



Libertad y Orden

MINISTERIO DEL TRABAJO

RESOLUCIÓN NÚMERO **5889** DE 2024

(**20 DIC 2024**)

Por la cual se convoca e integra un tribunal de arbitramento obligatorio en la empresa
QUETZAL INTERNATIONAL SERVICES S.A.S.

LA VICEMINISTRA DE RELACIONES LABORALES E INSPECCIÓN

En ejercicio de sus facultades legales y en especial de las conferidas por el artículo 452 del Código Sustantivo del Trabajo, el numeral 13 del artículo 22 del Decreto 4108 de 2011 y el Decreto 017 de 2016 que adiciona un capítulo 9 al título 2 de la parte 2 del libro 2 del Decreto 1072 de 2015, y,

CONSIDERANDO:

Que la organización sindical denominada **ASOCIACION SINDICAL DE QUETZAL INTERNACIONAL SERVICES, DE LA INDUSTRIA DE BPO Y AFINES "ASOQUEB"**, presentó pliego de peticiones a la empresa **QUETZAL INTERNATIONAL SERVICES S.A.S.** (folios 27 a 37).

Que la etapa de arreglo directo se inició el día 27 de septiembre de 2024, (folios 90 vuelto a 91 vuelto) y finalizó el 25 de octubre de 2024 (folios 11 vuelto a 12 vuelto y 81 a 87), tal como consta en las actas anexas al expediente, en donde se evidencia que el pliego de peticiones presentado no fue resuelto durante la etapa de arreglo directo.

Que de conformidad con el acta de asamblea general de los trabajadores afiliados a la organización sindical, decidieron someter el diferendo laboral a tribunal de arbitramento obligatorio. (folios 13 a 15).

Que el presidente de la organización sindical mediante documento radicado con el número 13EE2024331100000092010 del 15 de noviembre de 2024, presentó ante este Ministerio la solicitud de convocatoria de un tribunal de arbitramento obligatorio para que dirima el conflicto colectivo de trabajo existente entre ésta y la empresa. (folios 1 a 47).

Que la Coordinadora del Grupo de Archivo Sindical certifica: *"Que, revisada la base de datos del Grupo Archivo Sindical, aparece inscrita y VIGENTE la Organización Sindical denominada ASOCIACIÓN SINDICAL DE QUETZAL INTERNACIONAL SERVICES, DE LA INDUSTRIA DE BPO Y AFINES con sigla "ASOQUEB", de PRIMER GRADO y de INDUSTRIA, con NURS 202408221004082 del 22 de AGOSTO de 2024, con domicilio en SOACHA, departamento de CUNDINAMARCA"*. (folio 109).

Que la Coordinadora del Grupo Interno de Trabajo de Relaciones Laborales, en el marco de lo dispuesto en el artículo 2.2.2.9.3. del capítulo 9 título 2 de la parte 2 del libro 2 del Decreto 1072 de 2015, profirió constancia de fecha 26 de noviembre de 2024, relacionada con el cumplimiento de los requisitos necesarios para la convocatoria del tribunal de arbitramento obligatorio. (folio 92).

Que los árbitros que representarán a las partes son: por la empresa **JUAN FERNANDO RICO CAICEDO**, (folio 63) quien se posesionó el 26 de noviembre de 2024 (folio 96) y por la organización sindical **JORGE ALBERTO JURADO MURILLO**, (folio 14) quien se posesionó el 27 de noviembre de 2024. (folio 99)

curios 21

Por la cual se convoca e integra un Tribunal de Arbitramento Obligatorio en la empresa
Quetzal International Services S.A.S.

Que una vez posesionados los árbitros de las partes, estos procedieron a designar de común acuerdo como tercer árbitro a **RODRIGO HERNANDO VARGAS PARRA**, (folio 102) quien tomó posesión el 10 de diciembre de 2024. (folio 107)

Este Despacho por ser el competente, previo a tomar una decisión, hace las siguientes precisiones jurídicas:

1. NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS COLECTIVOS DE TRABAJO

La negociación colectiva entre empleadores y trabajadores es una forma eficaz y pacífica de lograr un mejoramiento económico en sus condiciones de trabajo, asunto que comporta no sólo la convivencia armoniosa, sino el dinamismo que debe surgir entre los actores comprometidos en el conflicto en la etapa de arreglo directo y lo ideal es que el conflicto alcance su cabal desarrollo y solución entre las partes involucradas; no obstante, puede acontecer como en el caso que se analiza, que ante la falta de concertación de sus intereses, es perfectamente viable que en forma voluntaria se acuda al mecanismo del arbitraje, el cual persigue un fin constitucionalmente válido, puesto que lo que se pretende al trasladar el conflicto a la decisión de un Tribunal de Arbitramento Obligatorio es la definición del mismo con celeridad y en equidad, en tal sentido, es al Estado a quien le corresponde prestar todo su concurso, como lo dispone el artículo 55 de la Carta Política.

2. PROCEDENCIA DEL ARBITRAMENTO

Que el numeral 1º del artículo 452 del Código Sustantivo del Trabajo, establece:

"1º- Serán sometidos a arbitramento obligatorio:

- a) Los conflictos colectivos de trabajo, que se presenten en los servicios públicos esenciales y que no hubieren podido resolverse mediante arreglo directo.*
- b) Los conflictos colectivos del trabajo en que los trabajadores optaren por el arbitramento, conforme a lo establecido en el artículo 444 de este Código;*
- c) Los conflictos colectivos del trabajo de sindicatos minoritarios, siempre y cuando la mayoría absoluta de los trabajadores de la empresa no hayan optado por la huelga cuando ésta sea procedente."*

Que de acuerdo a lo señalado, la organización sindical peticionaria cumple con los requisitos legales y en consecuencia de lo anterior, este Despacho acoge la solicitud de convocatoria de un Tribunal de Arbitramento Obligatorio, como fórmula de solución del conflicto colectivo de trabajo entre las partes.

Que en el trámite de pago de honorarios a los árbitros que integran el tribunal de arbitramento obligatorio convocado para estudiar y decidir el conflicto colectivo de trabajo existente entre la empresa y la organización sindical, con base en el artículo 19 del Código Sustantivo del Trabajo, se aplicará como norma supletoria la Ley 1563 de 2012, la cual señala que ante el cese de funciones del tribunal sin haber proferido el laudo arbitral, los árbitros y el secretario perderán el derecho a recibir honorarios.

En mérito de lo expuesto,

RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: Ordenar la convocatoria de un tribunal de arbitramento obligatorio para que estudie y decida el conflicto colectivo de trabajo existente entre la empresa **QUETZAL**

CAUSAS 24

Por la cual se convoca e integra un Tribunal de Arbitramento Obligatorio en la empresa
Quetzal International Services S.A.S.

INTERNATIONAL SERVICES S.A.S. y la organización sindical denominada **ASOCIACION SINDICAL DE QUETZAL INTERNACIONAL SERVICES, DE LA INDUSTRIA DE BPO Y AFINES "ASOQUEB"**.

ARTÍCULO SEGUNDO: Integrar el tribunal de arbitramento obligatorio convocado así:

Por la empresa: **JUAN FERNANDO RICO CAICEDO**

Por el sindicato: **JORGE ALBERTO JURADO MURILLO**

Tercer árbitro: **RODRIGO HERNANDO VARGAS PARRA**

ARTÍCULO TERCERO: El tribunal que se convoca mediante la presente resolución sesionará en la ciudad de Bogotá D.C. Los árbitros deben instalar el correspondiente tribunal en un término no mayor de ocho (8) días contados a partir de la comunicación de esta resolución.

ARTÍCULO CUARTO: Contra la presente resolución no procede recurso alguno, de conformidad con el artículo 75 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.

ARTÍCULO QUINTO: Comunicar la presente resolución a los jurídicamente interesados.

COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

Dada en Bogotá D.C., a los

20 DIC 2024

LUISA FERNANDA GOMEZ DUQUE

Viceministra de Relaciones Laborales e Inspección

Proyectó: Mauricio Bernal Real— Profesional Especializado del Grupo Interno de Trabajo de Relaciones Laborales

Revisó y Aprobó: Claudia Marcela Bustamante Goyeneche — Coordinadora del Grupo Interno de Trabajo de Relaciones Laborales

Revisó y Aprobó: Galia Lena Álvarez Hernández— Subdirectora de Inspección

Aprobó: Fredy Alexander Hidalgo Maldonado — Despacho Viceministerio de Relaciones Laborales e Inspección



Bogotá, Colombia, 26 de diciembre de 2024

Señor:

RODRIGO HERNANDO VARGAS PARRA

Tercer Arbitro

Tribunal de Arbitramento en **QUETZAL INTERNATIONAL SERVICES S.A.S.**

Bogotá D.C.

rvargas.abogados@gmail.com

ASUNTO: Comunicación Resolución No. 5889 del 20 de diciembre de 2024

Reciban un cordial saludo:

Para su conocimiento, le comunico y remito copia de la Resolución del asunto, "Por la cual se convoca e integra un Tribunal de Arbitramento Obligatorio en la empresa **QUETZAL INTERNATIONAL SERVICES S.A.S.**".

Atentamente,

SANDRITH MARIANA LEÓN MARTÍNEZ

Auxiliar Administrativo

Grupo interno de trabajo de relaciones laborales

Anexo(s): Resolución en tres (3) folios

Elaboró:

Mariana León

Auxiliar Administrativo

Grupo interno de trabajo de relaciones laborales

ACTA DE POSESION

Fecha:

Mediante el presente documento toma posesión **RODRIGO HERNANDO VARGAS PARRA**, identificado con la cédula de ciudadanía número 19.282.005., y portador de la tarjeta profesional de abogado número 38.535 del Consejo Superior de la Judicatura como **TERCER ÁRBITRO**, para que integre el tribunal de arbitramento obligatorio que decidirá el conflicto colectivo de trabajo existente entre la empresa **QUETZAL INTERNATIONAL SERVICES S.A.S.**, y la organización sindical denominada **ASOCIACION SINDICAL DE TRABAJADORES DE QUETZAL INTERNATIONAL SERVICES (ASINQUETZ)** hoy **ASOCIACION SINDICAL DE TRABAJADORES DE QUETZAL INTERNATIONAL SERVICES, DE LA INDUSTRIA DE BPO Y AFINES (ASOQUEB)**, de conformidad con la designación efectuada por los árbitros de las partes tal como consta en memorial de fecha 10 de diciembre de 2024 (folio102)

Conforme al Artículo 2.2.2.9.7. del Capítulo 9 del Título 2 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072 del 2015, adicionado mediante el Decreto 017 del 8 de enero de 2016, el árbitro posesionado deberá manifestar si se encuentra impedido y por tal razón deberá declararlo so pena de que el Ministerio del Trabajo, compulse copias a la autoridad disciplinaria competente.

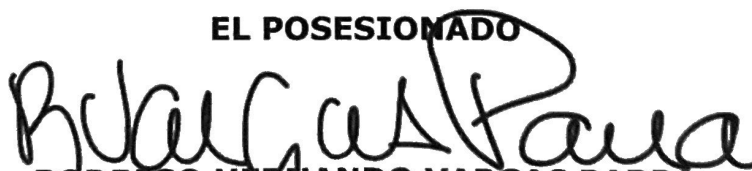
Con la firma del presente documento se entiende que el árbitro posesionado presta el juramento de rigor.

MAURICIO BERNAL REAL

Profesional Especializado

Grupo Interno de Trabajo de Relaciones Laborales

EL POSESIONADO



RODRIGO HERNANDO VARGAS PARRA



Trabajo

ACTA DE POSESIÓN

Fecha:

Mediante el presente documento toma posesión **JUAN FERNANDO RICO CAICEDO**, identificado con la cédula de ciudadanía número 1.020.743.346 y portador de la tarjeta profesional de abogado número 222.862 del Consejo Superior de la Judicatura como árbitro de la empresa **QUETZAL INTERNATIONAL SERVICES S.A.S.**, dentro del tribunal de arbitramento obligatorio que decidirá el conflicto colectivo de trabajo existente entre ésta y la organización sindical denominada **ASOCIACION SINDICAL DE TRABAJADORES DE QUETZAL INTERNATIONAL SERVICES (ASINQUETZ)** hoy **ASOCIACION SINDICAL DE TRABAJADORES DE QUETZAL INTERNATIONAL SERVICES, DE LA INDUSTRIA DE BPO Y AFINES (ASOQUEB)**, de conformidad con la designación efectuada por la empresa tal como consta en memorial de fecha 22 de noviembre de 2024. (folio 63) anexo al expediente.

Conforme al Artículo 2.2.2.9.7. del Capítulo 9 del Título 2 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072 del 2015, adicionado mediante el Decreto 017 del 8 de enero de 2016, el árbitro posesionado deberá manifestar si se encuentra impedido y por tal razón deberá declararlo so pena de que el Ministerio del Trabajo, compulse copias a la autoridad disciplinaria competente.

Con la firma del presente documento se entiende que el árbitro posesionado presta el juramento de rigor.

MAURICIO BERNAL REAL

Profesional Especializado

Grupo Interno de Trabajo de Relaciones Laborales

EL POSESIONADO

JUAN FERNANDO RICO CAICEDO

ACTA DE POSESION

Fecha:

Mediante el presente documento toma posesión **JORGE ALBERTO JURADO MURILLO**, identificado con la cédula de ciudadanía número 91.226.868 y portador de la tarjeta profesional de abogado número 101.666 del Consejo Superior de la Judicatura como árbitro en representación de la organización sindical denominada **ASOCIACION SINDICAL DE TRABAJADORES DE QUETZAL INTERNATIONAL SERVICES (ASINQUETZ)** hoy **ASOCIACION SINDICAL DE TRABAJADORES DE QUETZAL INTERNATIONAL SERVICES, DE LA INDUSTRIA DE BPO Y AFINES (ASOQUEB)**, dentro del tribunal de arbitramento obligatorio que decidirá el conflicto colectivo de trabajo existente entre ésta y la empresa **QUETZAL INTERNATIONAL SERVICES S.A.S.**, de conformidad con la designación efectuada por sindicato, tal como consta en el acta de asamblea general de fecha 7 de noviembre de 2024. (folios 13 a 14) anexo al expediente.

Conforme al Artículo 2.2.2.9.7. del Capítulo 9 del Título 2 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072 del 2015, adicionado mediante el Decreto 017 del 8 de enero de 2016, el árbitro posesionado deberá manifestar si se encuentra impedido y por tal razón deberá declararlo so pena de que el Ministerio del Trabajo, compulse copias a la autoridad disciplinaria competente.

Con la firma del presente documento se entiende que el árbitro posesionado presta el juramento de rigor.

