

PLIEGO DE PETICIONES SINTRATELEFONOS

INDICE

CAPITULO 1. PREÁMBULO PLIEGO DE PETICIONES	4
CAPITULO 2. GENERALIDADES	8
CLAUSULA PRIMERA. VIGENCIA	8
CLAUSULA SEGUNDA. REINTEGRO A TRABAJADORES DESPEDIDOS SIN JUSTA CAUSA	8
CLAUSULA TERCERA. NO A LA VENTA DE ETB	9
CAPITULO 3. NO TERCERIZACION	9
CLAUSULA CUARTA. INTERMEDIACIÓN LABORAL Y AMPLIACIÓN DE PLANTA ...	9
CAPITULO 4. MODERNIZACIÓN, FUTURO ETB Y CAPACITACION TALENTO HUMANO	10
CLAUSULA QUINTA. PORTALES INTERACTIVOS COMO PARTE INTEGRAL A SMART CITY	11
CLAUSULA SEXTA TECNOLOGÍAS EMERGENTES	12
CLAUSULA SEPTIMA. CAPACITACIÓN Y CERTIFICACIÓN EN LAS NUEVAS TEGNOLOGÍAS	12
CAPITULO 5. ASPECTOS ECONOMICOS	13
CLAUSULA OCTAVA. AUMENTO SALARIAL	13
CLAUSULA NOVENA. AUXILIOS POSGRADOS	14
CLAUSULA DECIMA. PRIMA ESPECIAL	14
CLAUSULA DECIMO PRIMERA. EXONERACIÓN DEL SERVICIO	15
CLAUSULA DECIMO SEGUNDA. BONIFICACIÓN POR LA SOLUCIÓN DEL CONFLICTO	18

CLAUSULA DECIMO TERCERA. REGLAMENTACIÓN DEL FONDO DE PRESTACIONES SOCIALES.....	18
CLAUSULA DECIMO CUARTA. BONIFICACIÓN POR BIOSEGURIDAD PARA TRABAJADORES EN RIESGO LATENTE DEBIDO A AGENTES NOCIVOS EN TERRENO.....	19
CLAUSULA DECIMO QUINTA. BONIFICACIÓN POR ANTIGÜEDAD	20
CLAUSULA DECIMO SEXTA. AUXILIO PROGRAMA SINTRATELEFONOS	20
CAPITULO 6. GARANTIAS LABORALES	21
CLAUSULA DECIMO SEPTIMA ESCALAFÓN DE CARGOS.....	21
CLAUSULA DECIMO OCTAVA GARANTÍA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO...24	24
CLAUSULA DECIMO NOVENA. INDEMNIZACIÓN POR TERMINACIÓN UNILATERAL DEL CONTRATO DE TRABAJO SIN JUSTA CAUSA.	25
CLAUSULA VIGÉSIMA. RECONOCIMIENTO Y APOYO A LAS LABORES DE COPASST.	26
CLAUSULA VIGÉSIMA PRIMERA. RECOPIACION Y COMPILACION TEMÁTICA DE LAS CONVENCIONES COLECTIVAS DE TRABAJO.	27
CAPITULO 7. SALUD LABORAL	27
CLAUSULA VIGÉSIMO SEGUNDA. ENTREGA DE EPP, CONSTRUCCIÓN Y LEVANTAMIENTO DE INFORMACION Y MATRIZ DE PELIGROS.	29
CAPITULO 8. BIENESTAR SOCIAL	28
CLAUSULA VIGÉSIMO TERCERA. PENSIONADOS MISMOS BENEFICIOS	28
CLAUSULA VIGÉSIMO CUARTA. FUNCIONAMIENTO Y REACTIVACIÓN DE LA COMISIÓN SEGUIMIENTO DE COLEGIOS ETB.	28
CLAUSULA VIGÉSIMO QUINTA. CUPOS PARA HIJOS DE TRABAJADORES (AS) Y PENSIONADOS (AS)	29
CLAUSULA VIGESIMO SEXTA. AUXILIO DE EDUCACIÓN	30
CLAUSULA VIGESIMO SEPTIMA. AUXILIO EDUCACIÓN ESPECIAL.....	30
CLAUSULA VIGESIMO OCTAVA. SERVICIOS DE SALUD PARA EMPLEADOS Y FAMILIARES	30
CLAUSULA VIGESIMO NOVENA. FONDO DE VIVIENDA SEGUNDO PRESTAMO...31	31
CLAUSULA TRIGÉSIMA. VINCULACIÓN LABORAL PARA FAMILIARES DE LOS TRABAJADORES CAUSANTES	34

CLAUSULA TRIGÉSIMO PRIMERA. JORNADA SOCIAL A LA COMUNIDAD	35
CLAUSULA TRIGÉSIMO SEGUNDA. CONECTIVIDAD.....	36
CLAUSULA TRIGÉSIMO TERCERA. DERECHO A LA IGUALDAD.....	36
CLAUSULA TRIGÉSIMO CUARTA. EXTENSIÓN DE LA CONVENCION COLECTIVA DE TRABAJO.....	36
CLAUSULA TRIGÉSIMO QUINTA. GARANTIAS DE DERECHOS LABORALES A LAS MUJERES	37

PLIEGO DE PETICIONES SINTRATELEFONOS.

22 de diciembre de 2020

CAPITULO 1. PREÁMBULO PLIEGO DE PETICIONES

Las partes acuerdan que el presente preámbulo es vinculante y de obligatorio cumplimiento. Así pues, con fundamento en la Constitución Política de Colombia, los Convenios 87, 98, 100, 154 de la OIT Que hacen parte de nuestra convención colectiva y ratificados por el Estado Colombiano y vinculantes según nuestro bloque de constitucionalidad, la Declaración Universal de los Derechos Humanos, el Protocolo de San Salvador y la Convención Interamericana de Derechos Humanos, así como el Acuerdo Programático suscrito entre SINTRATELEFONOS y la actual alcaldesa de Bogotá, Claudia López Hernández -el cual se incorpora como anexo-, cuyo tenor literal indica, lo siguiente:

“SINTRATELEFONOS es una Organización Sindical que se ha caracterizado por defender los derechos de los trabajadores y los bogotanos en general, razón por la cual ha propendido o por asumir un papel importante en la definición política de la dirección de nuestra capital apoyando a quienes defiendan los intereses de la ciudadanía. De igual forma, alejados de tan lamentable práctica politiquera que asedia a nuestro país, consideramos que los acuerdos programáticos son un elemento fundamental para profundizar la democracia.

ETB, es la empresa pública de Telecomunicaciones más importante del país. La experiencia consolidada en 136 años de trabajo por la ciudad, le han permitido desplegar la infraestructura y utilizar la tecnología necesaria para ofrecer los servicios que la ciudad requiere. Durante toda su historia la empresa ha sido una importante fuente de ingresos para la economía de la ciudad y las finanzas del Distrito.

La candidata y la Organización sindical convienen centrar la acción en líneas prioritarias, en las que ETB S.A E.S.P. será el aliado estratégico del Distrito en la formulación y desarrollo de la política pública de Conectividad y Comunicación en el entendido que:

La consolidación de las nuevas tecnologías de la Información y la Comunicación están transformando la sociedad, las relaciones interpersonales, la estructura socio económica, el acceso a la educación y al conocimiento, el ejercicio del poder y la política.

La Información y la Comunicación son ahora considerados derechos emergentes e inclusive en las Naciones Unidas se promueven como derechos básicos de la humanidad. Son en la sociedad del conocimiento, bienes públicos de la mayor importancia. Acceder a ellos en condiciones de igualdad, calidad y oportunidad es vital para la ciudad y son herramientas fundamentales en la participación ciudadana y en la toma de decisiones. La ciudad se debe preparar para el despliegue de la tecnología 5G cuyas características iniciales ya fueron reveladas por el Gobierno Nacional y frente a las cuales la nueva administración de la ciudad debe tomar decisiones.

La EMPRESA DE TELECOMUNICACIONES DE BOGOTA ETB, jugará un papel importante en esa tarea. La tecnología 5G será un componente fundamental en la vida de los habitantes de la ciudad, en las operaciones digitales y en la economía de la capital. La nueva red debe facilitar la implementación y el aprovechamiento de tecnologías emergentes como el Internet de las cosas (LT) y la Inteligencia Artificial (IA), facilitará el acceso a servicios como la telemedicina Y la capacitación en línea y será la base para el desarrollo de proyectos de ciudades inteligentes. ETB invirtió en tecnología 4G y ahora debe decidir si participa y c o n qué recursos en 5G.

