

CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO

2023-2025

Sindicato
trabajadores de Digitex



Sintracomgdix S.E.



SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES Y
TRABAJADORAS DE COMDATA GROUP DIGITEX
INTERNACIONAL SAS

CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO SUSCRITA ENTRE EL SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES Y TRABAJADORAS DE COMDATA GROUP DIGITEX INTERNACIONAL SAS -SINTRACOMGDIX- Y LA EMPRESA EMPLEADORA COMDATA COLOMBIA S.A.S.

A. PRINCIPIOS GENERALES, ALCANCE Y CAMPO DE APLICACIÓN

Artículo 1. PARTES DE LA NEGOCIACIÓN: Son actores válidos para la negociación de este pliego de peticiones el **SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES(AS) DE COMDATA GROUP DIGITEX INTERNACIONAL SAS -SINTRACOMGDIX-** con registro de constitución N°40, de marzo 20 de 2018 del Ministerio de Trabajo (en adelante **EL SINDICATO**), representado por los negociadores elegidos democráticamente en asamblea de afiliados y por los asesores externos elegidos libremente por **EL SINDICATO** y, la Empresa empleadora **COMDATA COLOMBIA S.A.S.** identificada con NIT 900.038.933-6 (en adelante **LA EMPRESA**) representado por los negociadores elegidos democráticamente en asamblea de afiliados y por los asesores externos elegidos

ARTÍCULO 2. RECONOCIMIENTO SINDICAL: La **EMPRESA** reconoce al Sindicato como entidad jurídica que representa los intereses legítimos de los trabajadores y de las trabajadoras afiliados y afiliadas al mismo, así como a los trabajadores que se beneficien de la convención colectiva de trabajo, y acepta que una de las funciones de éste es la de asesorar a sus afiliados en la defensa de los derechos emanados del contrato individual, del reglamento interno de trabajo o de la actividad profesional correspondiente, y representar esos mismos intereses ante las autoridades administrativas, empleadores y terceros.

Cuando las directivas del Sindicato estimen conveniente o necesario formular reclamaciones administrativas ante la Empresa, encaminadas a buscar beneficios individuales o colectivos, el Sindicato podrá actuar en nombre de sus afiliados y de los trabajadores que se beneficien de la convención colectiva de trabajo. El Sindicato tiene poder apto y suficiente para actuar en nombre de sus afiliados.

El Sindicato podrá asesorarse en sus reclamaciones de uno o dos representantes de la central a la que esté afiliados. En todo caso, la Empresa garantiza al Sindicato los derechos de asociación, negociación colectiva y libertad sindical en los términos de la Constitución Política de Colombia, y de los tratados y convenios internacionales debidamente ratificados y suscritos por el Estado colombiano.

Artículo 3. CAMPO DE APLICACIÓN: La presente Convención Colectiva de Trabajo, será aplicable al personal afiliado al Sindicato y que tenga contrato a término indefinido.

PARÁGRAFO: El artículo 30 de esta Convención Colectiva de Trabajo "ajuste salarial", aplicará para personal con contrato a término fijo siempre y cuando tenga más de un (1) año de afiliación al Sindicato.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Los artículos sobre programación de turnos, descansos en la jornada de trabajo, disfrute de vacaciones, capacitaciones, retroalimentaciones, pre turnos y posturnos, exámenes médicos, acceso transparente y claro a planes de bonificaciones, régimen disciplinario, fallas en el sistema y/o equipos de cómputo, faltas graves y prohibiciones, día de la familia, objetividad e igualdad en el trato, cambios unilaterales al contrato de trabajo y los demás cuya naturaleza sea normativa y/o política, serán aplicable al personal afiliado al Sindicato, independientemente del tipo de contrato.

ARTÍCULO 4. PRINCIPIO DE FAVORABILIDAD: Cuando surjan diferencias de interpretación y aplicación entre las disposiciones establecidas en la ley, el reglamento interno de trabajo y la convención colectiva, se aplicará al trabajador con la disposición o norma más favorable en su integridad conforme a la ley.

ARTÍCULO 5. RESPETO A LA DIGNIDAD HUMANA, IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN: La Empresa se compromete a realizar los procesos de selección de manera transparente, exigiendo únicamente los requisitos contemplados en los Reglamentos de la Empresa y los perfiles del cargo respectivo para la admisión de los trabajadores. La Empresa dará a conocer al Sindicato, la política del proceso de selección, con el cual se lleva a cabo los procesos de selección de la Empresa.

ARTÍCULO 6. DERECHO DE ASOCIACIÓN: El empleador ratifica su respeto por el ejercicio del derecho de asociación implícito en la decisión de sus trabajadores que pertenezcan al Sindicato de la Empresa SINTRACOMGDIX; de la misma manera reafirma su voluntad de abstenerse de ejercer represalia alguna con motivo de la negociación del pliego de peticiones que dio origen a la convención colectiva; de conformidad con la Ley, la Constitución y los convenios de la OIT ratificados por el Estado colombiano.