MAURICIO BERNAL REAL

Profesional Especializado

Grupo Interno de Trabajo de Relaciones Laborales

EL POSESIONADO



JORGE ALBERTO JURADO MURILLO



Bogotá, enero 8 de 2024

Doctor

CARLOS ARTURO GUTIÉRREZ SIERVO

Secretario Tribunal de Arbitramento obligatorio entre QUETZAL INTERNATIONAL SERVICES SAS y la ORGANIZACIÓN SINDICAL "ASOQUEB"

Correo electrónico tribunalesarbitramento@gmail.com

Ciudad.


Respetado doctor Gutiérrez.

En respuesta a su solicitud de fecha 3 de enero de 2025, recibida el sábado 4 de junio de 2025, respondemos parcialmente en los siguientes términos, y dentro de la oportunidad concedida por ese Honorable Tribunal.

- A. En cuanto a la solicitud de prórroga le manifestamos que aprobamos la petición formulada de prórroga por sesenta (60) días, que correrá a partir del día siguiente en que vence el término legal que tienen los árbitros para proferir el laudo arbitral correspondiente, y que vencen el día once (11) de abril de dos mil veinticinco (2025). Si alguna otra información es requerida, con gusto será suministrada.

La información adicional solicitada en el literal B del requerimiento les será enviada en el transcurso del día de hoy en correo separado.

Cordialmente,



SILVIA JULIANA PROPATO SANCHEZ

Representante legal (S)

CERTIFICADO DE EXISTENCIA Y REPRESENTACIÓN LEGAL

Fecha Expedición: 8 de enero de 2025 Hora: 13:07:15

Recibo No. AA25016452

Valor: \$ 11,600

CÓDIGO DE VERIFICACIÓN A25016452D8AA4

Verifique el contenido y confiabilidad de este certificado, ingresando a www.ccb.org.co/certificados/electronicos y digite el respectivo código, para que visualice la imagen generada al momento de su expedición. La verificación se puede realizar de manera ilimitada, durante 60 días calendario contados a partir de la fecha de su expedición.

**CON FUNDAMENTO EN LA MATRÍCULA E INSCRIPCIONES EFECTUADAS EN EL
REGISTRO MERCANTIL, LA CÁMARA DE COMERCIO CERTIFICA:****NOMBRE, IDENTIFICACIÓN Y DOMICILIO**

Razón social: QUETZAL INTERNATIONAL SERVICES SAS
Nit: 901.602.109-6 Administración : Direccion
Seccional De Impuestos De Bogota
Domicilio principal: Bogotá D.C.

MATRÍCULA

Matrícula No. 03540100
Fecha de matrícula: 7 de junio de 2022
Último año renovado: 2024
Fecha de renovación: 28 de marzo de 2024
Grupo NIIF: Grupo II.

UBICACIÓN

Dirección del domicilio principal: Cl 116 # 21 50
Municipio: Bogotá D.C.
Correo electrónico: facturas@quetzalintl.com
Teléfono comercial 1: 3028564423
Teléfono comercial 2: 3028564423
Teléfono comercial 3: No reportó.

Dirección para notificación judicial: Cl 116 # 21 50
Municipio: Bogotá D.C.
Correo electrónico de notificación:
notificacionesjudiciales@quetzalintl.com
Teléfono para notificación 1: 3028564423
Teléfono para notificación 2: 3028564423
Teléfono para notificación 3: No reportó.

La persona jurídica NO autorizó para recibir notificaciones personales a través de correo electrónico, de conformidad con lo establecido en los artículos 291 del Código General del Procesos y 67 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso

CERTIFICADO DE EXISTENCIA Y REPRESENTACIÓN LEGAL

Fecha Expedición: 8 de enero de 2025 Hora: 13:07:15

Recibo No. AA25016452

Valor: \$ 11,600

CÓDIGO DE VERIFICACIÓN A25016452D8AA4

Verifique el contenido y confiabilidad de este certificado, ingresando a www.ccb.org.co/certificadoselectronicos y digite el respectivo código, para que visualice la imagen generada al momento de su expedición. La verificación se puede realizar de manera ilimitada, durante 60 días calendario contados a partir de la fecha de su expedición.

Administrativo.**CONSTITUCIÓN**

Por Documento Privado No. SINNUM del 7 de junio de 2022 de Accionista Único, inscrito en esta Cámara de Comercio el 7 de junio de 2022, con el No. 02847032 del Libro IX, se constituyó la sociedad de naturaleza Comercial denominada QUETZAL INTERNATIONAL SERVICES SAS.

TÉRMINO DE DURACIÓN

La persona jurídica no se encuentra disuelta y su duración es indefinida.

OBJETO SOCIAL

El objeto principal de la Sociedad es la realización de cualquier actividad comercial o civil lícita en Colombia o en el extranjero relacionada con servicios o equipos de telecomunicaciones. En el desarrollo de su objeto social, la Sociedad podrá realizar, ya sea por cuenta propia o de terceros, las siguientes actividades: (A) La prestación y explotación de toda clase de servicios de telecomunicaciones, así como el diseño, instalación, conservación, mejoramiento, adquisición, venta y enajenación de equipos y servicios de telecomunicaciones, conservación, mejoramiento, adquisición, enajenación, interconexión, administración y en general cualquier actividad relacionada con redes, líneas, equipos y redes de telecomunicaciones, líneas, equipos y sistemas. (B) La prestación y explotación de toda clase de servicios auxiliares, complementarios o derivados de las telecomunicaciones o de los equipos de telecomunicaciones. (C) La explotación de centros de llamadas o cualquier otro tipo de canal digital para la interacción con los clientes, utilizando operadores humanos, sistemas automáticos de distribución de llamadas, sistemas de telefonía, sistemas de respuesta de voz interactiva, o sistemas similares o métodos análogos para recibir pedidos, proporcionar información sobre productos. (D) Celebrar y ejecutar todo tipo de acuerdos, contratos y operaciones, de cualquier naturaleza, relacionadas con el objeto social de la Sociedad, así como cualesquiera actividades similares, conexas o

CERTIFICADO DE EXISTENCIA Y REPRESENTACIÓN LEGAL

Fecha Expedición: 8 de enero de 2025 Hora: 13:07:15

Recibo No. AA25016452

Valor: \$ 11,600

CÓDIGO DE VERIFICACIÓN A25016452D8AA4

Verifique el contenido y confiabilidad de este certificado, ingresando a www.ccb.org.co/certificadoselectronicos y digite el respectivo código, para que visualice la imagen generada al momento de su expedición. La verificación se puede realizar de manera ilimitada, durante 60 días calendario contados a partir de la fecha de su expedición.

complementarias o que permitan facilitar o desarrollar el comercio o la industria de la Sociedad; (E) Participar como asociado, socio, accionista o titular de derechos, o asumir cualquier forma asociativa o de colaboración empresarial, con personas naturales o jurídicas, nacionales o extranjeras, para el desarrollo de proyectos vinculados o relacionados con el objeto social; (F) Constituir filiales, subsidiarias, o representaciones, en el país o en el extranjero con el propósito de desarrollar sus actividades sociales; (G) En general, llevar a cabo cualquier operación derivada de o relacionada con los objetos arriba mencionados y realizar toda clase de actos de comercio y celebrar toda clase de contratos ya sea civiles o mercantiles, que sean permitidos por la ley.]

CAPITAL*** CAPITAL AUTORIZADO ***

Valor : \$2.000.000.000,00
No. de acciones : 2.000.000,00
Valor nominal : \$1.000,00

*** CAPITAL SUSCRITO ***

Valor : \$590.150.000,00
No. de acciones : 590.150,00
Valor nominal : \$1.000,00

*** CAPITAL PAGADO ***

Valor : \$590.150.000,00
No. de acciones : 590.150,00
Valor nominal : \$1.000,00

REPRESENTACIÓN LEGAL

La representación legal de la sociedad estará a cargo de una (1) persona natural o jurídica, accionista o no, quien tendrá un (1) suplentes que lo podrán reemplazar en sus faltas temporales o absolutas.

CERTIFICADO DE EXISTENCIA Y REPRESENTACIÓN LEGAL

Fecha Expedición: 8 de enero de 2025 Hora: 13:07:15

Recibo No. AA25016452

Valor: \$ 11,600

CÓDIGO DE VERIFICACIÓN A25016452D8AA4

Verifique el contenido y confiabilidad de este certificado, ingresando a www.ccb.org.co/certificadoselectronicos y digite el respectivo código, para que visualice la imagen generada al momento de su expedición. La verificación se puede realizar de manera ilimitada, durante 60 días calendario contados a partir de la fecha de su expedición.

FACULTADES Y LIMITACIONES DEL REPRESENTANTE LEGAL

La Sociedad será representada legalmente ante terceros por el Representante Legal, quien podrá celebrar, suscribir y ejecutar todos los actos y contratos que requiera la Sociedad para el desarrollo de su objeto social. En especial, el Representante Legal tendrá las siguientes facultades: (A) Representar a la Sociedad judicial y extrajudicialmente ante los accionistas, terceros y toda clase de autoridades judiciales, administrativas y arbitrales, pudiendo nombrar mandatarios para que lo representen, cuando fuere el caso; (B) Ejecutar y hacer cumplir las decisiones de la Asamblea General de Accionistas; (C) Celebrar los actos y contratos que tiendan a cumplir los fines sociales, de acuerdo con las limitaciones previstas en estos Estatutos, si existieran; (D) Convocar a la Asamblea General de Accionistas a sesiones ordinarias y extraordinarias; (E) Presentar a la Asamblea General de Accionistas, un informe detallado sobre el estado de los negocios; (F) - Presentar a la Asamblea General de Accionistas el balance de cada ejercicio social y los demás anexos e informes de que trata el artículo 446 del Código de Comercio; (G) Velar por el recaudo e inversión de los fondos de la Sociedad; (H) Velar por que los empleados de la Sociedad cumplan estrictamente sus deberes; (I) Nombrar y remover a los empleados de la Sociedad, cuya designación y remoción no esté atribuida a la Asamblea General de Accionistas, fijarles su remuneración y removerlos en cualquier tiempo; (J) Actuar ante todas las autoridades fiscales, aduaneras y tributarias en Colombia, tanto a nivel nacional como local, y firmar y presentar todo tipo de declaraciones de impuestos o solicitud de devolución de impuestos. (k) Todas las demás funciones que señalen la ley, los Estatutos o que le delegue la Asamblea General de Accionistas. En las relaciones frente a terceros, la Sociedad quedará obligada por los actos y contratos celebrados por el Representante Legal, que lleve a cabo dentro de las facultades establecidas en estos Estatutos. El Representante Legal y los Representantes Legales Suplentes podrán celebrar, suscribir y ejecutar todos los actos y contratos acordes con la naturaleza de su encargo y que se relacionen directamente con el giro ordinario de los negocios sociales y con el ejercicio de su objeto, sin limitación de su cuantía o naturaleza.

NOMBRAMIENTOS

CERTIFICADO DE EXISTENCIA Y REPRESENTACIÓN LEGAL

Fecha Expedición: 8 de enero de 2025 Hora: 13:07:15

Recibo No. AA25016452

Valor: \$ 11,600

CÓDIGO DE VERIFICACIÓN A25016452D8AA4

Verifique el contenido y confiabilidad de este certificado, ingresando a www.ccb.org.co/certificados/electronicos y digite el respectivo código, para que visualice la imagen generada al momento de su expedición. La verificación se puede realizar de manera ilimitada, durante 60 días calendario contados a partir de la fecha de su expedición.

REPRESENTANTES LEGALES

Por Acta No. 09 del 23 de mayo de 2024, de Accionista Único, inscrita en esta Cámara de Comercio el 11 de junio de 2024 con el No. 03126612 del Libro IX, se designó a:

CARGO	NOMBRE	IDENTIFICACIÓN
Representante Legal	Paula Catalina Cuevas Perez	C.C. No. 1010204148

Por Acta No. 10 del 22 de noviembre de 2024, de Accionista Único, inscrita en esta Cámara de Comercio el 28 de noviembre de 2024 con el No. 03182058 del Libro IX, se designó a:

CARGO	NOMBRE	IDENTIFICACIÓN
Representante Legal Suplente	Silvia Juliana Propato Sanchez	C.C. No. 22491712

REVISORES FISCALES

Por Acta No. 2 del 23 de marzo de 2023, de Accionista Único, inscrita en esta Cámara de Comercio el 29 de marzo de 2023 con el No. 02951063 del Libro IX, se designó a:

CARGO	NOMBRE	IDENTIFICACIÓN
Revisor Fiscal Persona Juridica	VALPS CONSULTING SAS	N.I.T. No. 900397876 3

Por Documento Privado No. SINNUM del 11 de octubre de 2023, de Revisor Fiscal, inscrita en esta Cámara de Comercio el 13 de octubre de 2023 con el No. 03026424 del Libro IX, se designó a:

CARGO	NOMBRE	IDENTIFICACIÓN
Revisor Fiscal Principal	Erika Yineth Avella Jimenez	C.C. No. 46681920 T.P. No. 118514-T

CERTIFICADO DE EXISTENCIA Y REPRESENTACIÓN LEGAL

Fecha Expedición: 8 de enero de 2025 Hora: 13:07:15

Recibo No. AA25016452

Valor: \$ 11,600

CÓDIGO DE VERIFICACIÓN A25016452D8AA4

Verifique el contenido y confiabilidad de este certificado, ingresando a www.ccb.org.co/certificadoselectronicos y digite el respectivo código, para que visualice la imagen generada al momento de su expedición. La verificación se puede realizar de manera ilimitada, durante 60 días calendario contados a partir de la fecha de su expedición.

Por Documento Privado del 23 de marzo de 2023, de Revisor Fiscal, inscrita en esta Cámara de Comercio el 29 de marzo de 2023 con el No. 02951064 del Libro IX, se designó a:

CARGO	NOMBRE	IDENTIFICACIÓN
Revisor Fiscal	Lucy Adriana Sanchez	C.C. No. 1110462959 T.P.
Suplente	Lopez	No. 214729-T

REFORMAS DE ESTATUTOS

Los estatutos de la sociedad han sido reformados así:

DOCUMENTO	INSCRIPCIÓN
Acta No. 2 del 23 de marzo de 2023 de la Accionista Único	02951062 del 29 de marzo de 2023 del Libro IX
Acta No. 09 del 23 de mayo de 2024 de la Accionista Único	03126611 del 11 de junio de 2024 del Libro IX

SITUACIÓN DE CONTROL Y/O GRUPO EMPRESARIAL

Por Documento Privado del 31 de octubre de 2022 de Representante Legal, inscrito el 2 de noviembre de 2022 bajo el número 02895685 del libro IX, comunicó la sociedad matriz:

- 5 BRANCHES HOLDING COMPANY LLC

Domicilio: (Fuera Del País)

Nacionalidad: Americana U.S.A.