1). Bogotá asumirá el reto de planificar a corto, mediano y largo plazo el concepto de SMART CITY para prepararse en el aumento de su población en tres aspectos fundamentales: Humano, Social y Medio Ambiente. ETB es fundamental para el soporte y desarrollo de los conceptos de seguridad, vivienda, transporte movilidad, redes de conectividad, de banda ancha, educación, salud, energía, empleo, información y comunicación.

2), La empresa ETB S.A. E.S.P debe ser autosostenible, solidad, rentable por tal razón ETB será fortalecida como empresa de servicios públicos, no se privatizará y el Distrito mantendrá y administrará la participación accionaria con la que cuenta en la actualidad, en consecuencia, la ETB no será VENDIDA, ni se enajenaran sus acciones, ni se utilizará la figura del socio estratégico. Seguiremos promoviendo alianzas para la inversión de nuevas tecnologías y negocios estratégicos.

3). La selección del presidente de ETB debe hacerse por meritocracia y el seleccionado(a) cuente con amplia experiencia en el sector de las telecomunicaciones, con visión para el fortalecimiento y la defensa de la empresa pública, igualmente para los cargos de vicepresidentes, gerentes, directores y subdirectores.

4). El afianzamiento de un plan estratégico corporativo que apueste por Bogotá inteligente que incluya las TICS, estimulará la formación de un gobierno eficiente y transparente en los que se incluyan procesos de planificación colaborativa y participación ciudadana, apalancado en la tecnología, en la protección y seguridad de la información de la ciudadanía, generando innovación e investigación, de

todo lo anterior, con el impulso de los servicios de ETB encaminando a la sociedad a acceder al conocimiento de la información y así reducir la brecha digital.

5). Designar un representante de las y los trabajadores para que integre la Junta Directiva de la ETB. La organización sindical presentará un representante, que en todo caso debe cumplir con todos los requisitos establecidos en los estatutos para ser miembro de la junta y que la escogencia se haga de manera democrática por todos los trabajadores de la Organización en una Asamblea General, previa postulación y elección de las y los futuros candidatos que cumplan con los requisitos.

6). Establecer y desarrollar una política a corto y mediano plazo para que la ETB recupere la ejecución de funciones misionales y permanentes de la empresa, es decir, desarrollar juntamente con el sindicato un plan para eliminación progresiva de la tercerización laboral que afecta a más de 8.000 trabajadores con condiciones laborales precarias a los que se les niega sus derechos laborales y no se les permite el derecho de asociación colectiva y negociación colectiva.

7). Crear e implementar políticas distritales para el fortalecimiento de ETB diseñadas para la promoción de un portafolio de servicio de telecomunicaciones de alta calidad, para entidades centralizadas y descentralizadas del Distrito, con el fin de ampliar los clientes / aliados, dentro del marco de la regulación aplicable, con miras al robustecimiento de las Regionales.

8). Se desarrollará una estrategia para mejorar los canales de información, que permita evaluar periódicamente el fortalecimiento de la ETB, con integrantes de las diferentes organizaciones sindicales de la empresa y funcionarios con capacidad de dación de la secretaria de Hacienda y la Alcaldía Mayor

9). Para la defensa de los derechos de los trabajadores de ETB, es prioridad para el Distrito el cumplimiento de la Convención Colectiva de trabajo, con una actitud democrática y garante en la discusión de un nuevo Pliego de Peticiones que se desarrollará en la próxima administración”.

Acordamos presentar este pliego de peticiones, basados en el acuerdo programático firmado, ratificándonos como aliado estratégico del Distrito en la formulación y desarrollo de la política pública de conectividad y comunicación en el entendido que: *“la consolidación de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación están transformando la sociedad, las relaciones interpersonales, la estructura socio económica, el acceso a la educación y al conocimiento, el ejercicio del poder y la política”*, aspectos que en momentos de pandemia cobran relevancia para que ETB S.A., E. S. P., sea el operador público abanderado del cierre de la brecha digital que se visibilizó para el momento de pandemia y que se requiere para el desarrollo de la sociedad del conocimiento en todos los aspectos para optimizar la conectividad en los estratos económicos afectados.

Para el alcance del propósito se hace necesario el despliegue de la tecnología 5G, en la que la Empresa debe incursionar para el aprovechamiento de las tecnologías emergentes, como esta descrito en el Acuerdo Programático.

En este sentido en el punto 1, se establece que Bogotá asumirá *“el reto de planificar a corto, mediano y largo plazo el concepto de SMART CITY para prepararse en el aumento de su población en tres aspectos fundamentales: Humano, social y medio ambiental. ETB es fundamental para el soporte y el desarrollo de los conceptos de seguridad, vivienda, transporte, movilidad redes de conectividad de banda ancha, educación, salud, energía, empleo, información y comunicación”*. Por tal razón, se hace necesario la implementación de los portales interactivos en las diferentes localidades para la creación de Nodos comunitarios que potencien el empoderamiento de las organizaciones sociales en procesos de participación, en el control social y veeduría ciudadana.

Teniendo en cuenta el Empoderamiento de ETB, en el sector de las telecomunicaciones, con una experiencia de 136 años y junto a ello la infraestructura con que cuenta en este momento de fibra óptica, aspecto que la hace rentable y responsable socialmente con la educación superior al entregar dividendos a la Universidad Distrital Francisco José de Caldas, se acuerda entre las partes que *“no será VENDIDA, ni se enajenaran sus acciones, ni se utilizará la figura del socio estratégico.”*

Guardando coherencia con los acuerdos estipulados la organización sindical SINTRATELEFONOS como titular de los derechos fundamentales de asociación sindical y negociación colectiva y según el Acuerdo programático firmado con la Candidata Claudia López Hernández en el punto 6 que dice: *“ Establecer y desarrollar una política a corto y mediano plazo para que la ETB recupere la ejecución de funciones misionales y permanentes de la empresa, es decir, desarrollar conjuntamente con el sindicato un plan para la eliminación progresiva de la tercerización laboral que afecta a más de 8000 trabajadores con condiciones laborales precarias a los que se les niega sus derechos laborales y no se les permite el derecho de asociación y negociación colectiva”*. ETB como empresa de servicios

públicos, fortalecerá procesos institucionales que permitan optimizar recursos, a través de la vinculación directa de sus trabajadores tercerizados, para salvaguardar el patrimonio económico de la Empresa y Crecer al lado de sus trabajadores.

Así mismo, la EMPRESA DE TELECOMUNICACIONES DE BOGOTÁ S.A., E.S.P., se compromete en la defensa de los derechos laborales de los trabajadores, cumpliendo con las convenciones colectivas de trabajo vigentes, asumiendo una actitud democrática y garante en la discusión de un nuevo pliego de peticiones.

CAPITULO 2. GENERALIDADES

CLAUSULA PRIMERA. VIGENCIA

La Convención Colectiva de trabajo resultante del presente pliego de peticiones regirá entre del 1 de enero del año 2021 a 31 de diciembre del año. 2022

CLAUSULA SEGUNDA. REINTEGRO A TRABAJADORES DESPEDIDOS SIN JUSTA CAUSA

A partir de la firma de la presente Convención Colectiva, en cumplimiento y desarrollo de los Convenios de la OIT, los Derechos Fundamentales establecidos en la Constitución Política de Colombia y reiterada jurisprudencia de las distintas corporaciones judiciales; ETB reintegrará a los trabajadores (as) dentro de los seis meses siguientes de firmar la presente convención colectiva, que hayan sido despedidos sin justa causa, desde enero de 2012 hasta la firma de la presente Convención Colectiva en el mismo cargo o en uno de superior jerarquía al que venía desempeñando al momento del despido sin justa causa.

Los trabajadores reintegrados tienen derecho al pago por parte del empleador, a título de indemnización de los salarios dejados de percibir a consecuencia del despido sin justa causa, durante el tiempo de su desvinculación.

CLAUSULA TERCERA. NO A LA VENTA DE ETB

A partir de la firma de la presente Convención Colectiva las partes acuerdan que la EMPRESA DE TELECOMUNICACIONES DE BOGOTÁ S.A., E.S.P., se abstendrá de adelantar trámite alguno que se relacione con la escisión, la venta, la fusión, la enajenación de acciones o la figura de socio estratégico de la Empresa y seguirá prestando la operación y administración directamente. En este sentido, el Distrito mantendrá y administrará la participación accionaria con la que cuenta en la actualidad preservando el control administrativo de ETB S.A. E.S.P. y la mayoría accionaria del 88.4% pública con la opción de compra del 11.6% de las acciones restantes. Lo anterior en concordancia con, el Acuerdo Programático entre la Organización Sindical SINTRATELEFONOS – Claudia López Hernández numerales 1, 2, 6, 7 y 8, en el marco de: primero, el Plan de Desarrollo Económico, Social, Ambiental y de obras públicas 2020-2024 (“Un Nuevo Contrato Social y Ambiental para la Bogotá del Siglo XXI”) Capítulo I Propósito y Logros de Ciudad al 2030 1 y 2, Artículo 5 Principios, Artículo 6 Enfoques: Enfoque de Territorial, Artículo 7 Atributos: Consciente, Artículo 11 Implementación y seguimiento de los objetivos de desarrollo sostenible, Propósito 5 Construir Bogotá Región con gobiernos abiertos, transporte y ciudadanía consciente No. 70 y 71; segundo, el Plan de Desarrollo Distrital 2020 Artículo 146; tercero, Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022 Pacto por Colombia, Pacto por la Equidad Artículo 147.