El Sindicato se compromete a denunciar los actos en contra del Derecho de Asociación, ante la Gerencia de Recursos Humanos, con las pruebas correspondientes, y la Empresa se compromete a actuar ante el hecho denunciado

de manera disciplinaria, aplicando las medidas correspondientes, conforme la escala disciplinaria del Reglamento Interno de Trabajo de la Empresa, en el capítulo XIII, artículos 47 y 48. La información que se conozca de caso de presunto acoso laboral, se manejará con estricta reserva y confidencialidad

ARTÍCULO 7. ACOSO LABORAL: La Empresa, recibirá todos los documentos que le sean entregados, tanto del Sindicato, como internos o externos.

De otro lado, la Empresa se compromete a prevenir, corregir y sancionar cualquier forma de acoso laboral, en los términos legales la entidad contrata personal para los programas de salud ocupacional, garantizando los planes y programas de salud en el trabajo y la seguridad industrial.

Las faltas generadas y probadas por los trabajadores, referentes a conductas de Acoso Laboral, serán sancionadas disciplinariamente, conforme se estipula en el Reglamento Interno de Trabajo en el capítulo XIII, artículos 47 y 48.

ARTÍCULO 8. SALUD OCUPACIONAL: La Empresa y el Sindicato, se comprometen dentro del marco legal, a cumplir con los derechos, responsabilidades y obligaciones de la salud ocupacional de los trabajadores.

Adoptando e implementando el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, todos aquellos desarrollos posteriores, para lo cual se apoyará en la ARL respectiva.

Así mismo, la creación de una cultura de seguridad y prevención de riesgo, con el apoyo del COPASST que será integrado por representantes del empleador y trabajadores, estos últimos, elegidos democráticamente y mediante voto secreto, empezando con la cultura del AUTOCUIDADO.

De igual forma, la Empresa se compromete a cumplir con las recomendaciones médicas, expedidas por la EPS o ARL, en todo lo atinente a reubicaciones, sin que esto desmejore el salario y capacitando al personal al reingreso.

ARTÍCULO 9. IGUALDAD DE DERECHOS: El empleador se abstendrá de generar cualquier acto discriminatorio, por razón de cualquier clase social, posición política e ideológica, responsabilidad sindical, género, raza, credo religioso de los trabajadores, entre otros.

De la misma forma, el EMPLEADOR reconoce que no produce ningún efecto los artículos del Reglamento Interno de Trabajo que desmejoren las condiciones de los

trabajadores, en relación con lo establecido en las leyes, contratos individuales, convenciones colectivas, o laudos arbitrales, los cuales sustituyen las disposiciones del reglamento en cuanto fuere más favorable al trabajador. La norma que se adopte debe aplicarse en su integridad.

Artículo 10. SUSTITUCIÓN PATRONAL O CAMBIO DE RAZÓN SOCIAL: La sola sustitución del patrono, cambio de razón social, fusión, escisión, reestructuración o modificación de la planta de personal, o cualquier otra causa análoga de la EMPRESA -siempre que subsista la identidad del establecimiento (como lo indica el artículo 67 del C.S.T.), no suspende, ni interrumpe, ni extingue o modifica los contratos de trabajo ni los beneficios obtenidos en la convención colectiva de trabajo o los consagrados en laudos arbitrales existentes al momento de sucederse estos eventos.

La sustitución puede ser parcial o total, entendiéndose como parcial la que se refiere a una porción del negocio o empresa susceptible de ser considerada y manejada como unidad económicamente independiente.

Artículo 11. CAMBIO DE TIPO DE SINDICATO: En caso de que la Empresa o el Sindicato cambien de nombre, denominación, razón social, tipo de sindicato o sociedad, en desarrollo de normas legales y/o estatutarias, se entenderá incorporada esta Convención Colectiva de Trabajo a la nueva razón social, denominación o tipología.

B. GARANTÍAS PARA EL FUNCIONAMIENTO DEL SINDICATO

ARTÍCULO 12. FUERO SINDICAL. La Empresa reconocerá y respetará los fueros sindicales a los trabajadores que sean elegidos para la junta directiva y subdirectiva del Sindicato sin pasar de 5 principales y 5 suplentes, los miembros de los comités seccionales, sin pasar de un principal y un suplente, dos de los miembros de la comisión estatutaria de reclamos, todo en concordancia con los Art 405, 406 y 407 del Código Sustantivo de Trabajo.

ARTÍCULO 13. CUOTA SINDICAL: La Empresa efectuará los descuentos de cuotas ordinarias y extraordinarias a los trabajadores sindicalizados, y a los que se beneficien de la presente convención colectiva de trabajo, dineros que serán entregados dentro de los primeros (15) quince días del mes siguiente junto con el listado de los trabajadores a quienes se les realizó la retención, de acuerdo con lo establecido por los estatutos del Sindicato y el artículo 400 del CST. Todos estos

descuentos se girarán con destino a las tesorerías de la Junta Nacional y de las Subdirectivas según sea el caso.

