reintegro.

ARTÍCULO 78. DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL. En los procesos de automatización que puedan implicar la terminación de puestos de trabajo, los trabajadores beneficiarios de la presente convención y que ocupan los cargos que podrían ser afectados o reemplazados tienen derecho a:

1) Ser reconvertidos laboralmente, al menos durante los seis (6) meses anteriores a la aplicación de la automatización o modernización que implique la terminación de su puesto de trabajo, mediante la incorporación en programas de formación y capacitación para el desempeño de otros cargos al interior de la empresa.
2) Ser reubicados laboralmente en otro cargo o área de la empresa en similares o mejores condiciones de trabajo, incluidos aquellos que se deban crear para la implementación de la automatización.

PARÁGRAFO: Los trabajadores que sean despedidos sin el cumplimiento de los establecido en el presente artículo tendrán derecho a ser reintegrados.

CAPÍTULO DÉCIMO SEGUNDO
PROCEDIMIENTO PARA LA IMPOSICIÓN DE SANCIONES DISCIPLINARIAS Y LOS DESPIDOS CON JUSTA CAUSA

ARTÍCULO 79. DERECHO AL DEBIDO PROCESO. Para la imposición de sanciones disciplinarias y la terminación de los contratos de trabajo, COMCEL S.A. deberá respetar el derecho fundamental al debido proceso de los trabajadores beneficiarios de la presente convención, de acuerdo con las normas establecidas en el presente capítulo.

PARÁGRAFO. Las sanciones y despidos que se adopten sin el cumplimiento de cualquiera de los siguientes artículos no tendrán efecto. En caso de despidos con justa causa, el trabajador tendrá derecho al reintegro.

ARTÍCULO 80. FORMULACIÓN DE CARGOS. Dentro de los cinco (5) días siguientes a la fecha en la que COMCEL S.A. tenga conocimiento de la presunta falta o causal de terminación de la justa causa, deberá notificar al trabajador de la formulación de cargos mediante una comunicación escrita en la que se especifique:

1. La conducta que constituye una presunta falta o causal de terminación del contrato de trabajo.
2. La presunta falta o justa causa atribuida a la conducta investigada, especificando las normas en que dicha falta se encuentra tipificada.
3. La graduación de la falta (leve, grave o gravísima) y las razones en las que se fundamenta dicha graduación.
4. Las pruebas en las que se fundamenta la apertura del proceso anexando copia de cada una de ellas.

ARTÍCULO 81. RESPUESTA A LA FORMULACIÓN DE CARGOS. Dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la notificación de la formulación de cargos, el trabajador tendrá el derecho a presentar un escrito en el que controvierta los cargos formulados por la EMPRESA y solicite las pruebas que sean pertinentes y conducentes para su defensa. El trabajador podrá solicitar documentos, testimonios y demás medios de prueba contemplados en el Código General del Proceso.

ARTÍCULO 82. DECRETO Y PRÁCTICA DE PRUEBAS. Vencido el término para responder la formulación de cargos, COMCEL S.A. deberá decretar las pruebas solicitadas por el trabajador y las que considere pertinentes, las cuales se deberán practicar dentro de los tres (3) días siguientes.

ARTÍCULO 83. DILIGENCIA DE DESCARGOS. Vencido el término para la práctica de pruebas, COMCEL S.A. citará al trabajador a diligencia de descargos en la que el trabajador podrá controvertir los cargos formulados. COMCEL S.A. deberá hacerle preguntas claras y que se relacionen con el objeto del proceso.

PARÁGRAFO 1. El trabajador tendrá derecho a ser asistido por dos representantes del SINDICATO y un abogado con tarjeta profesional.

PARÁGRAFO 2. COMCEL S.A. no podrá formular preguntas que ya hayan sido contestadas, impertinentes, sugestivas o inductivas.

ARTÍCULO 84. DECISIÓN. Dentro de los cinco (5) días siguientes a la diligencia de descargos, COMCEL S.A. deberá tomar una decisión, la cual se le notificará al trabajador y al SINDICATO.

ARTÍCULO 85. APELACIÓN. Dentro de los tres (3) días siguientes a la notificación de la decisión, el trabajador podrá presentar recurso de apelación con efecto suspensivo.

CAPÍTULO DÉCIMO TERCERO
DERECHOS DE LOS TRABAJADORES TERCERIZADOS

ARTÍCULO 86. RESPONSABILIDAD SOLIDARIA. COMCEL S.A. será responsable solidariamente por el respeto y cumplimiento los derechos laborales individuales y colectivos de los trabajadores que realicen actividades misionales y permanentes de la EMPRESA a través de empresas contratistas o empresas de servicios temporales.