CAPITULO 3. NO A LA TERCERIZACIÓN LABORAL

CLAUSULA CUARTA. INTERMEDIACIÓN LABORAL Y AMPLIACIÓN DE PLANTA
A la firma de la presente Convención Colectiva, la EMPRESA DE TELECOMUNICACIONES DE BOGOTÁ S.A., E.S.P., y SINTRATELEFONOS desarrollarán una política a corto y mediano plazo para recuperar la ejecución de funciones misionales y/o y permanentes de la empresa. Para lo anterior, se creará

una Comisión Bipartita, compuesta por 3 representantes de ETB y 3 representantes de SINTRATELEFONOS, que tenga como objeto estructurar la política sobre la intermediación laboral, productividad, empleo digno y decente, que contribuya a la eficiencia y eficacia de la prestación del servicio de las TIC.

De mutuo acuerdo con SINTRATELEFONOS, la Empresa vinculará mediante curso-concurso y con contrato a término indefinido a los contratistas de prestación de servicios, los trabajadores en misión y de obra labor que actualmente prestan sus servicios a ETB, para realizar actividades en las diferentes áreas de alistamiento, aseguramiento, aprovisionamiento y comercial o las que hagan sus veces, en los cargos establecidos taxativamente en la curva unificada y profesional de la convención colectiva de trabajo.

Para los cargos anteriormente descritos, la empresa vinculará a mil (1000) trabajadores, bajo los siguientes plazos: quinientos (500) trabajadores en el primer (1) año y quinientos (500) trabajadores en el segundo año, de la firma de la presente Convención Colectiva. Lo anterior, en cumplimiento a lo descrito en el punto número 6° del Acuerdo Programático suscrito entre SINTRATELEFONOS y la actual alcaldesa de Bogotá Claudia López Hernández.

CAPITULO 4. MODERNIZACIÓN, FUTURO ETB Y CAPACITACION TALENTO HUMANO

CLAUSULA QUINTA. PORTALES INTERACTIVOS COMO PARTE INTEGRAL A SMART CITY

A partir de la firma de la presente Convención Colectiva, con el fin de apoyar la masificación de las TIC's, Smart City y reconocimiento posicionamiento de la marca, con fundamento en la función social que ETB presta a las comunidades cerrando la brecha digital, a fin de mejorar la cobertura de sectores sociales de escasos

recursos, las partes acuerdan trabajar conjuntamente en la reactivación, implementación y puesta en marcha de los portales interactivos en los estratos uno, dos y tres., Para tal efecto, ETB implementará ya sea financiando o realizando convenios interadministrativos para las doce localidades más vulnerables de la ciudad, y los portales interactivos en las regionales donde tenga presencia, dentro del proyecto de masificación de TICs´s y Smart City, también dotará con todos los dispositivos y software que permitan el uso en las comunidades, organizaciones de cada una de las localidades, posibilitando, su empoderamiento, participación y veeduría. Adicional se desarrolle e implemente los procesos de info-alfabetización gratuita en los portales interactivos. Para sus procesos de organización, información y participación en la veeduría ciudadana y control social, el portal interactivo tendrá una zona wifi pública, así mismo ETB y SINTRATELEFONOS desarrollarán un programa de teleasistencia para el adulto mayor, contribuyendo a la masificación de los derechos subjetivos que tienen que ver con los servicios sociales.

En concordancia con: El Acuerdo Programático La Organización Sindical SINTRATELEFONOS y la Alcaldesa Claudia López Hernández numerales 1, 2, 6, 7 y 8; Plan de desarrollo Económico, social, ambiental y de obras públicas 2020-2024 Capítulo I Propósito y Logros de Ciudad al 2030 numeral 29 y 30, Artículo 5 Principios,

Artículo 6 Enfoques: Enfoque de Territorial, Artículo 7 Atributos: Consciente, Artículo 11 Implementación y seguimiento de los objetivos de desarrollo sostenible, Propósito 5 Construir Bogotá Región con gobiernos abiertos, transporte y ciudadanía consciente numeral 70 y 71; Plan de Desarrollo Distrital 2020 Artículo 146; Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022 Pacto por Colombia, Pacto por la Equidad Artículo 147.

Retoma Convención Colectiva 2009-2013 Clausula 13. 3

CLAUSULA SEXTA TECNOLOGÍAS EMERGENTES

A partir de la presente Convención Colectiva, La EMPRESA DE TELECOMUNICACIONES DE BOGOTÁ S.A E.S.P. ETB, manejará de forma directa y sin intermediación administrativa, ni comercial, ni organizativa, la plataforma tecnológica para Smart City Bogotá, compuesta por tecnologías emergentes, como: 5G, Big Data, Aprendizaje Automático(Machine Learning), Inteligencia Artificial, Internet de las Cosas (IoT), PNL (Programación Neurolingüística), Cloud, Aprendizaje Profundo (Deep Learning), Big Data, Analytics, Blockchain, Analítica Predictiva, Cibernética-Hibrido, entre otros.

SINTRATELEFONOS hará acompañamiento y será el garante del cumplimiento durante la ejecución e implementación de las Tecnologías Emergentes como: plataforma tecnológica.

CLAUSULA SEPTIMA. CAPACITACIÓN Y CERTIFICACIÓN EN LAS NUEVAS TECNOLOGÍAS

A partir de la firma de la presente Convención Colectiva, LA EMPRESA DE TELECOMUNICACIONES DE BOGOTÁ S.A., E.S.P., deberá direccionar y apoyar la capacitación y certificación permanente en la adquisición y actualización, cada vez que en la empresa se incurriera una nueva tecnología a todos sus trabajadores, en todo caso previendo que la capacitación se realice en el tiempo adecuado y antes de la implementación esta, teniendo en cuenta los siguientes aspectos:

1. La Empresa deberá prever que la capacitación se realice en un tiempo adecuado y prudente, en todo caso, antes de la implementación de la nueva tecnología en la Empresa.
2. La Empresa contratará para la capacitación y certificación requerida, al fabricante en la nueva tecnología, garantizando que el conocimiento no se centre en una persona o un grupo reducido de trabajadores. En el evento, en que las

capacitaciones se brinden en el orden internacional, la Empresa deberá garantizar que el 70 % de cupos de capacitación sean para trabajadores convencionales.

3. La capacitación deberá ser enfocada a las necesidades presentes del negocio en las áreas correspondientes que componen la Empresa, entre otros temas en: BigData, analítica de datos, tecnologías emergentes, tecnologías de las TIC, Cloud, e inteligencia artificial.

4. La Empresa garantizará que todos los trabajadores convencionales dispongan de la capacitación en ofimática y transformación digital que se requiere. Adicionalmente, al momento de la contratación del nuevo personal debe garantizarse que estos ya cuenten con esta capacitación

CAPITULO 5. ASPECTOS ECONOMICOS

CLAUSULA OCTAVA. AUMENTO SALARIAL

Durante la vigencia de la presente Convención Colectiva (2021-2022), a los trabajadores convencionales, cada año de vigencia de la presente, se les aplicará un aumento salarial equivalente al porcentaje de: el Índice de Precios al Consumidor (IPC) más alto entre el nacional o el distrital del año anterior certificado por el DANE o la institución que haga sus veces, o el aumento del Salario Mínimo Legal Mensual Vigente, o el aumento del salario de los empleados públicos, o el aumento de la productividad en el sector, el que resulte más alto entre los cinco, más doce 12 puntos porcentuales.

CLAUSULA NOVENA. AUXILIOS POSGRADOS.

A partir de la firma de la presente convención colectiva de trabajo, la EMPRESA DE TELECOMUNICACIONES DE BOGOTÁ S.A. E.S.P., reconocerá cincuenta (50) auxilios semestrales, por un valor máximo de treinta millones de pesos (\$30.000.000) cada uno, por programa y por trabajador, a los trabajadores activos

convencionados de ETB, para cursar programas de posgrado, entendiéndose que este concepto comprende: Especialización, maestría y doctorado, en el programa de estudio que el trabajador haya elegido. Los programas deberán ser ofrecidos por instituciones educativas nacionales, en modalidad presencial y/o virtual, o instituciones extranjeras únicamente en modalidad virtual avaladas o reconocidas por el Ministerio de Educación Nacional. O por las autoridades competentes. Con la reglamentación que realice SINTRATELEFONOS y ETB S.A. E.S.P.