Actividad: El objetivo principal de la Sociedad será dedicarse al negocio de los servicios de gestión, y a la realización de cualquier otro fin lícito. La Sociedad también tendrá poder para comprar, vender, arrendar, intercambiar, desarrollar todos y cada uno de los bienes muebles e inmuebles de todo tipo y naturaleza, y para invertir sus fondos en bienes inmuebles, hipotecas, acciones, bonos y cualquier otro tipo de inversiones para el propósito primario mencionado anteriormente. La Sociedad también tendrá un poder ilimitado para participar y llevar a cabo cualquier acto legal en relación con cualquiera y todos los negocios legales para los que las

CERTIFICADO DE EXISTENCIA Y REPRESENTACIÓN LEGAL

Fecha Expedición: 8 de enero de 2025 Hora: 13:07:15

Recibo No. AA25016452

Valor: \$ 11,600

CÓDIGO DE VERIFICACIÓN A25016452D8AA4

Verifique el contenido y confiabilidad de este certificado, ingresando a www.ccb.org.co/certificados/electronicos y digite el respectivo código, para que visualice la imagen generada al momento de su expedición. La verificación se puede realizar de manera ilimitada, durante 60 días calendario contados a partir de la fecha de su expedición.

Sociedades de Responsabilidad Limitada se pueden organizar bajo la Ley de Sociedades de Responsabilidad Limitada de Washington.

Presupuesto: Numeral 1 Artículo 261 del Código de Comercio

Que se ha configurado una situación de control con la sociedad de la referencia.

Fecha de configuración de la situación de control : 2022-06-07

RECURSOS CONTRA LOS ACTOS DE INSCRIPCIÓN

De conformidad con lo establecido en el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo y la Ley 962 de 2005, los actos administrativos de registro, quedan en firme dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a la fecha de inscripción, siempre que no sean objeto de recursos. Para estos efectos, se informa que para la Cámara de Comercio de Bogotá, los sábados NO son días hábiles.

Una vez interpuestos los recursos, los actos administrativos recurridos quedan en efecto suspensivo, hasta tanto los mismos sean resueltos, conforme lo prevé el artículo 79 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.

A la fecha y hora de expedición de este certificado, NO se encuentra en curso ningún recurso.

CLASIFICACIÓN DE ACTIVIDADES ECONÓMICAS - CIIU

Actividad principal Código CIIU: 8220

Actividad secundaria Código CIIU: 8219

TAMAÑO EMPRESARIAL

De conformidad con lo previsto en el artículo 2.2.1.13.2.1 del Decreto 1074 de 2015 y la Resolución 2225 de 2019 del DANE el tamaño de la empresa es Grande

Lo anterior de acuerdo a la información reportada por el matriculado o

CERTIFICADO DE EXISTENCIA Y REPRESENTACIÓN LEGAL**Fecha Expedición: 8 de enero de 2025 Hora: 13:07:15**

Recibo No. AA25016452

Valor: \$ 11,600

CÓDIGO DE VERIFICACIÓN A25016452D8AA4

Verifique el contenido y confiabilidad de este certificado, ingresando a www.ccb.org.co/certificados/electronicos y digite el respectivo código, para que visualice la imagen generada al momento de su expedición. La verificación se puede realizar de manera ilimitada, durante 60 días calendario contados a partir de la fecha de su expedición.

inscrito en el formulario RUES:

Ingresos por actividad ordinaria \$ 72.359.964.000

Actividad económica por la que percibió mayores ingresos en el
período - CIIU : 8220**INFORMACIÓN COMPLEMENTARIA**

Que, los datos del empresario y/o el establecimiento de comercio han sido puestos a disposición de la Policía Nacional a través de la consulta a la base de datos del RUES.

Los siguientes datos sobre RIT y Planeación son informativos: Contribuyente inscrito en el registro RIT de la Dirección de Impuestos, fecha de inscripción : 10 de junio de 2022. Fecha de envío de información a Planeación : 28 de noviembre de 2024. \n \n Señor empresario, si su empresa tiene activos inferiores a 30.000 SMLMV y una planta de personal de menos de 200 trabajadores, usted tiene derecho a recibir un descuento en el pago de los parafiscales de 75% en el primer año de constitución de su empresa, de 50% en el segundo año y de 25% en el tercer año. Ley 590 de 2000 y Decreto 525 de 2009. Recuerde ingresar a www.supersociedades.gov.co para verificar si su empresa está obligada a remitir estados financieros. Evite sanciones.

El presente certificado no constituye permiso de funcionamiento en ningún caso.

Este certificado refleja la situación jurídica registral de la sociedad, a la fecha y hora de su expedición.

Este certificado fue generado electrónicamente con firma digital y cuenta con plena validez jurídica conforme a la Ley 527 de 1999.

CERTIFICADO DE EXISTENCIA Y REPRESENTACIÓN LEGAL

Fecha Expedición: 8 de enero de 2025 Hora: 13:07:15

Recibo No. AA25016452

Valor: \$ 11,600

CÓDIGO DE VERIFICACIÓN A25016452D8AA4

Verifique el contenido y confiabilidad de este certificado, ingresando a
www.ccb.org.co/certificadosselectronicos y digite el respectivo código, para que visualice la
imagen generada al momento de su expedición. La verificación se puede realizar de manera
ilimitada, durante 60 días calendario contados a partir de la fecha de su expedición.

Firma mecánica de conformidad con el Decreto 2150 de 1995 y la
autorización impartida por la Superintendencia de Industria y
Comercio, mediante el oficio del 18 de noviembre de 1996.


CONSTANZA PUENTES TRUJILLO

PLIEGO DE PETICIONES DE LA ASOCIACIÓN SINDICAL DE QUETZAL INTERNATIONAL SERVICES SAS QUE INICIA EL CONFLICTO COLECTIVO CON LA EMPRESA QUETZAL INTERNATIONAL SERVICES

La **ASOCIACIÓN SINDICAL DE QUETZAL INTERNATIONAL SERVICES SAS** con constancia de registro sindical No. NV20240822001421 del 22 de agosto de 2024 que para los efectos del presente documento se denominará "EL SINDICATO" presenta a la empresa **QUETZAL INTERNATIONAL SERVICES**, que para efectos del presente documento se denominará "QUETZAL" el pliego de peticiones aprobado en la Asamblea General realizada el día 5 de septiembre de 2024.

En desarrollo de la Constitución Política de Colombia, de los Convenios de la OIT y del desarrollo legal y jurisprudencial colombiano, se presenta el Pliego de Peticiones que da inicio al Conflicto Colectivo entre **el SINDICATO** y **QUETZAL**, con el único fin de mejorar las condiciones de trabajo para quienes deben beneficiarse del acto jurídico que resuelva el presente conflicto colectivo:

TÍTULO I. DECLARACIONES

ARTÍCULO 1. PARTES. Para efectos del presente Pliego de Peticiones, se entiende por patrono o empleador a la empresa QUETZAL INTERNATIONAL SERVICES, quien es a su vez filial de la empresa ALEXANDRA LOZANO IMMIGRATION LAW tal y como lo corroboran las constantes modificaciones de las condiciones laborales realizadas por personal directivo de ALEXANDRA LOZANO IMMIGRATION LAW, y que repercuten en los trabajadores de QUETZAL. La empresa se encuentra representada en Colombia por la señora CATALINA CUEVAS o quien haga sus veces al momento de la notificación del presente pliego, y en representación de los empleados (afiliados y no afiliados al SINDICATO, y cualquier empleado que decida acogerse al pliego de peticiones) se establece al trabajador GUSTAVO ADOLFO FERREIRA SÁNCHEZ quien fue elegido presidente del SINDICATO en el acta de fundación de este.

ARTÍCULO 2. OBJETO. La presente Convención Colectiva de Trabajo, a la cual se consideran incorporadas las disposiciones legales en cuanto fuesen más favorables a los trabajadores, tiene por objeto regular las relaciones colectivas entre las partes y fijar condiciones o normas generales y específicas que durante la vigencia regirán los contratos individuales de los trabajadores sindicalizados y que se sindicalicen posteriormente.

ARTÍCULO 3. OBLIGACIONES Y CUMPLIMIENTO DE LAS PARTES. QUETZAL y EL SINDICATO se obligan a cumplir estrictamente las disposiciones de esta convención, a no hacer nada que sea violatorio de sus cláusulas y cumplirla por todos los medios. Por lo tanto, las disposiciones de la presente convención colectiva se convertirán en cláusulas obligatorias y parte integrante de los contratos individuales de trabajo existentes y de los que se celebren durante su vigencia, en consecuencia, será nula toda cláusula contraria a las disposiciones de esta convención.

ARTÍCULO 4. APLICACIÓN DE LA CONVENCION. La presente convención colectiva de trabajo rige para todos los trabajadores sindicalizados afiliados al SINDICATO que presten sus servicios a QUETZAL. Para efectos de los beneficios con relación al personal no sindicalizado, se aplicará lo dispuesto en los artículos 38 y 39 del Decreto 2531 del 4 de septiembre de 1965.

ARTÍCULO 5. PROHIBICIÓN DE DESPIDO. Durante el conflicto colectivo, es decir, desde la presentación del Pliego de Peticiones hasta el día en que finalice la etapa de negociaciones, QUETZAL no despedirá a ningún empleado sindicalizado o beneficiario del pliego de peticiones sin justa causa previa y debidamente comprobada, si lo hiciere, los trabajadores tendrán derecho al reintegro y el pago de los salarios y prestaciones que se causen durante el tiempo transcurrido y el reintegro y a que se reconozca que no ha habido interrupción de su relación laboral.

ARTÍCULO 6. INTERPRETACIÓN Y FAVORABILIDAD. En caso de presentarse un conflicto sobre la interpretación de normas contenidas en leyes, costumbres, convenciones colectivas y laudos arbitrales, prevalecerá la norma más favorable en su integridad para el trabajador.

ARTÍCULO 7. SUSTITUCIÓN PATRONAL. En caso de que QUETZAL decida fusionar, transformar o vender total o parcialmente sus derechos a otra u otras empresas, este hecho jurídico no extingue, suspende o modifica los contratos de trabajo, ni las convenciones colectivas, ni laudos arbitrales celebrados con anterioridad a dicha sustitución, tal como lo estipula el código sustantivo de trabajo.

En caso de insolvencia, venta, modificación o cualquier tipo de reorganización que realice la empresa mencionada en este artículo y que potencialmente pueda poner en riesgo a la planta de personal de QUETZAL, tal situación debe ser avisada con al menos 2 meses de anticipación.

ARTÍCULO 8. DERECHO DE LIBRE AFILIACIÓN. QUETZAL garantizará a sus trabajadores el derecho de afiliarse libremente a EL SINDICATO y a este el libre ejercicio de sus funciones legales y estatutarias, y reconoce a EL SINDICATO como representante legítimo de los trabajadores sindicalizados al servicio de QUETZAL. Así mismo, QUETZAL continuará reconociendo la potestad e injerencia de todos los directivos del SINDICATO para reclamar, discutir y representar a sus afiliados en lo concerniente a las relaciones laborales con QUETZAL.

ARTÍCULO 9. CANALES DE COMUNICACIÓN. QUETZAL brindará a EL SINDICATO canales libres de comunicación y difusión con todos los trabajadores de QUETZAL a través de los canales virtuales de comunicación de la empresa y creará un espacio tanto físico visible en las instalaciones como virtual en El Zócalo o la plataforma que cumpla la función de publicidad, en el cual EL SINDICATO pueda publicar información de relevancia para todos los trabajadores. QUETZAL se abstendrá de censurar de cualquier modo este libre ejercicio.

TITULO II. GARANTÍAS

ARTÍCULO 10. ÁMBITO DE NEGOCIACIÓN: La presente negociación se entiende fundamentada y se circunscribe exclusivamente a la discusión del Pliego de Peticiones presentado, dentro de los términos legales, por el SINDICATO.

ARTÍCULO 11. PERMISOS PARA LOS NEGOCIADORES: QUETZAL concederá permiso remunerado hasta a cinco (5) miembros de la comisión negociadora, elegidos por EL SINDICATO, para discutir el pliego de peticiones con el empleador durante un periodo que cubra hasta la culminación de las negociaciones.

ARTÍCULO 12. SITIO, HORARIO DE REUNIÓN Y ACTAS. QUETZAL garantiza que las negociaciones del pliego de peticiones se desarrollarán en instalaciones que permitan el normal y adecuado desarrollo de las negociaciones, donde se dispondrá de un área para uso exclusivo de los miembros de la comisión negociadora del SINDICATO. Las negociaciones se llevarán a cabo los días hábiles de lunes a viernes a partir de las 9:30 am. El horario acordado será susceptible de modificación, previo acuerdo entre las partes.

ARTÍCULO 13. TRANSPORTE, GASTOS DE ASESORES Y COMISIÓN NEGOCIADORA: La negociación se realizará en la ciudad de Bogotá y será la Empresa quien determine el lugar de las reuniones, lo cual deberá notificar al SINDICATO en un término máximo de 5 días contados a partir de la presentación del pliego, so pena de lo que se dispone en el artículo 433 del Código Sustantivo del Trabajo. Quetzal reconocerá a cada negociador y a cada uno de los asesores, la suma de (\$100.000) cien mil pesos diarios, durante la etapa de arreglo directo y etapa de prórroga, para gastos de transportes internos, y alimentación. Esta suma incrementará a (\$400.000) cuatrocientos mil pesos diarios en caso de que se decida realizar en ciudad distinta a Bogotá, donde QUETZAL también asumirá los gastos de vuelos para cada negociador y asesor.

ARTÍCULO 14. AUXILIO ESPECIAL. QUETZAL concederá al SINDICATO un auxilio especial de 7 salarios mínimos mensuales legales vigentes como ayuda para cubrir los gastos que se causen durante la negociación del pliego de peticiones. Esta suma será cancelada dentro de los 10 días siguientes al inicio de las conversaciones.

ARTÍCULO 15. COMUNICACIÓN. La empresa garantizará el libre acceso de la Comisión Negociadora del SINDICATO a los diferentes sitios de trabajo, para informar a los trabajadores sobre el proceso de negociación.

ARTÍCULO 16. ACTAS. Conforme a la Ley, se levantarán las siguientes actas: Acta de Inicio de Etapa de Arreglo Directo, Actas de cada una de las sesiones donde se consignarán las discusiones básicas, Actas de acuerdo parcial y Actas de Terminación de cada una de las etapas.

ARTÍCULO 17. La Negociación se desarrollará dentro del principio de mutuo respeto entre las partes.

TÍTULO III. PETICIONES CAPÍTULO I. DISPOSICIONES INTERNAS.

ARTÍCULO 18. PUBLICIDAD DEL REGLAMENTO DE TRABAJO. Se establece que el reglamento de trabajo debe ser socializado con los trabajadores cada vez que se realice una modificación al mismo. QUETZAL deberá remitir una copia digital actualizada a los correos de los empleados cada vez que se realice una modificación y este reglamento deberá contar con una fecha de entrada en vigor establecida por el empleador. Además, QUETZAL debe ajustarse a lo establecido en los artículos 119 y 120 del Código Sustantivo del Trabajo.