ARTÍCULO 87. DERECHOS CONVENCIONALES. Los trabajadores que realicen actividades misionales y permanentes de COMCEL S.A. a través de empresas contratistas o empresas de servicios temporales y que se encuentren afiliados a UTRATICS tendrán derecho a los beneficios contemplados en el Capítulo Cuarto de la presente Convención. Para ello, la EMPRESA deberá incluir en los

contratos con las empresas contratistas y de servicios temporales la obligación de los proveedores de reconocer y pagar dichos beneficios.

PARÁGRAFO. En los contratos que se encuentran en su etapa de ejecución al momento de la firma de la presente convención, COMCEL S.A. deberá negociar con las empresas contratistas la obligación del presente artículo.

ARTÍCULO 88. ESTABILIDAD LABORAL DE LOS TRABAJADORES TERCERIZADOS. Los trabajadores que realicen actividades misionales y permanentes de COMCEL S.A. a través de empresas contratistas y que estén afiliados a UTRATICS tendrán derecho a la estabilidad laboral. Cuando COMCEL S.A. decida terminar o no renovar un contrato con una empresa contratista a la que pertenezcan trabajadores afiliados a UTRATICS deberá incluir en los contratos con las empresas que las reemplacen la obligación de los proveedores de vincular laboralmente a los trabajadores que, previo a la respectiva contratación, estaban vinculados mediante esta modalidad de tercerización y se encontraban afiliados a UTRATICS.

ARTÍCULO 89. NOTIFICACIÓN A COMCEL S.A. DE LA AFILIACIÓN DE TRABAJADORES TERCERIZADOS. Para efectos de la aplicación de las disposiciones contempladas en el presente capítulo, el SINDICATO deberá notificar a COMCEL S.A. la afiliación de los trabajadores vinculados a su operación mediante empresas contratistas o empresas de servicios temporales.

ARTÍCULO 90. RESPONSABILIDAD SOLIDARIA POR RIESGOS PROFESIONALES Y DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO. COMCEL S.A. será solidariamente responsable por el cumplimiento de las normas de riesgos profesionales y de seguridad y salud en el trabajo frente a los trabajadores vinculados a su operación mediante empresas contratistas y de servicios temporales. En caso de culpa patronal, COMCEL S.A. responderá de manera solidaria.

ARTÍCULO 91. INFORMACIÓN AL SINDICATO. En los primeros 15 días de febrero de cada año, COMCEL S.A. deberá informarle por escrito al SINDICATO el listado de las empresas contratistas y las empresas de servicios temporales mediante las cuales la EMPRESA vincula trabajadores a su operación. La información deberá especificar la actividad que realiza la empresa y los municipios en los que realiza las actividades contratadas.

CAPÍTULO DÉCIMO CUARTO
COMITÉS OBRERO-PATRONALES

ARTÍCULO 92. COMITÉ OBRERO-PATRONAL NACIONAL. A partir de la firma de la presente convención, operará un Comité Obrero Patronal Nacional integrado por 3 representantes de la Junta Directiva Nacional del SINDICATO y el Presidente de COMCEL S.A., el máximo responsable del área de gestión humana y un tercer representante que la EMPRESA designe.

El Comité Obrero Patronal Nacional deberá reunirse trimestralmente con una agenda previamente acordada. En este Comité se le hará seguimiento al cumplimiento de la presente convención colectiva y se abordarán los problemas y desafíos relacionadas con las condiciones laborales de los afiliados a UTRATICS.

ARTÍCULO 93. COMITÉS OBRERO-PATRONALES REGIONALES. A partir de la firma de la presente convención, operará un Comité Obrero Patronal Regional en cada una de las regionales existentes en COMCEL S.A.

Los Comités Regionales estarán integrados por 3 representantes del SINDICATO y 3 representantes de la EMPRESA.

Los Comités Obrero-Patronales Regionales deberán reunirse trimestralmente, con una agenda previamente acordada. En este Comité se abordarán los problemas y desafíos relacionadas con las condiciones laborales de los afiliados a UTRATICS que laboran en la respectiva regional.

ARTÍCULO 94. COMITÉ DE DESARROLLO HUMANO. A partir de la firma de la presente convención, operará un Comité de Desarrollo Humano integrado por 3 representantes del SINDICATO y 3 representantes de la EMPRESA.

El Comité de Desarrollo Humano tendrá las siguientes funciones:

1. Reglamentar las condiciones de acceso a las becas para educación superior a las que tienen derecho los trabajadores beneficiarios de la presente convención.
2. Reglamentar las condiciones de acceso a las becas para educación superior a las que tienen derecho los hijos de los trabajadores beneficiarios de la presente convención.
3. Reglamentar las condiciones para acceder a los prestamos educativos para educación superior de los trabajadores beneficiarios de la presente Convención.
4. Reglamentar las condiciones para acceder a los préstamos de vivienda de los trabajadores beneficiarios de la presente Convención.
5. Reglamentar las condiciones para acceder a los préstamos de vehículos de los trabajadores beneficiarios de la presente Convención.
6. Expedir la política para acceder al beneficio gratuito de televisión, internet y telefonía básica.