El monto contemplado en este artículo se actualizará anualmente con el porcentaje de aumento del IPC Nacional o Distrital y/o aumento del salario mínimo, el que resulte más alto.

CLAUSULA DECIMA. PRIMA ESPECIAL

La empresa reconocerá a todos a los trabajadores afiliados a SINTRATELEFONOS una bonificación extraordinaria especial no constitutiva de factor salarial ni prestacional teniendo en cuenta los mismos porcentajes y cuantía que fija la junta directiva y la administración de ETB para los trabajadores de la curva administrativa y de la alta dirección equivalente mínimo a dos salarios básicos respectivos a cada trabajador de la curva unificada y profesional para cada año. Dicha prima será pagada el 15 de mayo de cada año.

PARAGRAFO: En caso que la junta directiva y la administración de ETB no fije ningún bono de desempeño para la curva administrativa y de alta dirección de la empresa, ETB reconocerá a todos los trabajadores de ETB afiliados a SINTRATELEFONOS una bonificación anual no constitutiva de salario, equivalente mínimo a un salario básico respectivo a cada trabajador de la curva unificada y profesional, siempre que los ingresos operacionales resulten positivos.

CLAUSULA DECIMO PRIMERA. EXONERACION DEL SERVICIO

A la firma de la presente Convención Colectiva, LA EMPRESA DE TELECOMUNICACIONES DE BOGOTÁ S.A. E.S.P., aprobará la exoneración del servicio para: (i) el personal activo que habría causado la pensión de jubilación consagrada en la Cláusula 3 de la Convención Colectiva de 1992, después del 31 de julio de 2010 (fecha establecida en el acto legislativo No. 1 de 2005); (ii) el personal activo a quienes: por un lado, en el RPM les resten 10 años o menos para el cumplimiento de la edad o 250 semanas de tiempo de cotización o menos para el tiempo de servicio. Por otro lado, en el RAIS les haga falta menos de 10 años de cotización en su cuenta de ahorro individual para obtener la pensión de vejez; (iii) el personal activo con disminución en su capacidad laboral o que tenga reubicación laboral.

Las partes firmantes de la presente convención acuerdan fijar los parámetros para la firma de conciliaciones individuales o transacciones y/o desistimientos, con los trabajadores mencionados en el párrafo inmediatamente anterior. Las partes acuerdan que la alternativa para formalizar una conciliación, transacción y/o desistimiento que haga tránsito a cosa juzgada, con el objeto de terminar los procesos judiciales cursantes o precaver las posibles reclamaciones extrajudiciales o judiciales futuras, a las que se pueden acoger voluntariamente los trabajadores es la siguiente:

LA EMPRESA DE TELECOMUNICACIONES DE BOGOTÁ S.A. E.S.P., acordará con el trabajador la exoneración en la prestación de su servicio por un término fijo y le reconocerá una suma conciliatoria o transaccional mensual, equivalente al 90% del salario promedio de lo devengado en el último año de prestación del servicio. Este término fijo de exoneración estará delimitado desde la fecha en los que los funcionarios administrativos o judiciales hayan aceptados las condiciones, los contratos de transacción, o el desistimiento, dando por terminados los procesos judiciales o precavidas las reclamaciones extrajudiciales y, hasta el reconocimiento al trabajador y la fecha del pago efectivo de la pensión de vejez, por parte del Sistema de Seguridad Social en Pensiones.

El efecto del salario de la suma conciliatoria o transaccional mensual que recibirá el trabajador durante el periodo de exoneración se acordará en la respectiva conciliación o transacción. El trabajador se compromete a reintegrar a ETB, en la proporción que corresponda en la Resolución de Reconocimiento de Pensión de Vejez, el valor equivalentemente al monto de la retroactividad reconocida de su pensión, si hay lugar a ello. Esto, inmediatamente le sea reconocido su derecho pensional e iniciado el pago de la mesada.

La suma conciliatoria o transaccional reconocida como monto mensual durante el periodo de exoneración será actualizada todos los años, cada primero (1) de enero, en el mismo porcentaje de incremento del salario de los trabajadores beneficiarios de la convención colectiva de trabajo y, en ausencia de este, con el IPC o aumento del salario mínimo u otros indicadores que en su momento determine el gobierno nacional para el incremento, en donde se aplicará el indicador que fuere más alto.

La empresa reconocerá a los trabajadores exonerados igualdad de condiciones que a los trabajadores activos beneficiarios de la convención colectiva de trabajo. Para efecto de la liquidación de las prestaciones sociales que se causen durante el término de la exoneración se calcularán conforme a su salario actualizado o aumentado en las mismas condiciones que el resto de trabajadores beneficiarios de la convención colectiva de trabajo.

La empresa no discriminará a los trabajadores beneficiarios de exoneración del servicio y les respetará la libertad sindical, acorde con la nueva situación del trabajador, mientras ostenten este derecho.

El trabajador confirmará a la empresa, directamente o mediante su apoderado, su deseo de acogerse a la fórmula de conciliación establecida en la Convención. Una vez el trabajador confirme a la empresa su deseo de acogerse a esta figura, la empresa acordará con el trabajador la fecha a partir de la cual cesará la prestación activa del servicio por parte del trabajador y empezará a operar la figura de la exoneración, lo cual será dentro del plazo máximo de un (1) año a partir de la fecha de confirmación del deseo de acogerse a la figura.

La aplicación del acuerdo de exoneración, en todo caso, sólo se ejecutará a cada trabajador cuando se firme y formalice la respectiva conciliación judicial o extrajudicial, transacción o desistimiento y los funcionarios administrativos o judiciales hayan aceptado las conciliaciones, transacciones o desistimiento, dando por terminados los procesos judiciales o precavidos las reclamaciones extrajudiciales correspondientes. Las demás condiciones para este grupo de trabajadores quedarán consignadas en las respectivas actas individuales de conciliación o transacción.

No obstante a lo anterior, en caso que algún trabajador que cumpla con las condiciones arriba establecidas no se acoja a la fórmula para precaver y solucionar los procesos judiciales en curso o las reclamaciones extrajudiciales relativas al artículo de la convención colectiva de trabajo sobre pensión de jubilación, se deja expresa constancia que lo pactado en este artículo no afectará los derechos que reclame ante justicia o cualquier otra entidad los trabajadores de la empresa, que se consideran afectados en materia pensional por el acto legislativo 01 de 2005, ante lo cual, las partes respetaran y acataran los fallos judiciales, legalmente ejecutoriados. Aquellos trabajadores que adelantaron procesos judiciales anteriores a la firma de este acuerdo, también tendrán derecho a acogerse a su contenido, incluso si la jurisdicción ya se hubiese manifestado.

Los trabajadores beneficiarios de la exoneración del servicio con esta figura, deberán ser remplazados preferencialmente con trabajadores de la ETB, no obstante, en el caso de que se contraten a trabajadores nuevos estos serán vinculados directamente, por medio de contratos laborales en concordancia con las demás cláusulas de estabilidad laboral y tipos establecidos de contratación de la presente Convención Colectiva de Trabajo.

CLAUSULA DECIMO SEGUNDA. BONIFICACIÓN POR LA SOLUCIÓN DEL CONFLICTO

A partir de la firma de la presente Convención Colectiva, ETB reconocerá una bonificación por la solución del conflicto colectivo equivalente a dos (2) SMMLV para cada uno de los (as) trabajadores (as) beneficiarios de la convención colectiva.

CLAUSULA DECIMO TERCERA. REGLAMENTACIÓN DEL FONDO DE PRESTACIONES SOCIALES

El fondo de prestaciones sociales estará bajo la dirección de una Junta Constituida así: El presidente de la empresa, que la presidirá y dos representantes más de la empresa; el presidente del sindicato y dos representantes más del sindicato y, un secretario contador nombrado por la Gerencia que no contará con voto. En un plazo máximo de dos meses desde la firma de la presente Convención Colectiva de trabajo, la Junta deberá constituirse. Con posterioridad, en un plazo máximo de tres meses la Junta deberá expedir su propio reglamento.

Mensualmente se producirá un cuadro estadístico que presente el total de las prestaciones sociales de que goza el personal de la EMPRESA DE TELECOMUNICACIONES DE BOGOTÁ S.A. E.S.P., subdividido en dos grupos:

- a) Prestaciones sociales atendidas con los ingresos provenientes de la explotación económica de la empresa y
- b) Prestaciones sociales atendidas con los dineros provenientes del “Fondo de Prestaciones Sociales”.