Artículo 14. AUXILIO PARA EL SINDICATO: La Empresa pagará un auxilio al Sindicato por valor de **VEINTE MILLONES DE PESOS (20.000.000\$)**, así: DIEZ MILLONES DE PESOS (10.000.000\$) en el año 2023 y DIEZ MILLONES DE PESOS (10.000.000\$) en el año 2024, y así sucesivamente mientras la Convención Colectiva de Trabajo no haya sido denunciada.

PARÁGRAFO: Para el año 2023 se pagará en un plazo no superior a treinta (30) días posteriores a la firma de la Convención Colectiva de Trabajo, y para 2024, se pagará dentro de los 30 primeros días del año.

Artículo 15. PERMISOS SINDICALES REMUNERADOS: La EMPRESA concederá los siguientes permisos remunerados anualmente al SINDICATO:

- a. **PERMISOS PARA LAS REUNIONES DE LA JUNTA DIRECTIVA: LA EMPRESA** concederá un (1/2) día de permiso sindical cada mes para todos los trabajadores integrantes de la Junta Directiva (máximo diez integrantes) con destinación al desarrollo de las reuniones ordinarias de este órgano de dirección.
- b. **PERMISOS PARA GESTIONES PROPIAS DEL SINDICATO Y LA ACTIVIDAD SINDICAL:** Se concederán 162 días de permisos sin que se concentren una sola persona más del 25% de los días otorgados de manera mensual .
- c. **PARA GESTIONES PROPIAS DEL PRESIDENTE DEL SINDICATO:** La Empresa concederá, mensualmente, cuatro (4) días de permiso remunerado.
- d. **PERMISOS PARA LA COMISIÓN NEGOCIADORA:** La Empresa concederá permiso remunerado con el salario básico devengado, hasta tres (03) días semanales y hasta cinco (05) negociadores del Sindicato, mientras dure la etapa de arreglo directo y su eventual prórroga.

PARÁGRAFO: El Sindicato notificará el uso de los permisos a la Gerencia de RRHH y/o RRLL con cinco días hábiles de anticipación. Tal solicitud se entiende como notificación del uso del permiso; no habrá restricciones en su manejo por ningún motivo, y no será potestativo de las campañas restringir el uso de estos.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Los permisos sindicales son susceptibles de ser tomados por medio tiempo.

PARÁGRAFO TERCERO: De manera excepcional, el Sindicato podrá hacer uso de los permisos sindicales notificándolos con dos (2) días de anticipación, siempre y cuando aporte evidencia de programación que justifique la situación extraordinaria.

Artículo 16. ACCESO A LA INFORMACIÓN: La EMPRESA entregará al SINDICATO la siguiente información detallada:

- A. Copia anual de los estados financieros de la Empresa debidamente aprobados, con sus respectivas notas. Esta información se entregará en un término de treinta (30) días calendario contados a partir de la reunión de la asamblea de accionistas en la que se aprueben los mismos.
- B. Mensualmente, copia del listado de trabajadores a quienes se les aplicó el descuento sindical.
- C. Semestralmente, reporte de los beneficios convencionales entregados y los montos en que fueron reconocidos, y el número de empleados que recibieron los auxilios, bonos, permisos y beneficios económicos establecidos en la convención colectiva, diferenciados por género, edad y unidad de trabajo.
- D. Reporte semestral del pago de parafiscales de los trabajadores afiliados al Sindicato y de los que se benefician de la convención colectiva de trabajo.
- E. Semestralmente, porcentaje de rotación general acumulado.
- F. Semestralmente, número de trabajadores contratados con la modalidad de "término indefinido", "término fijo/definido", "obra labor", "prestación de servicios"; número y nombre de empresas subcontratistas y empresas de servicios temporales/bolsas de empleo con las que tiene contratos la EMPRESA.
- G. Informe trimestral de cuantos trabajadores sindicalizados (y de trabajadores no sindicalizados que se benefician de la convención colectiva de trabajo) fueron llamados a descargos.
- H. Semestralmente, número de trabajadores sindicalizados (y los que se benefician de la convención colectiva de trabajo) que se pensionaron en el período.

Artículo 17. DERECHO A LA DIVULGACIÓN: La Empresa reubicará las carteleras de 1.00 metros x 0.90 metros ya existentes, en un lugar visible de las cafeterías de las sedes de La Patria, San Antonio y Villa María, en los 30 días siguientes a la firma de la Convención Colectiva de Trabajo, con el fin de publicar información de interés social y sindical.

PARÁGRAFO: En la sede "La Patria", entregará una cartelera adicional que se ubicará en la entrada de la sede. La información que sea publicada deberá conservar las buenas costumbres.