Parágrafo 1 – QUETZAL se comprometerá a elaborar un Reglamento Interno de Trabajo en compañía del SINDICATO con procedimientos disciplinarios claros, expresos y taxativos, en el cual se reevaluarán en conjunto con el SINDICATO las faltas graves y leves ya establecidas y no se castigue siempre al trabajador con la terminación de su contrato laboral. Este procedimiento disciplinario será ceñido a la lógica, al respeto por el trabajador colombiano y su buena fe, y a una proporcionalidad aterrizada a la realidad entre falta y sanción. Quetzal se compromete a considerar en primera medida, incluso cuando se trate de una falta grave, las suspensiones de la que trata el artículo 112 del Código Sustantivo del Trabajo, para lo cual en primera oportunidad no puede exceder de 8 días, ni en caso de reincidencia de 2 meses.

Parágrafo 2. Para los fines del parágrafo anterior, se establecerá una comisión integrada por 3 representantes del sindicato, los cuales se reunirán con los representantes que Quetzal disponga con el objetivo de evaluar las categorías de las faltas.

ARTÍCULO 19. Oír los descargos del trabajador. Antes de dar por terminado el contrato de trabajo por justa causa o aplicarle una sanción disciplinaria a un trabajador sindicalizado, se procederá así:

a) El supervisor respectivo formulará por escrito dentro de los tres días hábiles siguientes, la falta que hubiese cometido el trabajador. QUETZAL se obligará a enviar a la Junta Directiva del SINDICATO sendas copias de toda carta que dirija a los trabajadores sindicalizados. De no notificarse la falta dentro de los 3 días hábiles siguientes a la presunta comisión, QUETZAL perderá toda facultad disciplinaria para iniciar el proceso. La formulación de la falta debe contener como mínimo: 1. La fecha, hora y lugar en que va a realizarse la audiencia de descargos, para los cuales se habrá permitido al empleado un término de 3 días hábiles para construir sus descargos; 2. Formulación de los cargos imputados, los cuales deben constar de forma clara y precisa con detalle de tiempo, modo y lugar; 3. Las faltas disciplinarias a que las conductas dan lugar y su calificación provisional (leve, grave) con la posible sanción (las cuales deben encontrarse en el Reglamento Interno de Trabajo con anterioridad); 4. Traslado de todas y cada una de las pruebas que fundamentan los cargos; 5) indicación de un término durante el cual pueda formular sus descargos, controvertir las pruebas en su contra y allegar las que considere necesarias para sustentar sus descargos.

b)El supervisor del respectivo trabajador oír los descargos que este tenga en el término de los tres días hábiles siguientes a la fecha en que le fueron notificados los cargos, el trabajador podrá asesorarse hasta de dos representantes del SINDICATO.

c)Si el trabajador no hace sus descargos dentro del expresado plazo de tres días hábiles, se entenderá para todos los efectos de este artículo, que el trabajador acepta la causa alegada por QUETZAL.

d)De todas las audiencias que se relacionan con el presente artículo, se levantarán las actas correspondientes firmadas por los que en ellas intervengan a la terminación de la reunión.

Parágrafo 1– El motivo alegado inicialmente para una sanción disciplinaria o terminación del contrato de trabajo por justa causa, no podrá ser cambiado en ningún caso y solamente ese motivo se tendrá en cuenta. QUETZAL especificará la causal de acuerdo con la ley.

Parágrafo 2 - Si los descargos rendidos por el trabajador no fuesen satisfactorios, QUETZAL podrá sancionarlos dentro de los cinco días hábiles siguientes de efectuados los descargos. Si no lo hace dentro de este término no podrá efectuar la sanción a que hubiese lugar.

Parágrafo 3 - QUETZAL dejará limpia la hoja de vida del trabajador sindicalizado por faltas leves, cuando a partir de la fecha de la última infracción transcurriesen 2 meses sin que el trabajador haya incurrido en nueva falta. Para este efecto QUETZAL retirará de la carpeta personal los documentos de sanciones y los entregará a EL SINDICATO.

Parágrafo 4 - Si una vez notificado el trabajador de la terminación del contrato por justa causa o de la sanción disciplinaria, este no se encontrare satisfecho con tal decisión, la Junta Directiva de EL SINDICATO, dentro de los cinco días hábiles siguientes a la notificación, podrá presentar la apelación ante la autoridad definida como derecho a la segunda instancia, que debe constar en el Reglamento Interno de Trabajo, quien dispondrá de cinco días hábiles para tomar una decisión definitiva teniendo en cuenta los principios de proporcionalidad y congruencia.

Parágrafo 5 - No se tomarán represalias contra el trabajador que puedan afectar su trayectoria laboral futura, ni establecer listas negras, ni listas de no contratación aún justificado el despido por parte de la compañía al ser estas ilegales.

ARTÍCULO 20. INVESTIGACIÓN DE IRREGULARIDADES. QUETZAL escuchará e investigará las irregularidades que sean denunciadas por sus trabajadores y que afecten los intereses de QUETZAL o de EL SINDICATO. Estas denuncias deberán hacerse por conducto regular y por escrito.

En caso de comprobarse el hecho objeto de la denuncia, QUETZAL procederá a sancionar a quienes resulten comprometidos. Así mismo QUETZAL se compromete a no ejercer ninguna clase de represalias con el o los trabajadores que hayan hecho la denuncia.

ARTÍCULO 21. POLÍTICA DE ACOSO LABORAL Y SEXUAL. QUETZAL deberá crear una política que prevenga el acoso laboral y sexual dentro de la empresa. Tal política debe tener como pilares fundamentales la prevención, confidencialidad durante el proceso (respetando la no confrontación entre víctima y victimario) y la celeridad de los casos de acoso que se presenten.

Esta política deberá especificar el trámite procedimental y disciplinario que se llevará a cabo. La política de acoso sexual deberá implementar las disposiciones de la Ley 2365 de 2024. La política de acoso laboral deberá implementar las disposiciones de la Ley 1010 de 2006 y las modificaciones que incluye la Ley 2209 de 2022.

Según la necesidad del caso, las medidas de protección en casos de acoso laboral y sexual incluirán, más no estarán limitadas, a la reasignación temporal de lugar físico de trabajo con el fin de proteger a la víctima.

ARTÍCULO 22. PROHIBICIÓN DE DISCRIMINACIÓN Y REPRESALIAS. Para los efectos de la presente convención, quedan prohibidas toda clase de discriminaciones y represalias por razones sindicales, políticas, religiosas, de sexo o raza y todo acto que vaya en contra del derecho de sindicalización y al trabajo.

La persona que realice tales discriminaciones o represalias podrá ser denunciada por el SINDICATO ante el Departamento de Recursos Humanos en una primera instancia para que este dentro de un término de 10 días hábiles a partir de la fecha de la denuncia, aplique las sanciones a que haya lugar. Esta disposición deberá incluirse en el reglamento interno del trabajo. Si el SINDICATO no está de acuerdo con el procedimiento y decisión de QUETZAL, podrá demandar el caso ante la justicia ordinaria del trabajo.

Parágrafo 1– QUETZAL no podrá tomar represalias como cambio de equipo de trabajo, lineal legal, equipo de soporte y/o puesto físico de trabajo o en general cualquier cambio en las actividades habituales del trabajador sindicalizado sin ninguna justificación escrita dirigida al trabajador sindicalizado y a EL SINDICATO.

En caso de que no exista una razón válida, coherente, proporcional que justifique dichos cambios QUETZAL escuchará los reclamos a que haya lugar y solucionará el reclamo en un plazo no mayor a 5 días hábiles después de la notificación a el trabajador y a el SINDICATO.

ARTÍCULO 23. MODIFICACIÓN A LOS CONTRATOS. Toda modificación a los contratos individuales de trabajo realizada mediante la implementación de nuevas políticas internas, cambios de cargo o atribución de funciones, deberá venir acompañada de la firma de un Otrosí por parte del trabajador.

En los casos de reestructuración, supresión de equipos, eliminación de cargos, o cualquier cambio operativo que se desarrolle en el marco de los contratos de trabajo, Quetzal velará por la reubicación del personal antes que por el despido.

ARTÍCULO 24. POLÍTICA DE ASCENSOS. En los casos en los que se presenten oportunidades de ascensos al interior de la empresa o apertura de vacantes, tales posiciones serán ofertadas públicamente y deben garantizar los principios de meritocracia y debido proceso a los trabajadores de Quetzal.

Parágrafo. Con miras a garantizar la transparencia en los procesos de ascensos y ofertas laborales, en los procesos de selección deben intervenir al menos 2 trabajadores que no representen al empleador frente a los empleados.

ARTÍCULO 25. POLÍTICA DE CELULARES. QUETZAL se compromete a eliminar la política de lockers y celulares, para lo cual, se obliga a desmontar los lockers situados en la entrada de las instalaciones y se abstendrá de implementar futuras políticas que restrinjan el uso de los celulares. Esta disposición tendrá efecto inmediato.

CAPITULO II. BENEFICIOS PARA LOS TRABAJADORES Y SUS FAMILIAS.

ARTÍCULO 26. FAMILIARES DEL TRABAJADOR. Para los efectos de esta convención se entiende por familiares del trabajador los siguientes:

- a) Madres y padres legítimos, naturales o adoptivos del trabajador sindicalizado, debiendo comprobar este hecho con un certificado, declaración de renta y/o declaración juramentada.
- b) La esposa/o, o compañera/o permanente debidamente inscritos en la empresa.
- c) Los hijos legítimos o naturales legalmente reconocidos y los hermanos del trabajador, siempre y cuando que unos y otros dependan económicamente de este, lo que debe comprobarse en la forma establecida en el parágrafo de este artículo.

Parágrafo 1 - Para efectos de registro ante QUETZAL de los familiares del trabajador a que hace referencia este artículo, QUETZAL dispondrá de un formato de actualización de datos que el trabajador deberá diligenciar cada vez que exista una novedad al respecto. Para efectos de comprobar el parentesco, no debe exigirse mayor trámite que el aporte de registros civiles, declaración de renta o declaración juramentada.

ARTÍCULO 27. BECAS DE IDIOMAS (INGLÉS). Con el fin de fomentar la mejoría en el empleo y uso del idioma inglés de los trabajadores sindicalizados, y fomentar la educación en los hijos de los trabajadores, QUETZAL reconocerá un auxilio equivalente al valor de la matrícula y el material educativo requerido (libros, diccionarios) sin incluir transporte, alimentación, uniformes, útiles y bonos y/o cualquier otra denominación que se le dé al mismo. También reconocerá el 75% del valor de la pensión que se pagará por adelantado, según el periodo académico, para cursos de inglés en institutos reconocidos de la residencia habitual del trabajador o de los hijos. En concordancia, si el trabajador o sus hijos consideran pertinente realizar un examen de certificación del idioma, QUETZAL se compromete a pagar el 100% del valor de dicho examen (IELTS, TOEFL, TOEIC, CAMBRIDGE: KET, PET, FCE, CAE, CPE).

Las becas de que trata este artículo tendrán la siguiente reglamentación:

a) Previo lleno de los documentos exigidos por los institutos o planteles educativos, presentar a QUETZAL el recibo oficial de pago u orden de matrícula de la institución donde aspira a cursar sus estudios.

b) Que el plantel esté aprobado y reúna todos los requisitos exigidos por el Ministerio de Educación Nacional.

c) El beneficiario presentará a QUETZAL certificado oficial de la institución educativa en el que conste la aprobación del curso, semestre o cohorte y la confirmación para continuar al siguiente curso académico.

d) La edad máxima para hijos beneficiarios será de 25 años.

Los beneficiarios de las becas perderán el derecho a estas por las siguientes causas:

a) La no aprobación de un curso, semestre o cohorte de acuerdo con el programa de cada institución educativa.

b) Por retiro o despido del trabajador de la empresa. El auxilio se seguirá pagando hasta la terminación del respectivo periodo lectivo.

Parágrafo 1– QUETZAL a petición de EL SINDICATO suministrará una lista de los beneficiarios.

ARTÍCULO 28. BONO DEPORTIVO. QUETZAL auxiliará al trabajador y a los hijos de trabajadores que participen en competencias deportivas en representación del departamento o la nación, mediante un bono económico equivalente a 50 días laborales de acuerdo con el salario devengado por el trabajador al momento de celebración de dichas competencias.

ARTÍCULO 29. AUXILIO POR TRABAJO EN CASA O TRABAJO REMOTO. En el evento de una emergencia sanitaria y/o catástrofe que derive en la necesidad que QUETZAL asigne el trabajo en casa, está se compromete al pago del siguiente auxilio, en todo caso, en el evento en que saliese una nueva reglamentación se aplicará la más favorable al trabajador:

1. Pago del 30% del SMLMV al momento de enviar al trabajador a trabajo en casa. A partir de 2025 y durante la vigencia de la convención colectiva de trabajo, la cifra anterior se incrementará con el IPC del año inmediatamente anterior.

ARTÍCULO 30. TRABAJO REMOTO FESTIVOS ESTADOUNIDENSES. Teniendo en cuenta que los trabajadores brindan sus servicios para una firma ubicada en Estados Unidos, QUETZAL permitirá el trabajo remoto los días feriados federales de Estados Unidos, para lo cual aprobará que el trabajador se lleve un equipo portátil para realizar sus funciones, el cual deberá devolver a la empresa el día hábil (USA) siguiente. Cualquier daño o pérdida del computador portátil que se dé durante el trabajo remoto deberá ser asumido por el trabajador.

ARTÍCULO 31. ALIMENTACIÓN EN LA EMPRESA. QUETZAL brindará a los trabajadores almuerzo durante los días laborales de lunes a viernes y deberá incluir en el menú al menos una opción vegetariana. En caso de que la Empresa no quiera proporcionar el servicio de almuerzos directamente, consignará a través de la nómina de cada trabajador el equivalente a cada

almuerzo por un valor de (\$20.000) veinte mil pesos diarios durante los días laborales del respectivo mes.

Parágrafo 1 – También tendrán derecho a lo que se trata en este artículo quienes presten servicio de seguridad y limpieza dentro de la empresa.

ARTÍCULO 32. TARJETAS DE SNACKS. QUETZAL se compromete a recargar las tarjetas de snacks que pueden ser utilizadas en las diferentes máquinas dispensadoras con un valor diario de (\$30.000). También incluirá en las máquinas dispensadoras alimentos sin azúcar.

Parágrafo 1 – También tendrán derechos de las tarjetas de snacks quienes presten servicio de seguridad y limpieza dentro de la empresa.

ARTÍCULO 33. DESCANSOS DURANTE LA JORNADA LABORAL. QUETZAL se compromete a brindar al menos 50 minutos de descanso durante la jornada laboral, adicional a lo ya contemplado para el tiempo de almuerzo. Los descansos podrán utilizarse a mejor conveniencia del trabajador.