El Comité de Desarrollo Humano se dará su propio reglamento. La primera reunión deberá realizarse dentro del mes siguiente a la firma de la presente convención.

CAPÍTULO DÉCIMO QUINTO
GARANTÍAS SINDICALES

ARTÍCULO 95. RESPETO DEL DERECHO DE ASOCIACIÓN. COMCEL S.A. se compromete a respetar el derecho a la asociación sindical. Las siguientes conductas se consideran violatorias de este derecho:

1. Despedir, desmejorar o perjudicar en cualquier forma a los trabajadores y sus representantes o dirigentes a causa de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales legítimas;
2. Fomentar la creación de sindicatos controlados por COMCEL. S.A.
3. Amedrentar, constreñir, ofrecer o entregar dádivas para que el trabajador no se afilie o se desafilie de un sindicato.
4. Negarse injustificadamente a negociar un pliego de peticiones o solicitudes.

5. Tomar represalias de cualquier índole contra los trabajadores que hubieren declarado contra la persona empleadora en investigaciones administrativas, en procesos judiciales o arbitrales que no resultaren evidentemente temerarias;
6. Impedir o perturbar las reuniones o asambleas de los trabajadores sindicalizados;
7. Impedir al trabajador sindicalizado o directivo sindical el ejercicio de sus funciones, o hacer uso de lo dispuesto en el artículo 140 del Código Sustantivo del Trabajo para impedir el ingreso de los representantes sindicales a la empresa;
8. Establecer normas especiales o diferencias salariales o de otros beneficios a favor de los trabajadores no sindicalizados;
9. Celebrar con los trabajadores no sindicalizados pactos colectivos equivalentes o con mejores condiciones que las establecidas en la presente convención.
10. Sancionar a los trabajadores sindicalizados por cuestionar y criticar públicamente las actuaciones de COMCEL S.A.
11. Intervenir o interferir en la constitución, funcionamiento o
1. administración de un sindicato;
12. Negarse injustificadamente a conceder permisos sindicales;
13. Negarse injustificadamente a entregar al SINDICATO información que no esté sujeta a reserva o que no tenga el carácter de confidencial;
14. Denigrar del SINDICATO y difundir informaciones difamatorias acerca del mismo;
15. Llevar a cabo programas de reducción de personal, reestructuraciones y subcontrataciones con fines antisindicales;
16. Despedir o perjudicar en cualquier forma a los trabajadores que hubieren organizado o participado en una legítima actividad de protesta.

ARTÍCULO 96. USO INDEBIDO DE LOS PACTOS COLECTIVOS. COMCEL S.A. no podrá celebrar pactos colectivos cuyos beneficios sean equivalentes o mejores que los contemplados en la presente convención.

ARTÍCULO 97. PRESUNCIÓN EN FAVOR DEL DERECHO DE ASOCIACIÓN. Los despidos sin justa de los trabajadores afiliados a UTRATICS que se realicen dentro de los seis (6) meses siguientes a su afiliación sindical se presumirán que son discriminatorios. Los trabajadores despedidos tendrán derecho al reintegro cuando la EMPRESA no demuestre una causa objetiva.

ARTÍCULO 98. PERMISOS SINDICALES PERMANENTES. COMCEL S.A. concederá permisos sindicales remunerados y permanentes a dos integrantes de la Junta Directiva Nacional del SINDICATO y a cada uno de los presidentes de las Juntas Directivas de las Subdirectivas de la organización sindical.

PARÁGRAFO 1. La Junta Directiva Nacional del SINDICATO notificará a COMCEL S.A. los directivos que gozarán de los permisos sindicales permanentes y en cualquier momento podrá reemplazarlos por quienes cumplan con las condiciones del presente artículo.

PARÁGRAFO 2. Los trabajadores con permiso sindical permanente que tengan salario variable tendrán derecho a que, por la duración del permiso, COMCEL S.A. les pague el promedio de su salario de los 12 meses anteriores al otorgamiento del permiso. Este valor se actualizará anualmente de acuerdo con las fórmulas establecidas en la presente convención para el aumento salarial.

ARTÍCULO 99. BOLSA DE PERMISOS SINDICALES. COMCEL S.A. concederá permiso sindical remunerado hasta por un total de ochocientos (800) 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 estos; así mismo, la Organización Sindical deberá remitir los soportes correspondientes que justifiquen el permiso sindical concedido.

PARÁGRAFO: Los trabajadores con salario variable a los que se les concedan permisos sindicales tendrán derecho a que la remuneración del mes en que salen a permiso no sea inferior al salario promedio de los 12 meses anteriores a aquel en el que obtuvieron el respectivo permiso.
"

ARTÍCULO 100. 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.