C. ESCENARIOS DE PARTICIPACIÓN E INCIDENCIA

Artículo 18. COMITÉ OBRERO PATRONAL: Este comité se reunirá por lo menos una vez al mes. Será un espacio de entendimiento y solución anticipada de eventuales conflictos entre la Empresa y el Sindicato. A las reuniones de este comité, podrán ser invitados gerentes de cuenta y/o de recursos humanos, o sus delegados, y hasta tres representantes del Sindicato.

En desarrollo del principio del diálogo social promoverá al menos una reunión Semestral entre la Dirección General, la Gerencia de Recursos Humanos y/o sus delegados con los miembros principales de la Junta Directiva del Sindicato. Se levantará un acta de cada sesión del comité.

Para el funcionamiento de este comité, las partes acordarán, previo a las sesiones, un temario sobre el cual versará la sesión correspondiente; lo cual se realizará durante los primeros cinco días del mes, mediante los canales de comunicación habilitados.

El comité sesionará en una fecha acordada por las partes, en cualquier caso, será dentro de las dos últimas semanas de cada mes.

Como mínimo, a cada sesión deberá asistir dos delegados de la Empresa y dos delegados del Sindicato.

Las partes elaborarán el reglamento interno que regulará este comité, atendiendo las disposiciones de lo aquí consagrado.

PARÁGRAFO: El comité tendrá dentro de sus funciones la promoción de iniciativas que conduzcan al fortalecimiento deportivo, cultural y ambiental del conjunto de trabajadores.

Artículo 19. VEEDURÍA AL PROCESO DE ELECCIÓN DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL: Las partes acuerdan que, para garantizar la debida transparencia en los procesos de elección de los integrantes del comité de convivencia laboral, el Sindicato designará como veedor a uno de sus integrantes,

en igual sentido y de forma opcional, la Empresa podrá designar a uno de sus representantes para el mismo fin.

Se entiende como proceso de veeduría el conjunto de actividades que tengan que ver con la planificación, organización, ejecución y evaluación del procedimiento electoral; para lo cual, el trabajador designado por el Sindicato, gozará de permiso remunerado para asistir a las actividades relacionadas con lo anteriormente dicho.

D. JORNADA DE TRABAJO Y BIENESTAR LABORAL

ARTÍCULO 20. HERRAMIENTA PARA LA PROGRAMACIÓN DE TURNOS DE TRABAJO: La Empresa implementará en un plazo máximo de tres (3) meses después de la suscripción de la presente Convención Colectiva de Trabajo, el uso de herramientas que permitan garantizar la programación de turnos de manera transparente, objetiva y justa, respetando las jornadas máximas de ley, que los descansos dentro de la jornada sean respetados, que no se genere compensación de tiempo no laborado por situación o decisión del empleador y buscando que en lo posible no sean superiores a dos horas.

Artículo 21. DESCANSOS DURANTE LA JORNADA DE TRABAJO: La Empresa concederá durante el desarrollo de cada jornada laboral, descansos de diez (10) minutos, la programación y organización será de acuerdo a la duración de la jornada, el ritmo y el volumen del trabajo, las características de su ejecución y la necesidad del servicio, así como lo que disponga la ley sobre el particular.

Artículo 22. PROGRAMACIÓN DE LOS TURNOS DE TRABAJO: La programación y divulgación de turnos de trabajo se realizará máximo el viernes de cada semana y por el periodo mínimo de la semana próxima, mediante las herramientas que la Empresa tiene dispuestas para ello; si eventualmente la Empresa, por razones de ausentismo, necesidades del servicio, elevados niveles de servicio u otras causas objetivas requiere que se realice algún ajuste en la programación, lo notificará de manera excepcional con dos días de anticipación al momento en que se efectuó el cambio.

PARÁGRAFO: Los trabajadores que estén en la modalidad de trabajo en casa, teletrabajo o trabajo remoto y que sean requeridos en alguna de las sedes de la empresa, deberán ser notificados con al menos dos (02) días de antelación, independientemente del motivo del requerimiento.

Artículo 23. DISFRUTE DE VACACIONES: La Empresa responderá las solicitudes de vacaciones en un plazo razonable no superior a quince (15) días calendario

contados a partir de la fecha en la que el trabajador lo solicite. Si eventualmente de manera excepcional la Empresa, por razones de ausentismo, requerimientos de servicio o causas objetivas requiere que se realice o re programe, lo notificará en un plazo razonable no inferior a dos días antes del momento de reprogramación.

PARÁGRAFO: A los trabajadores de campañas que tengan relación con otros países en el que existan fiestas nacionales, ferias o cualquier otro evento que impida la operación en tal país, la Empresa podrá otorgar vacaciones realizando la notificación en los términos establecidos en la ley para tal efecto.

PARÁGRAFO SEGUNDO: para el otorgamiento o notificación de vacaciones, la Empresa lo hará basándose siempre en la legislación vigente aplicable al tema.