Este cuadro debe presentar la información discriminada por trabajador y por prestación y siempre deberá ser remitida a SINTRATELEFONOS. Semestralmente se producirá y enviará al sindicato, los estados financieros del fondo.

Para hacer uso de los dineros del fondo de prestaciones conforme a lo reglamentado en este artículo es requisito *sine qua non* la constitución, funcionamiento y administración de la Junta mencionada en este artículo.

El uso de los dineros del fondo, sin el lleno de los requisitos contemplados en este artículo se constituye un detrimento patrimonial o abuso de confianza si la administración de la empresa es privada.

Los trabajadores que se retiren o su contrato sea terminado sin justa causa antes de cumplir los cinco años de servicio tienen derecho a pedir el 75% del valor de descuento que se les hubiere hecho para el fondo de prestaciones sociales.

CLAUSULA DECIMO CUARTA. BONIFICACIÓN POR BIOSEGURIDAD PARA TRABAJADORES EN RIESGO LATENTE DEBIDO A AGENTES NOCIVOS EN TERRENO.

A partir de la firma de la presente Convención Colectiva, LA EMPRESA DE TELECOMUNICACIONES DE BOGOTÁ, ETB S.A E.S.P., reconocerá a los trabajadores convencionados el equivalente a dos (2) salarios básicos mensuales correspondientes al cargo respectivo, los cuales serán pagados anualmente. Este pago se realizará cada 15 de septiembre a quienes desempeñan labores relacionadas con el mantenimiento, aseguramiento, alistamiento y aprovisionamiento de las redes en cobre y fibra óptica del área operativa en terreno, en los cargos de: obrero, instalador/repador, ayudante de empalmador, empalmador, jefe de grupo, supervisor, conductor auxiliar, conductor auxiliar equipo succión y limpieza, personal de distribuidor general, y demás trabajadores que con ocasión del servicio y la actividad laboral propia de su cargo tengan el derecho.

CLAUSULA DECIMO QUINTA. BONIFICACIÓN POR ANTIGÜEDAD

La Empresa de Telecomunicaciones ETB S.A E.S.P., pagará a los trabajadores cada que cumplan o a quienes hayan cumplido, treinta, treinta y cinco y cuarenta

años continuos o discontinuos al servicio de la empresa, el equivalente a (6) sueldos promedio.

Como sueldo promedio se entenderá, el promedio mensual de lo devengado por el trabajador(a) en el último año de servicios en que se cause este derecho, teniendo en cuenta para este promedio los factores que se aplican en la liquidación de las cesantías.

La empresa pagará el 100% del reconocimiento por antigüedad al trabajador (a) que se retire voluntariamente, fallezca estando a su servicio o sea despedido con o sin justa causa, faltándole (1) año o menos para completar el tiempo requerido.

No obstante, para los trabajadores que no se encuentren dentro del año o menos para completar el tiempo requerido y sean retirados, fallezcan estando al servicio de la empresa o sean despedidos con o sin justa causa, ETB les reconocerá el valor de la prima de manera proporcional al tiempo laborado.

CLAUSULA DECIMO SEXTA. AUXILIO PROGRAMA SINTRATELEFONOS.

LA EMPRESA DE TELECOMUNICACIONES DE BOGOTÁ S.A. E.S.P., durante la vigencia de la presente convención colectiva (2021-2022) destinará para SINTRATELEFONOS durante la vigencia del acuerdo convencional, la suma total de \$300.300.000 (TRECIENTOS MILLONES TRECIENTOS MIL PESOS) para gastos relacionados con programas de modernización y nuevas tecnologías, programas de formación y educación, salud ocupacional y Sociología laboral y gastos administrativos de SINTRATELEFONOS. La suma señalada será pagada en dos (2) contados, uno por año así:

1. En el año 2021, la suma de CIENTO CUARENTA Y TRES MILLONES DE PESOS (\$143.000.000).
2. En el año 2022, la suma de CIENTO CINCUENTA Y SIETE MILLONES TRESCIENTOS MIL PESOS (\$157.300.000).

Las sumas señaladas serán pagadas, previa presentación de cuenta de cobro por parte de SINTRATELEFONOS, a más tardar en el mes de junio de cada uno de los años de vigencia de la convención. Estos aportes se manejarán en una cuenta especial destinada por SINTRATELEFONOS para tal fin.

En todo caso, SINTRATELEFONOS entregará a la vicepresidencia de Auditoria Corporativa de ETB, durante la vigencia del presente acuerdo, informes trimestrales de ejecución de dichos recursos, que serán distribuidos así:

Gastos administrativos de SINTRATELEFONOS: 40%

Modernización y nuevas tecnologías: 20%

Programas de formación y educación: 20%

Salud ocupacional y sociología laboral: 20%

CAPITULO 6. GARANTIAS LABORALES

CLAUSULA DECIMO SÉPTIMA. ESCALAFÓN DE CARGOS

A la firma de la presente convención, con el objetivo de definición del Escalafón y manual de funciones al interior de LA EMPRESA DE TELECOMUNICACIONES DE BOGOTÁ ETB S.A ESP, se constituirá una comisión bipartita con 3 integrantes de la Empresa y 3 integrantes de SINTRATELEFONOS, los cuales tendrán voz y voto en la toma de decisiones. En todo caso, la obligación presupuestal para llevar a cabo el cumplimiento de la cláusula estará a cargo de ETB. El desarrollo de la estructura de cargos se realizará en las siguientes etapas a partir de la firma de esta Convención Colectiva:

1. LA EMPRESA DE TELECOMUNICACIONES DE BOGOTÁ ETB S.A E.S.P., contratará en un término de 4 meses siguientes a la firma de la presente

Convención Colectiva a un tercero experto en la materia -previo aval de SINTRATELEFONOS-, de los oferentes escogidos en la Comisión Bipartita, los cuales serán propuestos tanto por ETB, como por SINTRATELEFONOS. El experto técnico deberá ser una institución preferiblemente pública o en su defecto privada, cuyo objeto social le permita celebrar este tipo de contratos.

2. Una vez contratado al experto técnico, en un lapso de 1 mes, ETB entregará tanto al experto, como a SINTRATELEFONOS los insumos necesarios para la construcción del escalafón y manual de funciones que se deberá implementar al interior de la Empresa.
3. El experto técnico después de la entrega de la información contará con 3 meses para proferir el estudio, prorrogables por 3 meses más. En todo caso este estudio deberá estar guiado por los siguientes criterios objetivos: formación académica, experiencia laboral certificada, responsabilidades específicas de la labor, recursos y personas a cargo, condiciones físicas y fisiológicas del trabajo. En todo caso, no se podrá suprimir ningún cargo presente al interior de ETB y en el evento de modificación o traslado del cargo, este no podrá desmejorar las condiciones laborales del trabajador.
4. Transcurrido el término para la entrega del estudio que contendrá los escalafones y manual de funciones, este deberá ser enviado con copia tanto a SINTRATELEFONOS como a ETB, quienes, en un término de un mes, deberán sesionar en la comisión bipartita, que tendrá por objetivo analizar y aprobar el estudio. En caso de existir alguna sugerencia, modificación, complementación o cambio del estudio, esta deberá ser enviada al experto técnico, quien en un plazo no mayor a 1 mes resolverá la petición, la cual estará debidamente motivada y guiada por el principio de favorabilidad o *in dubio pro operario*.

5. Surtidas las anteriores etapas, se llevará a cabo la implementación de los escalafones y manual de funciones al interior de ETB, los cuales son parte integrante de la Convención Colectiva y se regirán por esta. Para todos los efectos, se entenderá que la Empresa será la responsable de esta ejecución. No obstante, SINTRATELEFONOS realizará el seguimiento de la implementación. Para esto, la Comisión Bipartita se reunirá cada mes, debiendo la Empresa en estas sesiones presentar un informe de avance mensual de la implementación. En todo caso, la implementación del escalafón no podrá superar los 3 meses, que se entenderán como retroactivos para el reajuste de cargo de los trabajadores.

En caso de que, pasados los 16 meses mencionados, sin que se haya obtenido e implementado el resultado de estudio: el sindicato creará, conforme a la Cláusula Segunda de la convención colectiva de trabajo 2013-2016, la estructura de cargos y manual de funciones, el cual la Empresa estará obligada a aplicar “*ipso facto*”, reajustando los cargos y manual de funciones conforme a los establecido por SINTRATELEFONOS retroactivamente al plazo de entrada en vigencia de la presente Convención Colectiva.