Parágrafo 1 – Las personas de aseo general también tendrán derecho a los descansos de que trata este artículo.

ARTÍCULO 34. JORNADA LABORAL. A partir de la fecha en que este convenio resulte vigente, se implementará un cambio en la jornada laboral para todos los empleados de Quetzal International Services SAS, quienes cumplirán una jornada diaria de 8 horas, conforme a lo establecido en la legislación laboral colombiana.

Parágrafo 1: El nuevo horario laboral para todos los empleados será de 9:30 a.m. a 6:30 p.m., con un período de descanso para el almuerzo conforme a las normativas aplicables.

Parágrafo 2: Este cambio de jornada se implementará cumpliendo con las disposiciones establecidas en el Código Sustantivo del Trabajo de Colombia, que regula la duración máxima de la jornada laboral, los descansos, y demás derechos del trabajador.

Parágrafo 3: Con el fin de aumentar la calidad de vida de los trabajadores de QUETZAL, y en atención a mejorar su descanso y recreación, la reducción de la hora los días viernes con ocasión a la reducción de la jornada laboral se realizará en horario de la tarde y no en la mañana como se viene realizando, de tal forma que la jornada de los viernes empezará a las 9:30 AM y terminará a las 6:30 PM para los empleados con jornada estándar.

ARTÍCULO 35. PAUSA ACTIVAS. QUETZAL organizará diariamente al menos 1 pausa activa diaria de no menos de 20 minutos con profesionales de Salud y Seguridad en el Trabajo y/o fisioterapeutas. Las pausas activas deberán publicarse con antelación la semana inmediatamente anterior, donde se indique lugar, fecha, hora y determinación de la actividad, para lo cual los trabajadores podrán inscribirse y asistir de manera organizada.

Artículo 36. RECREACIÓN Y DEPORTE. Con el fin de mejorar la calidad de vida de los trabajadores, promover el deporte y reducir el sedentarismo propio de una jornada de 9 horas diarias, QUETZAL se compromete a establecer medios de incentivo al deporte tales como campeonatos, jornadas deportivas y otras actividades al aire libre, así como la financiación y organización de estos.

ARTÍCULO 37. MEDICINA PREPAGADA. QUETZAL se compromete a conservar y en caso tal, mejorar los planes de medicina prepagada de los trabajadores, a través de compañía especializada en salud.

Parágrafo 1- QUETZAL se compromete a brindar acompañamiento psicológico permanente para la prevención, cuidado y manejo de la salud mental de sus

trabajadores, para esto, tendrá un profesional en psicología en la empresa a quienes los trabajadores podrán visitar durante la jornada. Asimismo, contará con un plan prepagado que incluya atención psicológica en una compañía especializada en el tema.

Parágrafo 2- En caso de identificarse la existencia de cualquier afectación a la salud mental del trabajador como consecuencia de sus funciones laborales diarias, QUETZAL evaluará el caso y de ser necesario se asignará al trabajador a un equipo de trabajo diferente.

ARTÍCULO 38. AUXILIO DE GAFAS RECETADAS O LENTES DE CONTACTO. En aras de preservar la salud visual de los trabajadores, entendiendo que pasan más de 7 horas frente a la pantalla de un computador, QUETZAL brindará un auxilio para la compra o renovación de gafas recetadas o lentes de contacto, por un valor total de cuatrocientos mil pesos (\$400.000). Para lo anterior, el trabajador deberá presentar recibo o factura de pago, para que se le reintegre el monto correspondiente. Este auxilio incrementará con base al IPC.

ARTÍCULO 39. PAGO DE INCAPACIDADES. Las incapacidades de origen común serán pagadas por QUETZAL de la siguiente manera:

1.De 1 a 2 días de incapacidad, QUETZAL deberá pagar al trabajador el 100% de su salario diario ordinario.

2.De 3 a 90 días de incapacidad, ya que la EPS pague el 66.66% del salario, QUETZAL asumirá el restante (33.34%) para que el trabajador reciba su salario diario ordinario por el mismo término de la incapacidad.

3.De 90-180 días de incapacidad, ya que la EPS pagará el 50% del salario, QUETZAL asumirá el restante (50%) para que el trabajador reciba su salario diario ordinario por el mismo término de la incapacidad.

ARTÍCULO 40. PERMISOS ESPECIALES. QUETZAL concederá a todos los trabajadores sindicalizados, permisos remunerados en los siguientes casos y por los siguientes términos:

- a) En caso de maternidad o adopción, se otorgará el número de días establecidos en la ley más 10 días hábiles adicionales, cuando el nacimiento o adopción ocurra en la residencia habitual del trabajador sindicalizado, o 15 días hábiles adicionales en caso contrario.
- b) En casos de fallecimiento de un familiar del trabajador se otorgará lo establecido en la ley más 10 días hábiles adicionales cuando la muerte ocurra en el lugar de residencia habitual del trabajador sindicalizado o 15 días hábiles adicionales en el caso contrario.
- c) Cuando el trabajador sindicalizado contraiga matrimonio, se otorgará 10 días hábiles a partir de la fecha de la boda. Si por ley se crease un beneficio igual o equivalente al

consagrado en este literal, el número total de días será igual a los determinados por la ley más 5 días hábiles.

- d) d) Logros académicos, compromisos familiares y otro tipo de eventos razonablemente importantes en la vida del trabajador, se otorgará 1 día hábil por cada uno de ellos..

Parágrafo 1 – Cuando un trabajador haga uso del permiso contemplado en el literal b de este artículo, y el fallecimiento ocurra en lugar situado a 40 kilómetros o más del domicilio del trabajador o en ciudad distinta (dentro del país) a la de su residencia habitual, QUETZAL reembolsará hasta el 50% por ciento del transporte normal que se cause entre el sitio de trabajo y el lugar o ciudad donde ocurra el fallecimiento y viceversa. Para lo anterior, tendrán que aportarse las facturas de los traslados.

ARTÍCULO 41. LICENCIAS PARA TRABAJADORAS. Toda trabajadora sindicalizada que se encuentre en estado de embarazo tendrá derecho a una licencia de una semana adicional (5 días hábiles) a lo establecido en la ley, remunerada con el salario que devengue al momento de entrar a disfrutarla.

ARTÍCULO 42. LICENCIA PARA PERSONAS MENSTRUANTES. Aquellos trabajadores a los que cobija este pliego, que constituyan personas menstruantes, y que presenten problemas de dolor crónico menstrual, tendrán derecho a una licencia que se extienda a los días de su menstruación en los que manifieste dicho dolor.

ARTÍCULO 43. VACACIONES. QUETZAL deberá definir, en conjunción con EL SINDICATO, los tiempos de anticipación para solicitar las vacaciones por parte de los trabajadores, así como los tiempos de aprobación de las mismas por parte de recursos humanos y los respectivos supervisores y managers. Así mismo, no se podrán establecer periodos de negativa absoluta de las solicitudes de vacaciones, puesto que la empresa deberá hallar soluciones operativas para evitar este tipo de bloqueos restrictivos al derecho de descanso de los empleados.

ARTÍCULO 44. DIA DE LA FAMILIA. QUETZAL continuará reconociendo el día de la familia y será a libre elección del trabajador escoger el día de disfrutarlos, 1 día hábil en el primer semestre del año (enero- junio), y el 2do día hábil durante el segundo semestre del año (julio-diciembre).

ARTÍCULO 45. INDEMNIZACIONES POR TERMINACIÓN UNILATERAL DEL CONTRATO. Cuando QUETZAL despidan por terminación unilateral del contrato de trabajo sin justa causa, y el trabajador se encuentre sindicalizado o adherido a la convención, invocando el artículo 64 del código sustantivo del trabajo y demás normas vigentes, QUETZAL pagará al trabajador una indemnización monetaria adicional a la dispuesta por ley que se liquidará sobre sueldo básico en la siguiente forma:

- a) Para el que haya prestado sus servicios continuos de 2 meses y menos de 1 año, 30 días adicionales de sueldo.
- b) Al trabajador que haya prestado sus servicios continuos de 1 año y un día a dos años, 50 días adicionales de sueldo.
- c) Al trabajador que haya prestado sus servicios continuos de dos años y un día hasta tres años, 70 días adicionales de sueldo.

- d) Al trabajador que haya prestado sus servicios continuos por 4 años en adelante, se le liquidará de acuerdo con lo establecido en la ley. Adicional a este valor QUETZAL le pagará 45 días de sueldo básico por una sola vez, sin tener en cuenta los años de servicio.

ARTÍCULO 46. PRIMA DE VACACIONES. Todo trabajador que salga a disfrutar sus vacaciones acumuladas no menor a 3 (tres) días recibirá de QUETZAL una prima especial de vacaciones consistente en un (1) día de salario por cada día de vacaciones aprobado, y máximo 12 (doce) días de salario.

ARTÍCULO 47. PRIMA DE NAVIDAD. QUETZAL pagará una prima anual de Navidad al personal sindicalizado, equivalente a 20 días de salario que devengue el trabajador, la cual se pagará el 30 de noviembre de cada año.

ARTÍCULO 48. SEMANA DE NAVIDAD. En aras de la preservación de los valores de la empresa y de su filial Alexandra Lozano Immigration Law, que enaltece la importancia de la unión familiar, QUETZAL se compromete a dar una licencia remunerada durante las semanas de navidad de la siguiente forma:

1. Año 2024: del 23 de diciembre al 2 de enero.
2. Año 2025: del 22 de diciembre al 2 de enero.

En caso de que la misma convención se prorrogue automáticamente, se entenderá que la semana de navidad incluye los días hábiles anteriores y posteriores al 24 de diciembre del año.

ARTÍCULO 49. PRIMA DE ANTIGÜEDAD. QUETZAL pagará a todos los trabajadores una prima de antigüedad con base a el salario que se está devengando el día que se cumpla el requisito, de la siguiente forma:

1. Por ocho (8) meses de servicio, ocho (8) días de salario.
2. Por un (1) año de servicio, 12 días de salario.
3. Por dos (2) años de servicio, 16 días de salario.
4. Por tres (3) años de servicios, 20 días de salario.
5. Por cuatro (4) años o más de servicio, 25 días de salario, que se pagará anualmente cada vez que se sume un año adicional de servicio.

ARTÍCULO 50. AUMENTOS SALARIALES. Se realizará un aumento salarial del 8% para los trabajadores sindicalizados y para aquellos que aplique la convención, efectivo a partir de la firma de la convención.

En los años subsiguientes, a partir del mes de enero (2025 y 2026) se aumentará en la misma medida que aumente el Índice de Precios al Consumidor (IPC) de los doce meses anteriores, más el 1%.

ARTÍCULO 51. TECNIFICACIÓN. QUETZAL otorgará un reconocimiento económico a aquellos trabajadores que demuestren culminar estudios como: cursos de al menos 160 horas,

diplomados, especializaciones, maestrías, y demás procesos académicos siguiendo la siguiente escala:

1. Cursos de al menos 160 horas, una bonificación de \$300.000 (trescientos mil pesos)
2. Diplomados, una bonificación de \$600.000 (seiscientos mil pesos)
3. Especializaciones, una bonificación de \$1'000.000 (un millón de pesos)
4. Maestrías, una bonificación de \$2'000.000 (dos millones de pesos)
5. Doctorado, una bonificación de \$4'000.000 (cuatro millones de pesos)

ARTÍCULO 52. ESTABLECIMIENTO DE MÉTRICAS. Con el fin de ofrecer claridad y justicia a los trabajadores de QUETZAL, y de una correcta asignación de cargas laborales, las mismas serán fijadas con participación de al menos 2 (dos) empleados de cada departamento que no representen al empleador frente a los empleados, quienes tendrán la potestad de ser parte de la fijación de las cargas laborales y métricas propuestas para cada equipo.

ARTÍCULO 53. COMISIONES. Con el fin de mejorar la calidad de vida de los trabajadores y el servicio al interior de la empresa, y teniendo en cuenta la demostración que los incentivos económicos a los trabajadores permiten alcanzar metas retadoras, QUETZAL se compromete a pagarles comisiones a los equipos de PRE -INTAKE, INTAKE y Customer Experience (o cualquier equipo que haga de sus veces) que corresponda al desempeño individual, premien los rendimientos excepcionales y correspondan a las métricas establecidas. Así mismo, que el monto de dichas comisiones y su variabilidad sea concertada con el personal de ventas.

Parágrafo 1: Las comisiones establecidas en esta cláusula forman parte del salario del empleado, conforme a lo dispuesto en la legislación laboral colombiana. Como tal, están sujetas a todos los principios y obligaciones aplicables al salario, incluyendo las contribuciones a seguridad social, parafiscales, y retenciones fiscales correspondientes según lo establecido por la ley.

Parágrafo 2: Las comisiones se calcularán con base en el número de ventas efectivamente realizadas cada mes. Para los empleados del equipo de inbound, la meta establecida es de 130 ventas mensuales por empleado.

Cada venta hasta alcanzar la meta de 130 ventas mensuales será remunerada a una tasa de \$18.00 USD por venta.

A partir de la venta número 131 y en adelante, cada venta adicional será remunerada a una tasa de \$20.00 USD por venta.

Las ventas que excedan la meta de 130 ventas mensuales serán remuneradas a la tasa de \$20.00 USD por cada venta adicional.

Parágrafo 3 Cualquier modificación en la política de comisiones deberá ser favorable para el empleado. En caso de que se contemple una modificación que implique una desmejora en las condiciones actuales, deberá estar debidamente soportada conforme a la legislación laboral colombiana vigente, respetando los derechos adquiridos de los trabajadores y las normas aplicables a la estabilidad salarial.

Parágrafo 4: Las comisiones serán pagaderas únicamente si las ventas han sido efectivamente realizadas y verificadas conforme a los procedimientos internos de la empresa. Las ventas que resulten anuladas o rechazadas no serán contabilizadas para el cálculo de la comisión.

Parágrafo 5: Las comisiones se pagarán mensualmente junto con el salario base del empleado, y estarán sujetas a todas las retenciones fiscales, aportes parafiscales y de seguridad social requeridos por la legislación laboral colombiana.

Las métricas de este inciso serán establecidas con participación y decisión de al menos tres (3) miembros por cada grupo de ventas.

Parágrafo 6: Las personas que integren el departamento de atención al cliente, cuyo trabajo es tratar directamente con el cliente y cuya labor es fundamental para resolver las dudas y preocupaciones de los clientes, que son la mayor prioridad de QUETZAL, tendrán derecho a comisiones monetarias a convenir por distintas métricas establecidas en conjunción con los empleados. El trabajador tendrá derecho al pago de la compensación fijada para todas las métricas que logre alcanzar. Las métricas serán, pero no estarán limitadas a: valoración por encuestas por parte del cliente y evaluación de calidad en la llamada, la cual evalúa el protocolo de la misma en términos de vocabulario adecuado, amabilidad con el cliente y cumplimiento de guion establecido para las llamadas.