Artículo 24. PRIMA CONVENCIONAL DE VACACIONES: La EMPRESA pagará, exclusivamente a los trabajadores afiliados al Sindicato, al momento del disfrute efectivo de su período de vacaciones, una prima de equivalente a seis (6) días de salario.

PARÁGRAFO: Esta prima se pagará a los trabajadores cuyo salario mensual no supere 2.5 salarios mínimos mensuales legales vigentes y tengan dos años o más trabajando en la Empresa.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Este beneficio se hará efectivo exclusivamente para los períodos vacacionales que se causen desde el primero de enero del año 2017.

Artículo 25. CAPACITACIONES, RETROALIMENTACIONES, PRETURNOS Y POSTURNOS: Las jornadas de capacitación obligatoria que realice la Empresa, las retroalimentaciones y en general reuniones en el marco del contrato laboral, se desarrollarán dentro de la jornada y serán remuneradas conforme lo dispone la ley. En estos casos, cuando se presenten fuera de la jornada, se remunerarán como horas extras según las disposiciones legales.

Artículo 26. ESTABILIDAD LABORAL: La Empresa, para el año 2023, cambiará la modalidad contractual de término fijo a término indefinido de trece (13) trabajadores; esto mismo se realizará para la vigencia del año 2024.

PARÁGRAFO: Anualmente se certificará al Sindicato las campañas en las que fueron contratados y/o cambiadas las modalidades de contrato, conforme lo dispone el presente.

PARÁGRAFO SEGUNDO: El trabajador al que se le otorgue este beneficio no podrá ser de aquellos que representen a la Empresa.

Artículo 27. FORMALIZACIÓN LABORAL: La Empresa garantiza que el personal que sea contratado, se vinculará por medio de las modalidades establecidas en la ley; solo en los casos establecidos en la normatividad aplicable se hará uso de las Empresas de Servicios Temporales.

Artículo 28. RENUNCIA IMPUTABLE AL EMPLEADOR: La Empresa formará a sus líderes y mandos medios propendiendo no generar prácticas inadecuadas como la solicitud de cartas de renuncia a los trabajadores. El trabajador al que le sea comprobado estar desarrollando esa práctica, le será aplicando el procedimiento administrativo y sancionatorio correspondiente.

Artículo 29. PROCEDIMIENTO PARA RECLASIFICACIÓN Y NIVELACIÓN SALARIAL: A partir de la firma de la Convención Colectiva de Trabajo, la Empresa reglamentará la asignación de funciones adicionales, los encargos transitorios y los cambios permanentes, con el fin de garantizar que los trabajadores que estén realizando funciones distintas a las contratadas inicialmente, sean remunerados conforme se debiere.

Artículo 30. AJUSTE SALARIAL: Para el año 2023 se acuerda quedan en firme los aumentos ya otorgados por la Empresa, para los demás años de vigencia de la convención colectiva, se ajustará dentro del primer mes del año el salario de todos los trabajadores afiliados al Sindicato de acuerdo al IPC ponderado del año inmediatamente anterior.

Artículo 31. PAGO DE RECARGOS EN DÍAS FESTIVOS, DOMINICALES Y DÍAS ORDINARIOS: La Empresa paga todos los recargos nocturnos, diurnos en días ordinarios de acuerdo al Código Sustantivo del Trabajo (CST). Y se someterá a este en todo lo atinente a festivos dominicales, recargos y/o compensatorios.

Artículo 32. PRIMA SINDICAL: La Empresa reconocerá a los trabajadores afiliados a la Organización Sindical, la siguiente Prima Extralegal:

- a. Para el año 2023 el equivalente a 7 días de salario
- b. Para el año 2024 el equivalente a 7 días de salario

Parágrafo: Estas primas se pagarán dentro del segundo semestre del año

Artículo 33. PRIMA DE ANTIGÜEDAD: La EMPRESA pagará, exclusivamente a los trabajadores afiliados al Sindicato, una prima extralegal de antigüedad, así:

- a. Al cumplir cinco (5) años de servicio se le pagará al trabajador el valor equivalente a cinco (5) días del salario básico que devengue.
- b. Al cumplir diez (10) años de servicio se le pagará al trabajador el valor equivalente a diez (10) días del salario básico que devengue.
- c. Al cumplir quince (15) años de servicio se le pagará al trabajador el valor equivalente a quince (15) días del salario básico que devengue.
- d. Al cumplir veinte (20) años de servicio se le pagará al trabajador el valor equivalente a veinte (20) días del salario básico que devengue.

Artículo 34. OMISIÓN Y/O INEXACTITUD EN LOS PAGOS. Cuando la EMPRESA omita el pago de algún factor salarial y/o exista inexactitud en los pagos de nómina de los trabajadores, éstos, contarán con **TREINTA (30) DÍAS** hábiles para presentar la reclamación ante la **EMPRESA**. Una vez verificada la existencia del error en el pago, la EMPRESA deberá efectuar el pago máximo en el siguiente corte de reajuste, el cual no podrá exceder de cinco (5) días hábiles para estos casos.