Parágrafo 1. SINTRATELEFONOS recibirá capacitación por parte la empresa especializada contratada, en la metodología seleccionada para el diseño del escalafón de cargos y manual de funciones.

Parágrafo 2. En los casos en que el resultado del escalafón de cargos, manual de funciones y salarios, evidenciara la necesidad de actualización y capacitación de los trabajadores que se encuentran ubicados en determinado puesto de trabajo, la empresa facilitará a estos los medios económicos y tiempos necesarios para cursar los programas de formación, cursos o similares.

De igual manera, facilitará el proceso de homologación y certificación de competencias, en los casos en los que cuenten con la experiencia y requieran homologar con esta un título técnico, tecnológico o certificaciones específicas.

Parágrafo 3. En el evento en que, con la implementación de cargos se dejará una vacancia, esta deberá suplirse principalmente mediante curso-concurso con los trabajadores directos de la ETB, en caso de que con el procedimiento anterior aún quedarán vacantes, estas subsidiariamente deberán ser cubiertas con el personal vinculado mediante intermediación laboral a través de un curso-concurso.

CLAUSULA DECIMO OCTAVA. GARANTÍA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO

A partir de la firma de la presente Convención Colectiva, la EMPRESA DE TELECOMUNICACIONES DE BOGOTÁ S.A. E.S.P., se compromete a respetar los derechos adquiridos y los fundamentales de cada trabajador, entre ellos el de estabilidad en el empleo, trabajo en condiciones dignas, justicia y equidad, conforme a lo establecido en la Constitución Política Nacional (Artículo 53).

Por tal razón, la EMPRESA DE TELECOMUNICACIONES E.T.B. S.A. E.S.P., se obliga a no terminar los contratos de trabajo, excepto por justa causa comprobada, previo agotamiento del debido proceso y del derecho a la defensa establecido en el régimen disciplinario vigente, esto es, la cláusula octava de la convención colectiva 2018-2020 suscrita entre ETB y SINTRATELEFONOS, so pena de que la terminación del contrato sea ineficaz, es decir, que no tenga ningún efecto.

En consecuencia, en el evento de que la empresa despidiera un trabajador sin justa causa o violentando el procedimiento establecido en el artículo octavo de la Convención Colectiva 2018-2020, la Empresa tendrá la obligación de reintegrar al trabajador al mismo o mejor cargo que tenía, con el reconocimiento de la totalidad de salarios, aportes al Sistema General de Seguridad Social y prestaciones legales

y extralegales, desde el momento que fue desvinculado hasta que efectivamente sea reintegrado.

CLAUSULA DECIMO NOVENA. INDEMNIZACIÓN POR TERMINACIÓN UNILATERAL DEL CONTRATO DE TRABAJO SIN JUSTA CAUSA.

A partir de la firma de la presente Convención Colectiva, si existiera un incumplimiento de la cláusula de estabilidad laboral y se despidiera un trabajador sin justa causa, será el trabajador quien discrecionalmente podrá escoger entre el reintegro o la indemnización. En el caso de que el trabajador opte por la indemnización, la EMPRESA DE TELECOMUNICACIONES DE BOGOTÁ S.A.

E.S.P., pagará una indemnización adicional a la de Ley, por terminación del contrato unilateral y sin justa causa de la siguiente manera:

- a. Sesenta (60) días de salario promedio, cuando el trabajador tuviere un tiempo de servicio no mayor de un (1) año.
- b. Si el trabajador tuviere más de un (1) año de servicio continuo y menos de cinco (5) años, se le pagarán treinta (30) días adicionales de salarios promedio sobre los sesenta (60) días de salario promedio del Literal a), por cada uno de los años de servicio subsiguientes, y proporcionalmente por fracción.
- c. Si el trabajador tuviere cinco (5) años o más de servicio continuo y menos de diez (10), se le pagarán cuarenta (40) días adicionales de salarios promedio sobre los sesenta (60) días de salario promedio del Literal a), por cada uno de los años de servicio subsiguientes al primero, y proporcionalmente por fracción.

- d. Si el trabajador tuviere diez (10) años o más de servicio continuo, se le pagarán cien (100) días de salario promedio por cada uno de los años de servicio laborados y proporcionalmente por fracción.

Parágrafo: los salarios promedio incluyen las prestaciones sociales y en general todos los valores de factor salarial.

CLAUSULA VIGÉSIMA. RECONOCIMIENTO Y APOYO A LAS LABORES DE COPASST

A partir de la firma de la presente Convención Colectiva, la EMPRESA DE TELECOMUNICACIONES DE BOGOTÁTB S.A., E.S.P., dará participación al COPASST y a SINTATELEFONOS en la definición y/o selección de la Aseguradora de Riesgos Laborales (ARL) del para el Sistema General de Riegos Laborales en lo establecido por la por la Ley 100 de 1993 y las normas concordantes. La aseguradora que cubra los riesgos de tipo laboral (ARL).

ETB , financiará y/o patrocinará , eventos nacionales e internacionales que se realicen para fortalecer las actividades del COPASST encargados , relacionadas con la promoción, prevención y vigilancia de los temas de Seguridad y Salud en el Trabajo, a los cuales sean invitados y/o deseen participar, para lo cual, ETB designará un rubro de 46 SMMLV anuales que harán parte integral del presupuesto para el sistema de gestión y seguridad y salud en el trabajo, en todo caso, el personal que asistirá a estas capacitaciones y eventos serán elegido por los integrantes del COPASST que son aquellos copasistas elegidos por votación en ETB.

ETB, concederá e incrementará los permisos remunerados a los integrantes de COPASST que sean necesarios para ejecutar las actividades de este comité; relativas a los integrantes de COPASST, para las actividades de promoción, información, información y divulgación acordadas y programadas de 6 a 8 horas semanales.

CLAUSULA VIGÉSIMO PRIMERA. RECOPIACION Y COMPILACION TEMÁTICA DE LAS CONVENCIONES COLECTIVAS DE TRABAJO.

A partir de la presente Convención Colectiva, la EMPRESA DE TELECOMUNICACIONES DE BOGOTÁ S.A., E.S.P., y SINTRATELEFONOS realizarán la recopilación y compilación de las Convenciones Colectivas de trabajo, organizándolas temáticamente, incluyendo en un sólo texto los contenidos vigentes de las homologaciones y laudos. Con el fin de realizar esta labor se creará una Comisión Bipartita conformada por tres representantes de SINTRATELEFONOS y tres de la administración que deberá entregar el documento compilado en un término no mayor a 3 meses a partir de la firma de la Convención. En todo caso, el texto convencional o de laudo arbitral deberá mantenerse íntegro y sin modificación alguna. El texto final será depositado ante el Ministerio de Trabajo dentro de los términos legales establecidos. La recopilación que haya presentado la organización sindical será la que quedara como recopilación final para las partes.

CAPITULO 7. SALUD LABORAL

CLAUSULA VIGÉSIMO SEGUNDA. ENTREGA DE EPP, CONSTRUCCIÓN Y LEVANTAMIENTO DE INFORMACION Y MATRIZ DE PELIGROS.

La EMPRESA DE TELECOMUNICACIONES DE BOGOTÁ S.A. E.S.P. se compromete a realizar y ejecutar dentro de los tres (3) meses siguientes a la firma de la presente Convención Colectiva un plan de trabajo para la construcción de la matriz peligros, evaluación y valoración de los riesgos, y la respectiva realización de EPP, con la participación de dos representantes del empleador, dos representantes de SINTRATELEFONOS y dos representantes del COPASST, conforme a los lineamientos establecidos en el Decreto 1072 de 2015.

Para identificación de peligros, evaluación y valoración de los riesgos, la EMPRESA

DE TELECOMUNICACIONES DE BOGOTÁ S.A. E.S.P., implementará una metodología, la cual dará a conocer a los participantes anunciados en el párrafo anterior, así mismo, los capacitará de manera periódica y permanente en el manejo de dicha metodología, que se requiera para tal fin.

De acuerdo a los cargos definidos, en las diferentes convenciones colectivas de trabajo, la empresa entregara los EPP, a los que haya lugar, con relación a la función de los trabajadores teniendo en cuenta el anterior proceso.

CAPITULO 8. BIENESTAR SOCIAL

CLAUSULA VIGÉSIMO TERCERA. MISMOS BENEFICIOS PARA PENSIONADOS

La Empresa de Telecomunicaciones de Bogotá reconocerá a partir del presente acuerdo convencional a los trabajadores pensionados en cualquier modalidad y/o afines implementadas por ETB., quienes serán aquellos a los que su contrato laboral se finalice a causa del reconocimiento de pensión de vejez o invalidez en el Régimen de Prima Media o Ahorro Individual establecido en la Ley 100 de 1993, los derechos a continuar disfrutando de los beneficios convencionales de colegios, club vacacional y servicio médico, entre otros.