Parágrafo 7. En el caso de que el trabajador no alcance las métricas establecidas, no tendrá lugar a dichas comisiones, más esto no afectará su salario de base, el cual no depende en manera alguna de estas métricas.

ARTÍCULO 54. DOTACIÓN. Con motivo de la exigencia del código de vestuario formal, QUETZAL se compromete a dar bonos de vestuario para la compra de ropa formal en las tiendas reconocidas de su elección, que garantice la buena calidad y la exigencia de formalidad de su código de vestimenta. Para esto, le dará al trabajador dos veces al año, una en junio y otra en diciembre, un bono de dotación por un valor de \$500.000 (quinientos mil pesos) para utilizarse exclusivamente en ropa y zapatos formales, bono que podrá ser entregado en tarjetas regalo para garantizar su destinación.

ARTÍCULO 55. AUXILIO DE TRANSPORTE. Teniendo en cuenta que QUETZAL se encuentra en una de las ciudades más grandes, y que el trabajo es completamente presencial sin posibilidad de trabajo desde casa, QUETZAL garantizará para los trabajadores un auxilio de transporte que se pagará con la nómina mensual, por un valor de doscientos cincuenta mil pesos (\$250.000)

ARTÍCULO 56. PAGO DE LOS AUXILIOS PACTADOS. El valor de los auxilios, bonos y primas pactados en la presente convención serán pagados a través del sistema de nómina.

CAPÍTULO III. FACULTADES Y FUNCIONES SINDICALES.

ARTÍCULO 57. DERECHO DE LIBRE AFILIACIÓN. QUETZAL garantizará a sus trabajadores el derecho de afiliarse libremente a el SINDICATO, y a este el libre ejercicio de sus funciones legales y estatutarias; reconocerá a el SINDICATO como representante legítimo de los trabajadores sindicalizados al servicio de QUETZAL. Así mismo, QUETZAL continuará reconociendo la potestad e injerencia de todos los directivos del sindicato para reclamar, discutir y representar a sus afiliados en lo concerniente a las relaciones laborales con QUETZAL.

ARTÍCULO 58. GARANTÍAS DE FUERO SINDICAL. QUETZAL respetará la garantía del fuero sindical, en la forma y condiciones que establece la ley y a la vez conviene que el término del fuero sindical será de ocho meses en lugar de los seis que ordena la Ley.

QUETZAL reconocerá una garantía de fuero sindical al miembro de la comisión negociadora, que no goce de esta protección por ninguna otra razón de ley o convencional, por la misma vigencia de la presente convención colectiva.

ARTÍCULO 59. AUXILIO ECONÓMICO PARA LOS FINES DE LA ORGANIZACIÓN SINDICAL. QUETZAL girará al SINDICATO la suma de ochocientos millones de pesos (\$800.000.000) por la vigencia de la presente convención colectiva, cuya destinación será asignada y administrada por EL SINDICATO. Este auxilio podrá ser utilizado por la organización sindical para cursos de capacitación, socialización, gastos de viajes, asambleas y gastos sindicales. Así mismo EL SINDICATO podrá ayudar a sus afiliados con temas de salud, bienestar y calamidad que requieran sus afiliados y que sean trabajadores de QUETZAL.

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

a) Un primer pago durante los 20 días calendario siguientes a la firma de la presente convención colectiva, equivalente al 50% de la suma indicada.

b) Un segundo pago el día 30 de noviembre de 2025, equivalente al 50% restante de la suma indicada.

EL SINDICATO preparará un reglamento para la asignación y destinación de estos recursos.

ARTÍCULO 60. ACCESO SINDICAL. A partir de la firma de la convención colectiva QUETZAL otorgará permiso para que los miembros de la Junta Directiva del SINDICATO y/o representantes oficiales de este mismo lleven a cabo sus actividades sindicales, incluida la afiliación de los trabajadores dentro de las instalaciones de la empresa, en áreas comunes, sin la supervisión de superiores jerárquicos, por ejemplo, en áreas de descanso.

Los miembros de la Junta Directiva y representantes oficiales podrán recorrer las instalaciones de QUETZAL en las zonas comunes, cafetería, etc. a efectos de tener acceso a los trabajadores.

Parágrafo 1 – Si se requiere de una reunión privada con uno o varios trabajadores se solicitará con al menos 24 horas de anticipación y por escrito a QUETZAL, con el fin de que gestione el uso de una sala de reuniones para que en el tiempo de hasta 2 horas se puedan llevar estas reuniones. No se realizará ningún tipo de descuento por las horas no laboradas.

ARTÍCULO 61. EVENTOS DE INDUCCIÓN Y FORMACIÓN. QUETZAL dará a los miembros de la Junta Directiva un espacio de 30 minutos en cada On Boarding que se realice para hablar con los nuevos trabajadores sobre el SINDICATO, sin la presencia de superiores jerárquicos. Se permitirá al SINDICATO tener hasta tres cupos de acceso a las reuniones de On Boarding o eventos de capacitación ya sean presencial o virtual.

Parágrafo 1 – QUETZAL se obligará a comunicar al SINDICATO cada vez que haya nuevos ingresos de trabajadores a la empresa con 3 días hábiles inmediatamente anteriores a la fecha de ingreso.

ARTÍCULO 62. ASISTENCIA A ASAMBLEAS. QUETZAL facilitará la asistencia de los Directivos del Sindicato y a los afiliados, cuando sea necesario, a las reuniones de Junta Directiva y asambleas.

ARTÍCULO 63. PERMISOS ACTIVIDADES SINDICALES. QUETZAL autorizará un total de 150 (ciento cincuenta) días de permiso sindical remunerado por cada año de la vigencia de la presente Convención Colectiva, de los cuales 75 (setenta y cinco) tendrán derecho a viáticos. Estos permisos serán para asistir a cursos, congresos, conferencias, seminarios o asambleas sobre asuntos sindicales.

Parágrafo 1 - Para la utilización de los permisos pactados en este artículo, el SINDICATO comunicará por escrito al supervisor del área o Recursos Humanos, los nombres de los trabajadores que harán uso de los permisos, las fechas, la causación de viáticos, con una antelación no inferior a tres (3) días hábiles.

Parágrafo 2 – QUETZAL no podrá negar o limitar los permisos sin justificación alguna. Tendrá que superar los requisitos de justificación y motivación objetiva y razonable que afecte el funcionamiento de la empresa.

ARTÍCULO 64. COMPUTACIÓN DEL TIEMPO PARA PERMISOS SINDICALES. En caso de

permisos sindicales, el trabajador sindicalizado que haga uso de ellos no perderá el derecho a la remuneración dominical. Para efectos de la liquidación de sus prestaciones sociales o computación de su tiempo de servicio, no le será descontado dicho tiempo de permisos.

ARTÍCULO 65. SEDE SINDICAL. QUETZAL mantendrá a disposición del SINDICATO una oficina asignada dentro de las instalaciones de la empresa, para el funcionamiento administrativo del SINDICATO, con la dotación respectiva de un computador y muebles de oficina en buen estado, y se le brindará todo el apoyo necesario al personal que la utilice por parte de facilities como de IT.

ARTÍCULO 66. CUOTA SINDICAL. QUETZAL descontará del salario de los trabajadores sindicalizados el valor de las cuotas ordinarias y extraordinarias que apruebe la asamblea general del SINDICATO, de acuerdo con lo establecido en la ley y en los estatutos, y se comprometerá a girar el valor total de las cuotas a la cuenta bancaria establecida por el SINDICATO.

Parágrafo 1 – La empresa entregará en los primeros 10 días hábiles de cada mes el listado de los trabajadores a los cuales se les genera descuento de cuota sindical, esta lista contendrá cédula, nombre completo, cargo y modalidad de trabajo.

ARTÍCULO 67. DENUNCIA DEL PLIEGO DE PETICIONES. QUETZAL concederá permiso remunerado por 40 días adicionales a los enunciados en el artículo 60 del presente escrito, para ser utilizados hasta por cinco miembros de la comisión redactora del próximo pliego de peticiones que designe EL SINDICATO.

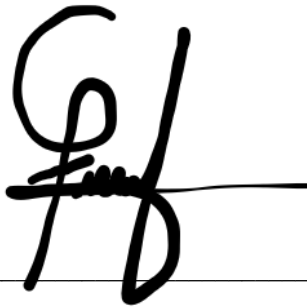
Para la utilización de los permisos pactados en este artículo, EL SINDICATO comunicará por escrito al supervisor inmediato los nombres de los trabajadores que harán uso de ellos, las fechas de los permisos y la causación de viáticos, con una antelación no inferior a tres (3) días hábiles.

ARTÍCULO 68. SEGUIMIENTO Y CONTROL. QUETZAL y EL SINDICATO acordarán la generación de espacios de diálogo social con el fin de dar curso, seguimiento y control al desarrollo de la presente convención mediante:

- a. Una reunión bimestral entre QUETZAL y EL SINDICATO en donde se dará seguimiento a casos disciplinarios y casos reportados ante el comité de convivencia, respecto de los trabajadores afiliados.
- b. Una reunión mensual para analizar el cumplimiento de la aplicación de la presente convención colectiva y trabajar de manera conjunta para la elaboración de propuestas de planes de acción en pro del mejoramiento de la empresa y la calidad de vida de los trabajadores.

ARTÍCULO 69. Vigencia de la presente convención. La presente convención colectiva de trabajo tendrá una duración de 2 años contados a partir de la firma de esta, y se entenderá prorrogada si no fuese denunciada por alguna de las partes, de acuerdo con lo establecido en las disposiciones legales vigentes, dentro los sesenta días inmediatamente anteriores a su vencimiento.

Sin otro particular,

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'Gustavo', written over a horizontal line.

GUSTAVO ADOLFO FERREIRA SANCHEZ

Presidente del Sindicato



ACTA DE DISCUSIONES PARA INICIO DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA ACTA DE GARANTIAS

En la ciudad de Bogotá, a los 13 día del mes de septiembre de 2024, siendo las 10:45 a.m. encontrándose en el salón de reuniones del Hotel One sixteen, se reunieron con el fin de celebrar el acta de garantías dentro del conflicto colectivo laboral originado por la presentación del pliego de peticiones por parte de la organización sindical de empresa logrando las partes los siguientes arreglos, estando presentes las siguientes personas:

REPRESENTANTES DE LA EMPRESA QUETZAL INTERNATIONAL SERVICES S.A.S.

1. Víctor Julio Díaz Daza, C.C. No. 17.844.609 ce Maicao, T.P. No. 29.569 -asistencia presencial
2. Silvia Juliana Propato Sánchez, C.C. 22491712 de Barranquilla, T.P. 126154 - asistencia presencial
3. María del Pilar Leyva Benavides, C.C. 26.425.935 de Neiva, T.P. 187784 - asistencia virtual
4. Lina Isabel Tapiero Contreras, CC 1.010.230.611 T.P. 327034 - asistencia presencial
5. George Gabriel de la Fuente, Pasaporte Estadounidense #A33459204 - asistencia virtual
6. Celina Andrade Roth, Pasaporte Estadounidense # A00103899 - asistencia virtual
7. Alondra Ramos. Pasaporte Estadounidense #591492145 - asistencia virtual

REPRESENTANTES DE LA ASOCIACIÓN SINDICAL QUETZAL INTERNATIONAL SERVICES

1. Juan José Meza- C.C. 1143404129
2. Kelly Vanesa Celis Hernández C.C. 1098822722
3. Nicole Daniela Meneses Márquez C.C. 1005321018
4. María Daniela Noguera Pinzón C.C. 1018474785
5. Diego Felipe Peñaloza C.C. 1072709630
6. Rafael Lozano Álvarez C.C. 1019114322
7. Edid Rocío Escobar Rodríguez C.C. 1069432361
8. Gregorio Mejía Mancera C.C. 13925679
9. Gustavo Ferreira Sánchez - C.C. 1026597432

Se reitera por parte de la empresa la solicitud al sindicato de los siguientes documentos:

1. Reconocimiento de la personería jurídica
2. Miembros del Sindicato
3. Miembros de junta directiva
4. Estatutos del sindicato





La organización sindical indica que no entregará la información, de manera que solicitan a la empresa se dirija al Ministerio del trabajo para que se nos entregue la información, también indican que en el término de ley estarán respondiendo el derecho de petición presentado por la empresa al sindicato.

Representantes del sindicato solicitan que el día de hoy no se de inicio a la etapa de arreglo directo sin antes no tener un acta de garantías de la negociación, para lo que solicitan:

- Permisos para personas del sindicato para que puedan hablar con los supervisores y managers y que puedan asistir a las audiencias de descargos y otras actividades sindicales durante la jornada laboral.
- Suplencia en caso de ausencia de algún miembro de la comisión negociadora.
- Permisos sindicales: durante términos de negociación 20 días de permiso sindical para la comisión negociadora, y si se sostiene durante todo el tiempo que dure la etapa de arreglo directo.
- Permiso de una semana para la formación previo al inicio de la etapa de arreglo directo junto con un auxilio de quince millones de pesos m.l. (\$15.000.000.00) para cubrir la formación.
- Sala alterna para las jornadas de negociación.
- Viáticos para sostenimiento sindical 100 mil pesos diarios para cada persona

A las solicitudes la empresa propone:

- La empresa propone iniciar la etapa de arreglo directo a partir del próximo viernes 20 de septiembre de 2024 en el hotel One sixteen a las 10:30 a.m. Siguiendo con los días 27 de septiembre y los días 2 y 3 de octubre de 2024. Las partes podrán acordar reunirse en fechas distintas. Jornadas de negociación de 10:30 a.m. a 1:00 p.m.
- La empresa propone conceder Dos (2) días de permiso sindical por semana – un día para las reuniones los días viernes, y el día anterior para la negociación. Lo anterior teniendo en cuenta los compromisos adquiridos por compañía y la afectación que podría presentarse a la operación con 6 miembros de los equipos fuera de trabajo.
- Transporte y alimentación por el día de la negociación, alimentación ofrecida en el hotel donde se desarrolla la negociación durante las horas que dure la reunión de negociación.
- Sala alterna para atender reuniones en privado durante el día de negociación en el mismo sitio durante las negociaciones.