Artículo 35. EXÁMENES MÉDICOS PERIÓDICOS Y LABORALES: Cuando la Empresa, en cumplimiento de la Ley, remita a los trabajadores a citas de medicina laboral y/o exámenes médicos ocupacionales periódicos, se deberá PROGRAMAR DENTRO DE LA JORNADA LABORAL y remitir una citación en la que se detalle el tipo de procedimiento a realizar, si se trata de un examen periódico o si es un examen de medicina laboral, enumerando los documentos mínimos que debe llevar el trabajador.

PARÁGRAFO: La Empresa realizará gestiones para que en los acuerdos comerciales que realice con proveedores, solicite que le den mayor celeridad a la entrega de documentación cuando así les sea requerido.

Artículo 36. ACCESO TRANSPARENTE Y CLARO A LOS PLANES DE BONIFICACIONES: De manera anticipada, dentro de los primeros cinco (5) días hábiles del mes al inicio del período de medición, se publicarán y/o notificarán las metas, condiciones y posibles bonificaciones que apliquen. El plan de bonificaciones, una vez publicado y/o socializado con los trabajadores, no podrá sufrir modificaciones durante la vigencia del mismo. A partir de octubre del año en curso, estos cinco (5) días de notificación serán calendario.

PARÁGRAFO: Las ausencias justificadas, como las incapacidades y vacaciones, no serán óbice para el pago de las bonificaciones cuando el trabajador haya cumplido sus metas.

Artículo 37. EVALUACIÓN AL PERSONAL DE ESTRUCTURA, JEFATURA Y DEMÁS: La Empresa realizará anualmente evaluaciones periódicas de clima laboral en las que se incluya un criterio que permita medir el correcto desarrollo de las actividades por parte de coordinadores, mandos medios y jefaturas. La Empresa, dentro del mes siguiente a la realización de la encuesta, entregará al Sindicato un informe en el que se muestre los resultados generales obtenidos.

Artículo 38. ROTACIONES Y CAMBIOS DE CAMPAÑAS: La EMPRESA no realizará rotaciones ni cambios de campaña como forma de sanción y/o castigo, tampoco como forma de discriminación a los trabajadores y las trabajadoras sindicalizadas.

Artículo 39. CONVOCATORIA INTERNA: La EMPRESA dará prioridad a los trabajadores de la misma en el evento en que haya un puesto vacante. En tal sentido, realizará convocatorias internas, dando plenas garantías de difusión y prelación a los trabajadores que a la fecha se encuentren vinculados laboralmente con la Empresa.

Artículo 40. RÉGIMEN DISCIPLINARIO: El siguiente procedimiento se aplicará a los trabajadores y a las trabajadoras afiliados y afiliadas al Sindicato:

1. El funcionario del área que tiene conocimiento de la presunta comisión de una falta al reglamento interno de trabajo, emitirá un reporte al área administrativa encargada de realizar el proceso disciplinario dentro de los diez (10) siguientes al momento de tener conocimiento de la ocurrencia del hecho, el escrito deberá contener: (i) una narración de los hechos, (ii) el nombre del presunto infractor, (iii) la fecha en la que ocurrió la presunta falta disciplinable, (iv) las pruebas que considera útiles y pertinentes para iniciar el proceso disciplinario.

2. Conforme al escrito allegado al área encargada, el funcionario encargado estudiará y analizará la posibilidad de iniciar un proceso disciplinario conforme a la adecuación de los hechos, a la literalidad del artículo y a las pruebas allegadas; éste, podrá recolectar material probatorio adicional que considere útil y pertinente para el proceso; una vez realizado esto, deberá encuadrar la acción en la presunta o presuntas faltas cometidas, siendo esta la adecuación final por parte de la Empresa, y se realizará el proceso disciplinario. Esta fase de investigación tendrá

un término de diez (10) días calendario a partir del reporte realizado por el responsable conocedor de la presunta infracción.

3. En caso de iniciar el proceso disciplinario, se deberá citar al presunto infractor para que rinda descargos; esta citación deberá de contener (i) una narración de los hechos por los cuales se investiga, (ii) la presunta falta cometida citando el artículo presuntamente infringido, además mencionar la posible sanción; deberá también (iii) informar y aportar las pruebas que obran dentro del proceso a fin de que éste pueda controvertirlas, (iv) manifestar de forma expresa la posibilidad asistir acompañado de dos (2) compañeros del sindicato si así lo desea el trabajador, y, (v) la fecha y hora en la que se realizará la audiencia.

4. El término para notificar y ejecutar esta citación, será de doce (12) días calendario, que serán contados a partir del conocimiento por parte del funcionario encargado de realizar el procedimiento disciplinario; en todo caso, la citación debe de realizarse con una antelación mínima de dos (2) días hábiles de la fecha programada para la realización de la audiencia de descargos, a fin de garantizar una debida defensa.