CLAUSULA VIGÉSIMO CUARTA. FUNCIONAMIENTO Y REACTIVACIÓN DE LA COMISIÓN SEGUIMIENTO DE COLEGIOS ETB.

A partir de la firma de la presente Convención Colectiva de Trabajo, la EMPRESA DE TELECOMUNICACIONES DE BOGOTÁ S.A. E.S.P a través de la Comisión de Seguimiento de Colegios, pactada en la cláusula novena de la convención colectiva de trabajo 2004-2006, por consenso paritario, y de conformidad a sus funciones, ETB implementará la mejora continua de los énfasis y de las herramientas necesarias para el desarrollo de los PEI de los colegios ETB. Para ello la empresa asignara los recursos necesarios para tal fin de acuerdo a lo ya pactado solicitamos los siguientes requerimientos:

PLANTA DOCENTE:

La EMPRESA DE TELECOMUNICACIONES DE BOGOTÁ S.A. E.S.P completará la planta docente y directivos docentes con nombramientos en propiedad, después de un año de periodo de prueba y de acuerdo con las necesidades institucionales de los colegios Álvaro Camargo de la Torre y Tomas Alva Edison.

BONO ALIMENTICIO:

La EMPRESA DE TELECOMUNICACIONES DE BOGOTÁ S.A. E.S.P. suministrará a través de los colegios, un bono alimenticio por valor de veinte mil pesos (\$20. 000.00), para cada uno de los estudiantes de los dos colegios, Álvaro Camargo de la Torre y Tomas Alva Edison, que sean hijos y parientes de trabajadores y pensionados.

Los montos contemplados en este artículo se actualizarán anualmente con el porcentaje de aumento del IPC para alimentos, IPC Nacional o Distrital y/o aumento del salario mínimo, el que resulte más alto.

CLAUSULA VIGÉSIMO QUINTA. CUPOS PARA HIJOS DE TRABAJADORES (AS) Y PENSIONADOS (AS)

A partir de la firma de la presente Convención Colectiva de Trabajo, la EMPRESA DE TELECOMUNICACIONES DE BOGOTÁ S.A. E.S.P. garantizará los cupos para hijos y parientes de empleados activos y pensionados, de cualquier fondo de pensiones.

En caso de fallecimiento de un trabajador(a) activo o pensionado(a), la Empresa garantizará los cupos de los hijos y parientes que estuvieran matriculados en los colegios de la empresa hasta terminar la educación media.

En cualquier caso, la permanencia del alumno se sujetará al cumplimiento de los reglamentos académicos, de convivencia y demás que señalen las normas establecidas en el PEI de cada institución educativa.

CLAUSULA VIGESIMO SEXTA. AUXILIO DE EDUCACIÓN

A partir de la firma de la presente Convención Colectiva de Trabajo, la EMPRESA DE TELECOMUNICACIONES DE BOGOTÁ S.A. E.S.P. garantizará el aumento de la cuantía de las becas de educación superior en instituciones privadas, para hijos(as) de trabajadores(as) con una cuantía máxima de seis (6) SMMLV por semestre y las becas de educación preescolar, básica y media de tres (3) SMMLV al año.

En caso del retiro del trabajador por cualquier causa, la empresa reconocerá la beca hasta la terminación del periodo lectivo que esté cursando el hijo beneficiado.

CLAUSULA VIGESIMO SÉPTIMA AUXILIO DE EDUCACIÓN ESPECIAL NUEVA

A partir de la presente convención colectiva de trabajo, la beca de educación especial será asumida en su totalidad por parte de ETB S.A. E.S.P., y los demás gastos que genere esta clase de educación.

CLAUSULA VIGESIMO OCTAVA. SERVICIOS DE SALUD PARA EMPLEADOS Y FAMILIARES.

A partir de la firma de la presente Convención Colectiva, con el fin de mejorar la situación del actual servicio médico que reciben los trabajadores afiliados a SINTRATELEFONOS, la EMPRESA DE TELECOMUNICACIONES DE BOGOTÁ S.A., E.S.P., Implementará y pagará la totalidad de un “Plan Integral de Salud para trabajadores y familiares”

El acceso a este plan de salud será voluntario por parte del trabajador y pensionado.

SINTRATELEFONOS y la EMPRESA DE TELECOMUNICACIONES DE BOGOTÁ S.A. E.S.P., conformará un comité paritario y permanente y en un tiempo no mayor a 3 meses a partir de la firma de la presente Convención, tendrán implementado el

Plan de salud descrito. Para ello, durante el primer mes, se comprometerá a conformar el comité paritario con SINTRATELÉFONOS el cual tendrá entre otras responsabilidades la vigilancia y seguimiento y control del Plan acordado de manera periódica y permanente. El prestador del servicio se define en asamblea general de afiliados y este prestador no podrá ser cambiado en forma unilateral por parte de ETB.

CLAUSULA VIGESIMO NOVENA. FONDO DE VIVIENDA SEGUNDO PRESTAMO.

Teniendo en cuenta que la vivienda es un derecho fundamental y que la empresa prioriza el bienestar de sus empleados, a partir de la firma de la presente Convención Colectiva, la EMPRESA DE TELECOMUNICACIONES DE BOGOTÁ S.A. E.S.P. brindará prestamos de vivienda, enmarcados en los siguientes lineamientos.

Objeto

La empresa otorgará préstamos a sus trabajadores para:

- Adquisición de vivienda nueva o usada a nivel nacional, o Construcción de casa sobre el lote de propiedad del trabajador o de su cónyuge,
- Ampliación, terminación o mejoras, o cambio de vivienda, o Liberación parcial o total de gravamen hipotecario que pese sobre el inmueble de propiedad del trabajador o de su cónyuge.
- Leasing habitacional para adquisición de vivienda.

a) El Fondo de Vivienda tiene un carácter rotatorio, hacen parte de este los siguientes recursos:

Los aportes de vigencias anteriores, el servicio de la deuda (recaudos por capital e intereses), abonos ordinarios y extraordinarios de cesantías y los aportes de capital pactados en la Convención Colectiva.

Durante la vigencia de la presente convención colectiva, la Empresa hará un aporte al capital del Fondo de Vivienda para los trabajadores, actualmente existente, en la suma de dos mil quinientos millones de pesos (\$2.500.000. 000.00) para cada uno de los años de la vigencia del presente acuerdo convencional.

b) Condiciones de los préstamos y forma de pago.

- Los préstamos serán otorgados a un plazo máximo de veinticinco (25) años con un interés del 2% efectivo anual. En aquellos casos en que la inflación causada anualmente sea inferior al 2%, se aplicará una tasa de interés efectiva anual equivalente a la inflación causada el año inmediatamente anterior.
- Los préstamos se cancelarán mediante cuotas quincenales para los trabajadores activos y mensuales para los pensionados, mediante amortización descontada de su salario, mesada pensional o por abonos extraordinarios realizados por el beneficiario.
- Cada vez que se cumpla un año desde el momento en que se hizo efectivo el préstamo, el beneficiario abonará el cincuenta (50%) del sueldo básico mensual a 31 de diciembre del año anterior, por concepto de cesantía. Dicho descuento se efectuará en el mes de enero de cada año.
- Sin detrimento del numeral anterior, y con el fin de aumentar la capacidad de pago de los trabajadores, este podrá aportar como abono al capital el 100% de sus cesantías parciales o definitivas, hasta el 50% de las primas legales y extralegales, incluyendo Prima especial, Prima de Vacaciones, Prima de Junio, Prima de Navidad, Prima de Semana Santa, quinquenios y reconocimiento por antigüedad. En enero de cada año, el trabajador que lo autorizó podrá aportar un porcentaje de sus cesantías como abono al capital, estas se pignorarán con corte a 31 de diciembre del año anterior.
- El sueldo básico mensual no podrá quedar afectado en más del 50% incluyendo el descuento de la cuota mensual del préstamo solicitado. Así, el valor

de la cuota mensual no podrá exceder el cincuenta por ciento (50%) del sueldo básico mensual a la fecha de corte de estudio por el Comité.

- No obstante, lo anterior, en caso de abonos adicionales por parte del trabajador, éste podrá solicitar, por una vez en el año, que se modifique la cuota proyectando el saldo de su deuda al número de meses pendientes por pagar o incluso a un menor tiempo de amortización de la deuda.

- Si el trabajador autoriza, con el objeto de garantizar el disfrute de su periodo de vacaciones, la empresa no aplicará a la nómina de pago de vacaciones del trabajador, los descuentos correspondientes a las cuotas del préstamo.