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

PARÁGRAFO 2: Por previa presentación se entienden cinco (5) días hábiles antes de cierre mensual en nómina.

ARTÍCULO 101. CARTELERAS FISÍCAS: COMCEL suministrará carteleras a nivel nacional en los centros de trabajo que el sindicato elija para que el sindicato difunda información y piezas publicitarias a los trabajadores. La EMPRESA no podrá censurar el contenido de las piezas que el SINDICATO publique.

ARTÍCULO 102. CARTELERAS DIGITALES: Cada mes, COMCEL S.A. deberá enviar a los correos corporativos de cada uno de sus trabajadores un mensaje de datos con un informe elaborado por el SINDICATO con información sobre las actividades de la organización sindical y los derechos de la presente convención. El informe podrá ser escrito (máximo 2 páginas) u oral mediante un video que ni supere los tres minutos de duración.

ARTÍCULO 103. ACCESO A LOS CENTROS DE TRABAJO: Los representantes directivos nacionales y municipales del SINDICATO tendrán derecho a ingresar a los centros de trabajo de COMCEL S.A. para hablar con los trabajadores y difundir piezas publicitarias.

ARTÍCULO 104. PARTICIPACIÓN DEL SINDICATO EN LOS ESPACIOS DE INDUCCIÓN Y CAPACITACIÓN. En las reuniones de inducción y capacitación, COMCEL S.A. le concederá al SINDICATO un espacio de 10 minutos para que la organización les entregue un informe a los trabajadores.

ARTÍCULO 105. INFORMACIÓN SINDICAL A NUEVOS TRABAJADORES. En el momento de la suscripción del contrato de trabajo, COMCEL S.A. les informará a los nuevos trabajadores el derecho que tienen a afiliarse a UTRATICS y les entregará copia de la presente convención colectiva de trabajo.

ARTÍCULO 106. SEDES SINDICALES. COMCEL S.A. acondicionará una oficina en las instalaciones de la empresa ubicadas en el Centro Comercial Plaza Claro de Bogotá para el uso exclusivo del sindicato. En los municipios en los que existan subdirectivas de la organización sindical, CLARO acondicionará una oficina en el centro de trabajo con el mayor número de trabajadores para el uso exclusivo de la organización sindical.

PARÁGRAFO: COMCEL S.A. suministrará de manera gratuita los servicios de internet y telefonía básica en las sedes sindicales señaladas en el presente artículo.

ARTÍCULO 107. AUXILIO SINDICAL. COMCEL S.A. reconocerá y pagará al SINDICATO un auxilio por cada año de vigencia de la presente convención colectiva por la suma de 50 salarios mínimos legales mensuales vigentes. 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.

ARTÍCULO 108. DERECHO A LA INFORMACIÓN. UTRATICS tendrá derecho a conocer la siguiente información sobre COMCEL S.A.

1. Estados financieros anuales y trimestrales con sus respectivas notas.
2. Costos laborales de COMCEL S.A.
3. Costos de la Convención Colectiva de Trabajo
4. Multas y sanciones impuestas a COMCEL S.A.
5. Procesos y subprocesos tercerizados.
6. Razón social y cobertura de las empresas contratistas y subcontratistas
7. Número de trabajadores tercerizados por empresa contratista o subcontratista.
8. Razón social y cobertura de las Empresas de Servicios Temporales con las que COMCEL S.A. hace intermediación laboral.
9. Causal en la que se justifica la vinculación de los trabajadores de misión a través de Empresas de Servicios Temporales.
10. Políticas para el pago de salario variable.

CAPÍTULO DÉCIMO SEXTO
DISPOSICIONES VARIAS

ARTÍCULO 109. BONIFICACIÓN POR FIRMA DE LA CONVENCIÓN. Dentro de los 30 días siguientes a la firma de la presente convención, COMCEL S.A. reconocerá y pagará a cada uno de los afiliados al SINDICATO una bonificación equivalente a dos (2) salarios mínimos mensuales legales vigentes.

ARTÍCULO 110. PUBLICACIÓN DE LA CONVENCIÓN COLECTIVA. Dentro de los 60 días siguientes a la firma de la presente convención, COMCEL S.A. le entregará al SINDICATO 500 copias impresas de la presente convención cuyo diseño deberá ser aprobado por la organización sindical. Así mismo, dentro de los 30 días siguientes a la firma de la presente Convención, COMCEL S.A. deberá enviarles un mensaje de datos a los correos corporativos de cada uno de sus trabajadores anexando copia del acuerdo convencional.

ARTÍCULO 111. VIGENCIA. La presente convención colectiva tendrá una vigencia de 1 año, esto es, desde el 1º de septiembre de 2025 hasta el 30 de agosto de 2026.