5. De la diligencia de descargos se dejará acta de resumen y grabación.

6. Esta audiencia se podrá realizar con la presencia de dos (2) miembros del sindicato que actuarán en la diligencia según lo establecido en el artículo 115 del CST si así lo desea el presunto infractor; y será el momento oportuno en el que el trabajador presentará las pruebas y argumentos que considere.

7. Dentro de los diez (10) días siguientes a la diligencia de descargos, o a vencerse el término de citación para rendirlos, la Empresa tomará la decisión de sancionar o no.

8. En cualquier caso, se le debe informar al trabajador la decisión por cualquier medio escrito, frente a esta decisión procederá el recurso de reposición y en subsidio el de apelación.

9. El término para la presentación de estos recursos será de diez (10) días siguientes al momento en que se notifique la decisión.

10. Los recursos deberán ser resueltos en el término máximo de quince (15) días a partir del momento en que se interponga el correspondiente escrito con la argumentación por parte del trabajador.

11. En caso de que la decisión sea de terminación de contrato, la Empresa se sujetará a la normatividad que esté vigente al momento de tal decisión.

PARÁGRAFO: La Empresa tendrá un archivo completo de todo el proceso disciplinario, que deberá contener todos los documentos, soportes y demás documentación sobre el proceso disciplinario.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Las ausencias justificadas, como vacaciones, incapacidades y otras, darán lugar a la suspensión de los términos descritos acá.

Artículo 41. FALLAS EN EL SISTEMA Y/O EN EQUIPOS: La EMPRESA no cargará, ni establecerá sanciones a los trabajadores y las trabajadoras, cuando las fallas respondan al funcionamiento comprobado del sistema y/o los equipos de la EMPRESA.

Artículo 42. FALTAS GRAVES Y PROHIBICIONES: No serán entendidos como falta grave para afiliados al Sindicato el hecho de distribuir documentos, circulares, pasquines, etc., dentro de las instalaciones de la Empresa, ni dirigir o participar en cualquier tipo de acto en el marco del ejercicio sindical, siempre y cuando no atente de manera injusta contra la buena imagen de la Empresa o de sus trabajadores.

Artículo 43. DOTACIONES: La EMPRESA otorgará la dotación legal en los términos descritos en el artículo 230 del Código Sustantivo del Trabajo, o la normatividad vigente que lo reglamente. En los eventos en que la Empresa opte por entregar la dotación por medio de bonos, el valor será el equivalente necesario para la compra de calzado y vestido de labor.

Artículo 44. AUXILIOS Y PERMISOS REMUNERADOS ADICIONALES: La EMPRESA garantizará los siguientes permisos a los trabajadores en los eventos aquí señalados, así como los auxilios adicionales abajo detallados:

1. **LICENCIA POR LEY DE LUTO Y LEY MARÍA:** La Empresa concederá las siguientes licencias:

a. **Licencia de Maternidad:** La Empresa reconocerá a toda trabajadora, en estado de embarazo una licencia conforme al capítulo V, art. 236 del CST, previa presentación de la incapacidad expedida por a la EPS de la trabajadora, sujeto al cumplimiento de los requisitos señalados en la legislación colombiana.

b. **Licencia de Paternidad:** La Empresa reconocerá y se sujetará a la licencia establecida en el artículo 236 parágrafo 2 del CST, previo la presentación de la

licencia, expedida por la EPS del trabajador, sujeto al cumplimiento de los requisitos señalados en la legislación colombiana.

2. Bolsa de Auxilios de Educación: La EMPRESA, entregará anualmente al Sindicato, la suma de **DIEZ Y SEIS MILLONES DE PESOS (16.000.000\$)**, dirigidos a la bolsa de auxilios educativos, la cual estará administrada por la EMPRESA y el SINDICATO, con el fin de:

- a. Subsidiar el costo educativo de los hijos de los trabajadores menores de 25 años con discapacidades físicas y psicológicas debidamente acreditada por la autoridad competente.
- b. Otorgar a los trabajadores un subsidio para la educación propia o de sus hijos que estuvieran cursando en primaria, bachillerato y educación superior, según reglamento a acordar entre las partes y que estén debidamente matriculados en un instituto educativo reconocido por el Ministerio de Educación Nacional.

Este auxilio se depositará en la cuenta bancaria del Sindicato en un plazo no superior a treinta (30) días siguientes a la firma de la Convención Colectiva de Trabajo. En los años subsiguientes, se pagará en un plazo no superior a los treinta (30) primeros días del año.

Estos auxilios se podrán extender a otros miembros del núcleo familiar del trabajador (en primer grado), previo acuerdo entre Empresa y Sindicato.