- Las prestaciones del trabajador que ingrese a la nómina de pensionados no se abonarán al pago de la deuda por concepto de préstamo de vivienda, salvo que el pensionado así lo solicite y seguirá amortizando el saldo en los términos del contrato y con cargo a las mesadas. El pensionado continuará garantizando el préstamo con una póliza de seguro de vida.

- El trabajador que se retire voluntariamente o sea desvinculado con justa causa continuará pagando la tasa de interés pactada al momento de su desvinculación sobre el saldo que adeude por concepto de préstamo de vivienda.

- En el evento en que el trabajador sea desvinculado sin justa causa, deberá pagar un interés del 0% efectivo anual.

c) Cuantía de los préstamos

La cuantía máxima de los préstamos individuales será la siguiente:

1. Para adquisición o compra de vivienda, construcción sobre lote, liberación de gravamen hipotecario, ampliación, terminación, mejoras o cambio de vivienda y leasing habitacional, será hasta 228 SMMLV.

La cuantía máxima de los préstamos para vivienda que haga el Fondo de Vivienda de los trabajadores convencionales se hará teniendo en cuenta el mayor impacto

social sobre los beneficiarios, y el Comité de Vivienda así lo regulará en consideración a los criterios de equidad, solidaridad y cobertura social.

d) Reglamentación

El Comité paritario de Vivienda estará conformado por parte de la empresa, por el Vicepresidente Financiero, el Vicepresidente de Capital Humano y el Gerente de Talento Humano o quién hagan sus veces y por tres representantes de SINTRATELÉFONOS.

El Comité de Vivienda deberá actualizar la Reglamentación de préstamos para vivienda, conforme a lo contenido en este artículo a más tardar en los tres meses posteriores a la firma de la presente convención colectiva. Para la correcta actualización de dicha Reglamentación, se dispondrán de los espacios de dialogo necesarios con los anteriores miembros del Comité de Vivienda, siempre y cuando el Comité Paritario vigente lo soliciten.

En la misma se incluirán los siguientes criterios: Los beneficiarios deben ser preferentemente trabajadores de bajos ingresos, personas con discapacidad o situación médica especial, trabajador cabeza de familia, trabajador que haya perdido su vivienda y quienes aún no tengan vivienda. Los préstamos se adjudicarán en la medida que exista disponibilidad de recursos.

Las reglamentaciones o procedimientos que estableciere el Comité tendrán como mínimo lo contenido en este artículo, éstas no podrán desmejorar lo aquí establecido.

Los trabajadores que al momento de la firma de esta Convención ya disfrutaban de préstamo de vivienda, podrán llevar su caso al Comité de Vivienda para que se revise su situación con el fin de acogerse a las condiciones más favorables establecidas en esta cláusula convencional.

CLAUSULA TRIGÉSIMA. VINCULACIÓN LABORAL PARA FAMILIARES DE LOS TRABAJADORES CAUSANTES.

A partir de la firma del presente acuerdo convencional y en el marco de la solidaridad y la responsabilidad social empresarial, la Empresa de Telecomunicaciones de Bogotá S.A., E.S.P. ante la muerte de un trabajador contratará en un término no mayor a tres meses, los servicios laborales con contrato a término indefinido del familiar (hasta el grado segundo de consanguinidad, primero de afinidad y primero civil). En cuanto al tipo de contratación, la empresa vinculará laboralmente al beneficiario, en los mismos términos y prerrogativas a las cuales tenía derecho el causante, de igual manera, la ETB deberá capacitar a la persona beneficiaria teniendo en cuenta el nivel académico de estudios del nuevo trabajador y su posible experiencia en labores afines al objeto del negocio de ETB, flexibilizando los requisitos para el ingreso en estos casos a la mayor brevedad.

CLAUSULA TRIGÉSIMO PRIMERA. JORNADA SOCIAL A LA COMUNIDAD

Durante la vigencia de la Convención Colectiva (2021-2022), las partes acuerdan que, previa coordinación con el jefe de área y director correspondiente, 1 vez semestralmente, los trabajadores ejecutarán una jornada cívica de carácter social y operativo que tenga por objetivo coadyuvar y/o contribuir en la maximización de la operación y la solución de daños en las redes de cobre, fibra óptica y demás equipos de telecomunicaciones que requieran de especial atención en su mantenimiento preventivo y correctivo. Lo anterior, para ofrecer servicios de óptima calidad, así como, la solución de daños, instalación de servicios, atención y orientación al usuario, reclamos, ampliación de infraestructura, oferta de portafolio y demás actividades, sin que esta jornada cívica sea remunerada en materia salarial, pues se entiende como un aporte de los trabajadores a la comunidad. Para este efecto, ETB dispondrá de la logística requerida, previo acuerdo a que lleguen las partes en torno a la programación de trabajos y actividades a realizar.

Estas jornadas también podrán ser acordadas entre el Alcalde Mayor de Bogotá y SINTRATELEFONOS a fin de ejecutar las actividades relacionadas con ETB del Plan de Desarrollo de Bogotá 2020 /2024.

La EMPRESA DE TELECOMUNICACIONES DE BOGOTÁ S.A., E.S.P., se compromete a divulgar en los medios de comunicación internos y externos que las jornadas cívicas son un aporte de los trabajadores a la comunidad, adicional de destacar su apoyo logístico en la actividad.

CLAUSULA TRIGÉSIMO SEGUNDA. CONECTIVIDAD.

A partir de la firma de la presente convención colectiva de trabajo la EMPRESA DE TELECOMUNICACIONES DE BOGOTÁ S.A. E.S.P. ETB prestará el servicio de conexión de internet gratuito a 250.000 hogares de estudiantes de colegios públicos de estratos 1,2 y 3.

CLAUSULA TRIGÉSIMO TERCERA. DERECHO A LA IGUALDAD

modifica convención colectiva de 1988 clausula vigésima quinta.

Para todos los efectos de la aplicación de la convención colectiva se entiende que no existe discriminación de sexo, raza, cargo, partido político o credo religioso. En consecuencia, la empresa de TELECOMUNICACIONES DE BOGOTÁ S.A. E.S.SP. a partir de la firma de la presente convención colectiva de trabajo o laudo arbitral resultante del presente pliego de peticiones, a fin de mantener el principio de igualdad, extenderá a todos sus trabajadores sindicalizados todo beneficio que quede expresamente consignado dentro de la convención colectiva u otro régimen “colectivo legal”, esquema de compensación variable “bono de desempeño corporativo” asimismo, cualquier auxilio o prerrogativa adicional que la empresa conceda a cualquier título a los trabajadores no sindicalizados, se hará efectivo a todos los trabajadores sindicalizados.

CLAUSULA TRIGÉSIMO CUARTA. EXTENSIÓN DE CONVENCION COLECTIVA.

La EMPRESA DE TELECOMUNICACIONES DE BOGOTÁ S.A. E.S.P., extenderá a los afiliados a SINTRATELEFONOS los puntos de la convención colectiva suscrita con el sindicato de ATELCA que no estén contemplados en la convención colectiva

de SINTRATELEFONOS y que favorezcan a los trabajadores afiliados al sindicato de base.

CLAUSULA TRIGÉSIMO QUINTA. GARANTIAS DE DERECHOS LABORALES A LAS MUJERES Y DE GENERO.

A partir de la firma de la presente Convención Colectiva, la EMPRESA DE TELECOMUNICACIONES DE BOGOTÁ S.A., E.S.P., y SINTRATELEFONOS se encargarán de la elaboración de campañas de formación con perspectiva de género. que busquen promover y divulgar el derecho a las mujeres de una vida libre de violencias y discriminación. De igual manera, permanentemente en el marco de esta política se brindarán capacitaciones al personal de la empresa, sin distinción de género, sobre los derechos humanos de las mujeres en consonancia con las normas vigentes del derecho del trabajo y de la seguridad social en Colombia, que como mínimo integren la difusión e importancia de: la Ley 1010 de 2006, Ley 1496 de 2011, Ley 1822 de 2017, Ley 1823 de 2017 y Ley 1257 de 2008, entre otros. En todo caso, ETB garantizará la igualdad de género en salarios, ascensos, promoción, acceso al empleo e información. ETB asignará anualmente 10 SMMLV para cubrir estas campañas.

ETB concederá una licencia de maternidad de 19 semanas y de paternidad de 2 semanas. En caso de fallecer la madre, el padre accede a las 19 semanas que le correspondían a la madre del menor. De igual manera, la Empresa deberá conceder a la trabajadora 3 horas de lactancia, las cuales se distribuirán a discrecionalidad de la trabajadora y de común acuerdo con su jefe inmediato. En cuanto a las salas amigas de lactancia, la ETB garantizará la implementación y la facilidad de acceso de lo estipulado en la Ley 1823 de 2017.