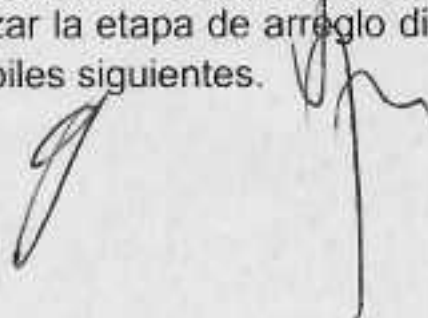


A la propuesta de la empresa los representantes del sindicato contestan con una contrapropuesta:

- Se mantienen en la solicitud de los 20 días de permiso sindical – remunerados, considerando que nos se afectaría la operación por ser de equipos distintos de la compañía.
- Proponen fechas para negociar: 24 y 26 de septiembre durante la jornada de 8 a.m. a 1:00 p.m., 1, 3, 8, 10, 11 de octubre de 2024 durante la jornada 8 a.m. a 1:00 p.m. El día de inicio de las negociaciones sería el día 24 de septiembre de 2024.
- Transporte puerta a puerta para asesores y negociadores.
- Reiteran la necesidad de la formación en negociación proponiendo incluso la posibilidad de disminuir el valor de la capacitación.
- Aporte de \$30 mil pesos por día para misceláneos.
- Permiso de las personas que se quedan en la oficina para atender diligencias sindicales. Permitir que la comisión negociadora se pueda presentar en la oficina para comunicar la información sobre la negociación y hacer el trabajo sindical.
- Sala de reuniones de la empresa para los días en que tengan que asistir a la compañía para poder hacer actividades de publicidad y comunicación de las actividades sindicales.

A las contrapropuestas del sindicato la empresa responde con esta propuesta:

- Se propone continuar con esta reunión solo por una hora más, en caso de no tener arreglo se suspende la reunión y se fijará nueva fecha para culminar la etapa de negociación del acta de garantías.
- Iniciar negociación 27 de septiembre de 2024 en horario de 9:00 – 1:00 p.m.
- Continúan reuniones 3- 4 de octubre de 2024 en horario de 9:00 – 1:00 p.m.
- Reunión los días 10- 11 de octubre de 2024 en horario de 9:00 – 1:00 p.m.
- Reunión final el 17 de octubre de 2024 en horario de 9:00 – 1:00 p.m.
- Se concedería permiso el día anterior a la reunión como permiso sindical, a los miembros de la comisión negociadora los días así. 26 de septiembre, 2, 9 y 16 de octubre de 2024.
- Transporte puerta – puerta, de plataforma para ello deberán entregar comprobante de gasto. Reembolso al finalizar la etapa de arreglo directo, para ello los soportes deben ser entregados al finalizar la etapa de arreglo directo y el reembolso se realizará dentro de los ocho (8) días hábiles siguientes.





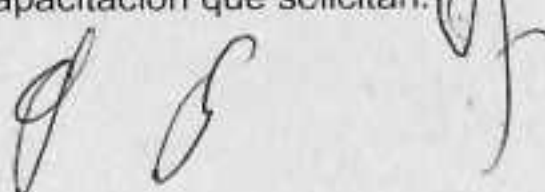
- Permiso para quien asista en categoría de testigo en diligencia de descargos, durante la diligencia de descargos, solicitud que deben enviar a supervisor y mánager y copia a Legal Counsel Quetzal.
- Sala alterna para atender reuniones en privado durante el día de negociación en el mismo sitio durante las negociaciones.

El sindicato pide y acepta a la propuesta realizada por la compañía:

- Lunes 23, 30 septiembre, 7 de octubre para que 3 miembros de la comisión negociadora de manera rotativa para adelantar actividad sindical.
- Aceptan días de negociación, días de permiso remunerado previo a la negociación.
- Permiso para asistir a las diligencias disciplinarias.
- Solicitan los 5 días para la formación del 16 al 20 de septiembre de 2024 para capacitación.

La empresa responde a las peticiones realizadas a fin de lograr un acuerdo frente al acta de garantías:

- Iniciar negociación 27 de septiembre de 2024 en horario de 9:00 – 1:00 p.m.
- Continúan reuniones 3- 4 de octubre de 2024 en horario de 9:00 – 1:00 p.m.
- Reunión los días 10- 11 de octubre de 2024 en horario de 9:00 – 1:00 p.m.
- Reunión final el 17 de octubre de 2024 en horario de 9:00 – 1:00 p.m.
- Se concedería permiso el día anterior a la reunión como permiso sindical, a los miembros de la comisión negociadora los días así. 26 de septiembre, 2, 9 y 16 de octubre de 2024.
- Transporte puerta – puerta, de plataforma para ello deberán entregar comprobante del gasto. Reembolso al finalizar la etapa de arreglo directo, para ello los soportes deben ser entregados al finalizar la etapa de arreglo directo y el reembolso se realizará dentro de los ocho (8) días hábiles siguientes. Categoría taxi.
- Permiso para quien asista en categoría de testigo en diligencia de descargos, durante la diligencia de descargos, solicitud que deben enviar a supervisor y mánager y copia a Legal Counsel Quetzal.
- Sala alterna para atender reuniones en privado durante el día de negociación en el mismo sitio durante las negociaciones.
- Se conceden los días 19 y 20 de septiembre como permiso sindical para la mesa negociadora para la capacitación que solicitan.





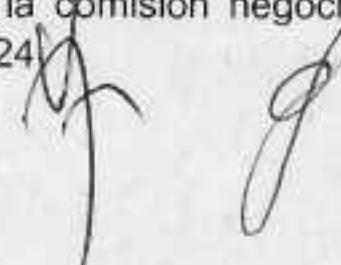
- Se concede durante los días lunes 23, 30 septiembre, 7 de octubre para que 1 miembro de la comisión negociadora de manera rotativa pueda adelantar actividad sindical en una sala designada por la compañía según disponibilidad dentro del horario de 5:30 p.m. a 7:30 p.m.

A las propuestas anteriormente expresadas por la compañía los representantes del sindicato responden:

- Se solicitan los días 24 y 25 de septiembre como permiso sindical para la mesa negociadora para la capacitación.
- Se solicitan durante los días lunes 23, 30 septiembre, 7 de octubre para que 1 miembro de la comisión negociadora de manera rotativa pueda adelantar actividad sindical en una sala designada por la compañía según disponibilidad dentro del horario jornada laboral de 11:00 a.m. a 1:00 p.m. y otro miembro de 3:00 p.m. a 5:00 p.m. Que se garantice la sala disponible por parte de la compañía. Estos espacios se pueden usar para la actividad sindical.
- Evitar el veto por parte de supervisores y managers a quien asista a estos espacios de atención por parte de la mesa negociadora los días lunes.
- Los espacios en los que se ejerza la labor sindical sean remunerados.
- Los miembros del sindicato deben manejar agenda para asignación de citas definidas presentado a la compañía a fin de coordinar la asistencia y evitar el entorpecimiento de la labor operativa de la compañía.
- Posibilidad de tener canales de comunicación: poder crear un evento que le aparezca a todos los empleados para la atención de la reunión presencial y al que podrán o no unirse las personas de todo Quetzal.

La empresa responde a las peticiones realizadas a fin de lograr un acuerdo frente al acta de garantías:

- Iniciar negociación 27 de septiembre de 2024 en horario de 9:00 – 1:00 p.m.
- Continúan reuniones 3- 4 de octubre de 2024 en horario de 9:00 – 1:00 p.m.
- Reunión los días 10- 11 de octubre de 2024 en horario de 9:00 – 1:00 p.m.
- Reunión final el 17 de octubre de 2024 en horario de 9:00 – 1:00 p.m.
- Se concedería permiso el día anterior a la reunión como permiso sindical, a los miembros de la comisión negociadora los días así: 26 de septiembre, 2, 9 y 16 de octubre de 2024.





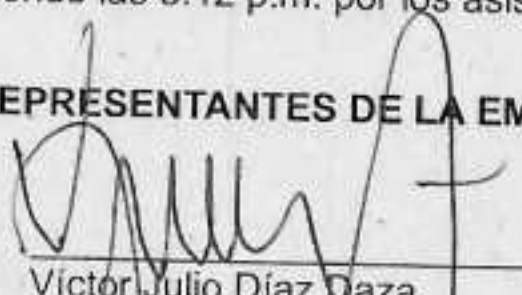
- Transporte puerta – puerta (2 trayectos por persona por día de negociación), de plataforma para ello deberán entregar comprobante del gasto. Reembolso al finalizar la etapa de arreglo directo, para ello los soportes deben ser entregados al finalizar la etapa de arreglo directo y el reembolso se realizará dentro de los ocho (8) días hábiles siguientes. Categoría taxi.
- Permiso para quien asista en categoría de testigo en diligencia de descargos, durante la diligencia de descargos, solicitud que deben enviar a supervisor y manager y copia a Legal Counsel Quetzal.
- Sala alterna para atender reuniones en privado durante el día de negociación en el mismo sitio durante las negociaciones.
- Se conceden los días 24 y 25 de septiembre como permiso sindical para la mesa negociadora para la capacitación que solicitan.
- Se concede durante los días lunes 23, 30 septiembre, 7 de octubre para que 1 miembro de la comisión negociadora de manera rotativa pueda adelantar actividad sindical en una sala designada por la compañía según disponibilidad dentro del horario de 11:00 a.m. a 1:00 p.m. La compañía garantizará el espacio.
- La compañía enviará un mensaje a los miembros sindicalizados el horario de atención y lugar durante los días lunes 23, 30 septiembre, 7 de octubre a fin de que puedan agendar una cita con el representante del sindicato que esté disponible. Para esto el sindicato deberá enviar el nombre de las personas sindicalizadas a las cuales desea se le envíe la información correspondiente. Si miembros externos a la organización sindical que sean trabajadores de la compañía desean asistir a estos espacios de atención, deberán solicitar el permiso a su manager o supervisor con mínimo 2 horas de antelación para evitar el entorpecimiento de la operación. Podrán asistir más de una persona al espacio de atención por el miembro del sindicato siempre que no se interrumpa la operación.
- La compañía garantizará el almuerzo durante los días de negociación sindical.

Teniendo en cuenta que se han logrado los acuerdos anteriores sobre las garantías para llevar a cabo la negociación colectiva, la próxima reunión se llevará a cabo el viernes 27 de septiembre de 2024, en el horario de 9 a.m. a 1 p.m. en el hotel One Sixteen, a fin de iniciar la etapa del arreglo directo.




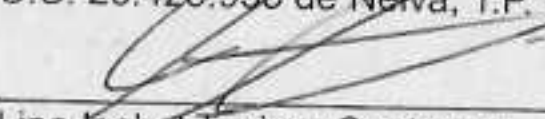
En constancia se firma en la ciudad de Bogotá a los 13 días del mes de septiembre de 2024 siendo las 5:12 p.m. por los asistentes a la reunión:

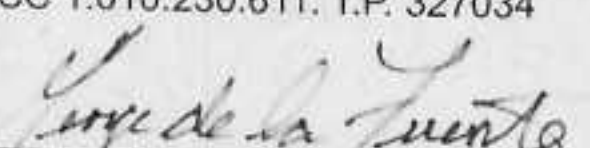
REPRESENTANTES DE LA EMPRESA QUETZAL INTERNATIONAL SERVICES S.A.S.

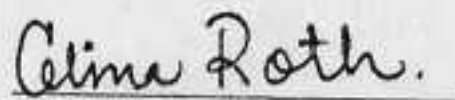

Víctor Julio Díaz Daza
C.C. No. 17.844.609 de Maicao, T.P. No. 29.569

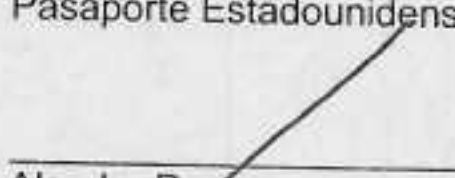

Silvia Juliana Propato Sánchez
C.C. 22491712 de Barranquilla, T.P. 126154


María del Pilar Leyva Benavides
C.C. 26.425.935 de Nerva, T.P. 187784


Lina Isabel Tapiero Contreras
CC 1.010.230.611. T.P. 327034



George Gabriel de la Fuente
Pasaporte Estadounidense #A33459204

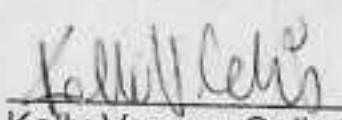

Celina Andrade Roth
Pasaporte Estadounidense # A00103899

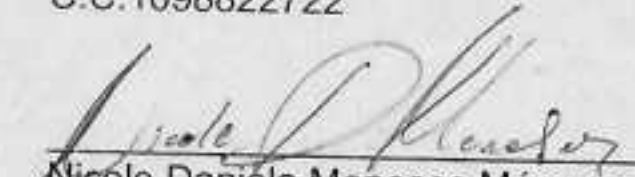

Alondra Ramos
Pasaporte Estadounidense #591492145

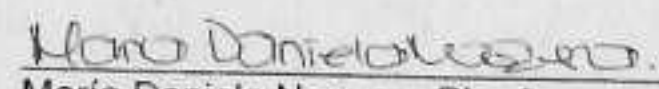
5/9/24

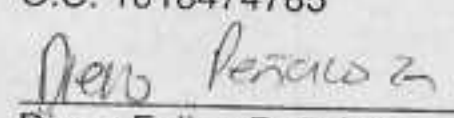
REPRESENTANTES DE LA ASOCIACIÓN SINDICAL QUETZAL INTERNATIONAL SERVICES

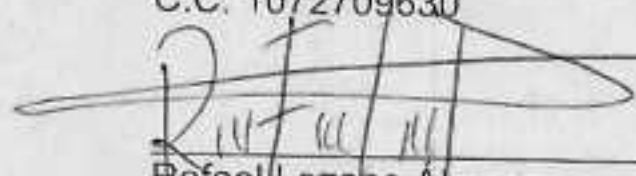

Juan José Meza
C.C. 1143404129

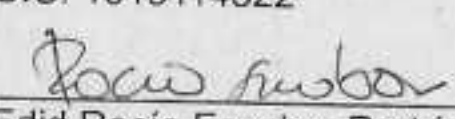

Kelly Vanesa Celis Hernández
C.C. 1098822722

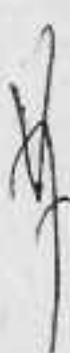


Nicole Daniela Meneses Márquez
C.C. 1005321018


María Daniela Noguera Pinzón
C.C. 1018474785


Diego Felipe Peñaloza
C.C. 1072709630

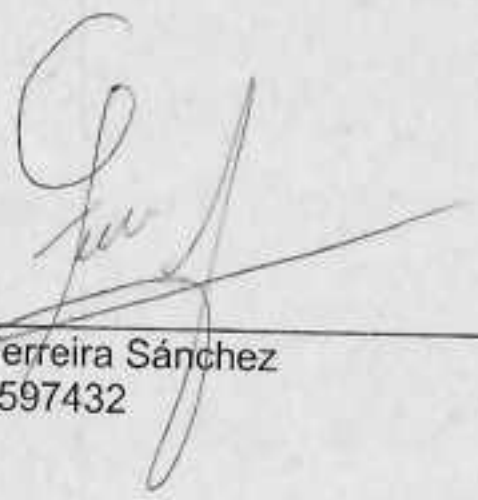
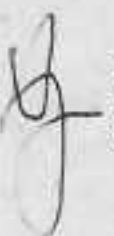

Rafael Lozano Alvarez
C.C. 1019114322


Edid Rocío Escobar Rodríguez
C.C. 1069432361



Gregorio Mejía Mancera
C.C. 13925679

50ms





Gustavo Ferreira Sánchez
C.C. 1026597432

coms



ACTA DE INICIO ETAPA DE ARREGLO DIRECTO

En la ciudad de Bogotá, a los 27 día del mes de septiembre de 2024, siendo las 9:23 a.m. encontrándose en el salón de reuniones del Hotel One sixteen, se reunieron con el fin de celebrar la primera acta de inicio de la etapa de arreglo directo generado por el conflicto colectivo laboral originado por la presentación del pliego de peticiones por parte de la organización sindical de empresa logrando las partes los siguientes arreglos, estando presentes las siguientes personas:

REPRESENTANTES DE LA EMPRESA QUETZAL INTERNATIONAL SERVICES S.A.S.