3. Licencia por calamidad doméstica: El trabajador debe dar aviso y puede ser anterior o posterior al hecho que lo constituye o al tiempo de ocurrir éste, según lo permitan las circunstancias. Acreditarlo a través de algún medio probatorio. Entiéndase como calamidad doméstica, de conformidad con la Sentencia C- 930 de 2009: "todo suceso familiar cuya gravedad afecte el normal desarrollo de las actividades del trabajador en la cual pueden verse amenazados derechos fundamentales de importancia significativa en la vida personal o familiar del mismo, como por ejemplo una grave afectación de la salud o la integridad física de una familiar cercano (hijo, padre, madre, hermano, cónyuge o compañero permanente). El permiso por calamidad domestica podrá ser otorgado hasta por cinco (05) días hábiles a juicio del empleador, previa evaluación y constatación de los soportes que acrediten el evento. La Empresa facultativamente calificará en cada caso si el hecho presentado configura la existencia de una grave calamidad doméstica. (7)

El trabajador presentará los soportes correspondientes para justificar la calamidad a la mayor brevedad posible, contando con un término máximo de los cinco (05) días posteriores al evento de la calamidad. La Empresa validará y ajustará las novedades de nómina, dentro del siguiente corte de nómina a la entrega de los soportes, por parte del trabajador.

Cualquier persona de estructura que este en sede de la campaña, debe recepcionar los documentos correspondientes a la calamidad, y firmar el recibido correspondiente.

4. **Permiso para asistencia a citas médicas:** La EMPRESA concederá permisos extralegales remunerados de hasta cuatro (4) horas a los trabajadores, para asistir a citas médicas que sean remitidas por el personal de salud de las EPS y ARL a las que estén afiliados los trabajadores.

Artículo 45. DÍA DE LA FAMILIA: La Empresa dará cumplimiento a lo establecido en la ley 1857 de 2017 o la normatividad vigente que la modifique o adiciones, en cuanto al otorgamiento de actividades de recreación o día de la familia.

Artículo 46. FALLOS EN LAS HERRAMIENTAS DE TRABAJO: En los casos en que las plataformas y herramientas de trabajo fallen por culpa exclusiva de la Empresa, los trabajadores no deberán compensar el tiempo perdido de operación con ocasión de los fallos.

Artículo 47. CONVENIOS: La Empresa firmará convenios con entidades para el beneficio de los trabajadores y las trabajadoras.

ARTÍCULO 48. OBJETIVIDAD E IGUALDAD EN EL TRATO: La Empresa buscará eliminar los criterios subjetivos en cuanto al trato de los trabajadores. Así mismo, procurará evitar que en la misma campaña exista subordinación entre personal con vínculo de consanguinidad o afinidad o civil. La Empresa, recibirá e investigará las situaciones que denuncie el Sindicato sobre presunto conflicto de interés, para adoptar las medidas correspondientes.

Artículo 49. CAMBIOS UNILATERALES AL CONTRATO DE TRABAJO: La Empresa no modificará unilateralmente las condiciones del contrato individual de trabajo, de conformidad con lo establecido en la normatividad aplicable, y sin limitar las facultades de ley que tiene el empleador. La Empresa, sólo exigirá competencias

adicionales a las inicialmente establecidas en el contrato de trabajo cuando el empleado esté preparado para tal función.

ASPECTOS PROCEDIMENTALES

Artículo 50. VIGENCIA: La presente Convención Colectiva de Trabajo tiene una vigencia de dos (2) años, contados a partir de la fecha de su suscripción.

Artículo 51. REDACCIÓN, PUBLICACIÓN E IMPRESIÓN: Dentro de los siguientes treinta (30) días de la firma de la Convención Colectiva de Trabajo, la Empresa entregará al Sindicato quinientos (500) ejemplares de la Convención Colectiva de Trabajo.

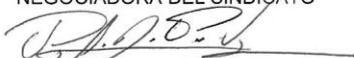
PARÁGRAFO: La diagramación, diseño y formato de los ejemplares, será convenido con el Sindicato.

Artículo 52. NORMAS PREEXISTENTES: La presente Convención Colectiva de Trabajo reemplaza todo convenio previo, razón por la cual, se dejan sin efecto las anteriores convenciones, salvo los temas que no hayan sido modificados por mutuo acuerdo aquí.

Se suscribe la presente Convención Colectiva de Trabajo, a los 6 días del mes de junio del año 2023, para los efectos legales firman:

Por el SINDICATO:


CLAUDIA JIMENA OROZCO MURILLO
NEGOCIADORA DEL SINDICATO


JUAN DAVID PUENTES
ASESOR DEL SINDICATO


YENIFER FLÓREZ BURITICÁ
NEGOCIADORA DEL SINDICATO

Por la EMPRESA:


DANIEL EDUARDO ABELLO HIDALGO
NEGOCIADOR DE LA EMPRESA


JORGE IVÁN JIMÉNEZ
ASESOR DE LA EMPRESA



¡UNIDAD, ORGANIZACIÓN Y LUCHA!

Con el apoyo de:



SINTRAELECOL
SUBDIRECTIVA CALDAS