1. Víctor Julio Díaz Daza, C.C. No. 17.844.609 de Maicao, T.P. No. 29.569 -asistencia presencial
2. Silvia Juliana Propato Sánchez, C.C. 22491712 de Barranquilla, T.P. 126154 – asistencia presencial
3. María del Pilar Leyva Benavides, C.C. 26.425.935 de Neiva, T.P. 187784 – asistencia virtual
4. Lina Isabel Tapiero Contreras, CC 1.010.230.611. T.P. 327034 – asistencia presencial
5. George Gabriel de la Fuente, Pasaporte Estadounidense #A33459204 – asistencia virtual
6. Celina Andrade Roth, Pasaporte Estadounidense # A00103899 – asistencia virtual
7. Alondra Ramos. Pasaporte Estadounidense #591492145 – asistencia virtual

REPRESENTANTES DE LA ASOCIACIÓN SINDICAL QUETZAL INTERNATIONAL SERVICES

1. Juan José Meza- C.C. 1143404129
2. Kelly Vanesa Celis Hernández C.C.1098822722
3. Nicole Daniela Meneses Márquez C.C. 1005321018
4. María Daniela Noguera Pinzón C.C. 1018474785 – Asistencia virtual
5. Diego Felipe Peñaloza C.C. 1072709630 – Asistencia virtual
6. Rafael Lozano Álvarez C.C. 1019114322
7. Gregorio Mejía Mancera C.C. 13925679
8. Gustavo Ferreira Sánchez – C.C. 1026597432

Así las cosas, se da inicio a la reunión, con lo siguiente:

El Dr. Víctor Julio Díaz manifiesta que se tienen algunas preguntas referentes al pliego de peticiones por parte de la compañía por lo que se solicita hacer una revisión general del pliego para poder aclarar cada punto y poder llevar a cabo una negociación sana de cada punto del pliego una vez se finalice la revisión de las solicitudes presentadas por el Sindicato a la compañía.

oms

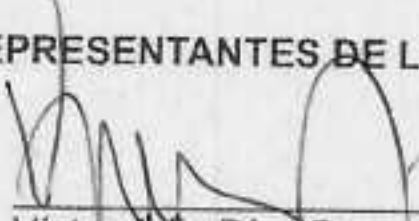


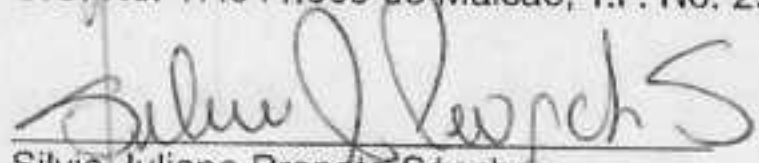
Así las cosas, las partes acuerdan que la negociación del pliego de peticiones se realizará de la siguiente manera:

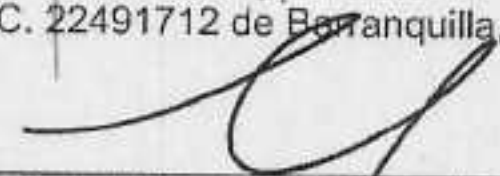
- La negociación se realizará punto por punto del pliego de peticiones.
- Si en un punto no hay acuerdo, se avanzará con la negociación y con el siguiente punto del pliego. Se dejará en el acta que no se llegó a un acuerdo sin que se cierre la posibilidad de revisar en momento posterior durante la etapa de negociación.
- Se continuará negociación conforme a las fechas establecidas en el acta de garantías de fecha 13 de septiembre de 2024.


En constancia se firma en la ciudad de Bogotá a los 27 días del mes de septiembre de 2024 siendo las 12:28 p.m. por los asistentes a la reunión:


REPRESENTANTES DE LA EMPRESA QUETZAL INTERNATIONAL SERVICES S.A.S.


Víctor Julio Díaz Oaza
C.C. No. 17.844.609 de Maicao, T.P. No. 29.569


Silvia Juliana Propato Sánchez
C.C. 22491712 de Barranquilla, T.P. 126154


María del Pilar Leyva Benavides
C.C. 26.425.935 de Neiva, T.P. 187784


Lina Isabel Tapiero Contreras
CC 1.010.230.611, T.P. 327034


George Gabriel de la Fuente
Pasaporte Estadounidense #A33459204

5005



Celina Andrade Roth
Pasaporte Estadounidense # A00103899

Alondra Ramos
Pasaporte Estadounidense #591492145

REPRESENTANTES DE LA ASOCIACIÓN SINDICAL QUETZAL INTERNATIONAL SERVICES

Juan José Meza
C.C. 1143404129

Kelly Vanesa Celis Hernández
C.C. 1098822722

Nicole Daniela Meneses Marquez
C.C. 1005321018

María Daniela Noguera Pinzón
C.C. 1018474785

Diego Felipe Peñaloza
C.C. 1072709630

Rafael Lozano Álvarez
C.C. 1019114322

10005



[Signature]

Gregorio Mejía Mancera
C.C. 13925679

[Signature]

Gustavo Ferreira Sánchez
C.C. 1026597432

[Large diagonal line]

[Handwritten signature]



ACTA DEL DÍA 3 DE OCTUBRE DE 2024- ETAPA DE ARREGLO DIRECTO

En la ciudad de Bogotá, a los 3 días del mes de octubre de 2024, siendo las 9:31 a.m. encontrándose en el salón de reuniones del Hotel One sixteen, se reunieron con el fin de celebrar la primera acta de inicio de la etapa de arreglo directo generado por el conflicto colectivo laboral originado por la presentación del pliego de peticiones por parte de la organización sindical de empresa logrando las partes los siguientes arreglos, estando presentes las siguientes personas:

REPRESENTANTES DE LA EMPRESA QUETZAL INTERNATIONAL SERVICES S.A.S.

1. Víctor Julio Díaz Daza, C.C. No. 17.844.609 de Maicao, T.P. No. 29.569 -asistencia presencial
2. Silvia Juliana Propato Sánchez, C.C. 22491712 de Barranquilla, T.P. 126154 – asistencia presencial
3. María del Pilar Leyva Benavides, C.C. 26.425.935 de Neiva, T.P. 187784 – asistencia virtual
4. Lina Isabel Tapiero Contreras, CC 1.010.230.611. T.P. 327034 – asistencia presencial
5. George Gabriel de la Fuente, Pasaporte Estadounidense #A33459204 – asistencia virtual
6. Celina Andrade Roth, Pasaporte Estadounidense # A00103899 – asistencia virtual
7. Alondra Ramos. Pasaporte Estadounidense #591492145 – asistencia virtual

REPRESENTANTES DE LA ASOCIACIÓN SINDICAL QUETZAL INTERNATIONAL SERVICES

1. Juan José Meza- C.C. 1143404129
2. Kelly Vanesa Celis Hernández C.C.1098822722
3. Rafael Lozano Álvarez C.C. 1019114322
4. Gregorio Mejía Mancera C.C. 13925679 – Asistencia virtual y presencial
5. Gustavo Ferreira Sánchez – C.C. 1026597432
6. Edid Rocío Escobar – C.C. 1069432361 – Asistencia virtual

Se inicia la revisión para negociación punto por punto según lo acordado en la reunión anterior de arreglo directo.

Frente al primer artículo del pliego peticiones que se transcribe a continuación:

"ARTÍCULO 1. PARTES. Para efectos del presente Pliego de Peticiones, se entiende por patrono o empleador a la empresa QUETZAL INTERNATIONAL SERVICES, quien es a su vez filial de la empresa ALEXANDRA LOZANO IMMIGRATION LAW tal y como lo corroboran las constantes modificaciones de las condiciones laborales realizadas por personal directivo de ALEXANDRA LOZANO IMMIGRATION LAW, y que repercuten en





los trabajadores de QUETZAL. La empresa se encuentra representada en Colombia por la señora CATALINA CUEVAS o quien haga sus veces al momento de la notificación del presente pliego, y en representación de los empleados (afiliados y no afiliados al SINDICATO, y cualquier empleado que decida acogerse al pliego de peticiones) se establece al trabajador GUSTAVO ADOLFO FERREIRA SÁNCHEZ quien fue elegido presidente del SINDICATO en el acta de fundación de este."

La compañía propone el siguiente artículo para la convención colectiva:

"ARTÍCULO 1. PARTES. Para efectos de la presente Convención Colectiva de Trabajo se entiende por patrono o empleador a la empresa QUETZAL INTERNATIONAL SERVICES, y por sindicato la ASOCIACIÓN SINDICAL DE QUETZAL INTERNATIONAL SERVICES SAS"

La empresa a través de sus negociadores manifiesta que no están legalmente facultados para incluir a Alexandra Lozano Immigration Law en la convención colectiva y por ende la empresa responde que no hay ninguna posibilidad de incluir personas ajenas a la negociación, tal y como lo establece la ley.

El sindicato solicita que se incluya la matriz de Quetzal International Services S.A.S que es 5 BRANCHES HOLDING COMPANY LLC, sin embargo, la compañía insiste en que solo se podrá vincular a QUETZAL INTERNATIONAL SERVICES S.A.S. El sindicato fundamenta su solicitud trayendo a colación lo consignado en el certificado de existencia y representación legal de QUETZAL INTERNATIONAL SERVICES SAS en el que 5 BRANCHES HOLDING COMPANY LLC aparece como matriz.

Sin embargo, la respuesta de la compañía manifiesta que no es posible esta solicitud y mantiene la propuesta expresada en el artículo presentado por la compañía para las que serían las partes de la negociación, donde solo se vincula a QUETZAL INTERNATIONAL SERVICES S.A.S.

Así las cosas, el sindicato explica que se acepta la propuesta de la compañía y por lo tanto el primer artículo queda aprobado de la siguiente manera:

"ARTÍCULO 1. PARTES. Para efectos de la presente Convención Colectiva de Trabajo se entiende por patrono o empleador a la empresa QUETZAL INTERNATIONAL SERVICES S.A.S (QUETZAL) o como se denomine en el futuro, y por sindicato la ASOCIACIÓN SINDICAL DE QUETZAL INTERNATIONAL SERVICES (EL SINDICATO)"





Se continua la negociación con el artículo segundo del pliego de peticiones que se transcribe del pliego así:

"ARTÍCULO 2. OBJETO. La presente Convención Colectiva de Trabajo, a la cual se consideran incorporadas las disposiciones legales en cuanto fuesen más favorables a los trabajadores, tiene por objeto regular las relaciones colectivas entre las partes y fijar condiciones o normas generales y específicas que durante la vigencia regirán los contratos individuales de los trabajadores sindicalizados y que se sindicalicen posteriormente".

A la propuesta del pliego de peticiones la compañía lo propone así:

"ARTÍCULO 2. OBJETO. La presente Convención Colectiva de Trabajo, tiene por objeto regular las relaciones colectivas entre las partes y fijar condiciones o normas generales y específicas que durante la vigencia regirán los contratos individuales de los trabajadores sindicalizados a la organización sindical."

El sindicato solicita que se incluya la favorabilidad sin embargo la compañía menciona que ese principio está incluido en el que es el artículo 6 del pliego de peticiones y se discutirá y decidirá en ese momento. El sindicato hace énfasis en incluirlo en el artículo 2 también.

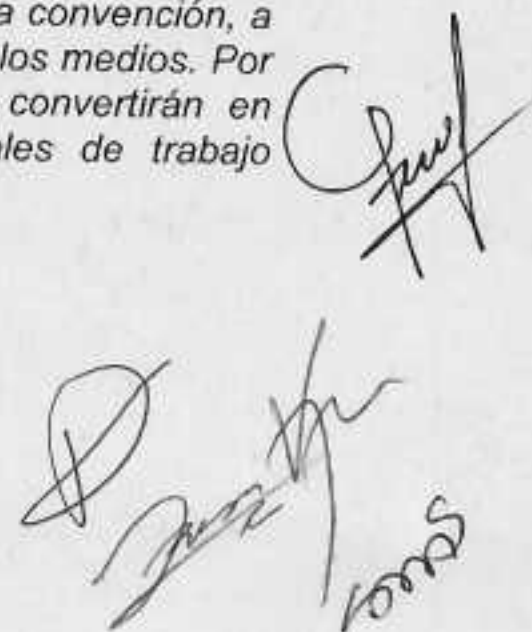
Al discutir el artículo entre las partes de la mesa de negociación se redacta el artículo 2 de la siguiente manera:

"ARTÍCULO 2. OBJETO. La presente Convención Colectiva de Trabajo a la cual se consideran incorporadas las disposiciones legales en cuanto fuesen más favorables a los trabajadores, tiene por objeto regular las relaciones colectivas entre las partes y fijar condiciones o normas generales y específicas que durante la vigencia regirán los contratos individuales de los trabajadores sindicalizados a la organización: ASOCIACIÓN SINDICAL DE QUETZAL INTERNATIONAL SERVICES."

Así las cosas, el sindicato y la empresa aprueban la redacción del artículo 2.

Se continua la negociación con el artículo tercero del pliego de peticiones que se transcribe del pliego así:

"ARTÍCULO 3. OBLIGACIONES Y CUMPLIMIENTO DE LAS PARTES. QUETZAL y EL SINDICATO se obligan a cumplir estrictamente las disposiciones de esta convención, a no hacer nada que sea violatorio de sus cláusulas y cumplirla por todos los medios. Por lo tanto, las disposiciones de la presente convención colectiva se convertirán en cláusulas obligatorias y parte integrante de los contratos individuales de trabajo





existentes y de los que se celebren durante su vigencia, en consecuencia, será nula toda cláusula contraria a las disposiciones de esta convención."

A este artículo la compañía presenta la siguiente propuesta:

"ARTÍCULO 3. OBLIGACIONES Y CUMPLIMIENTO DE LAS PARTES. QUETZAL y EL SINDICATO se obligan a cumplir estrictamente las disposiciones de esta convención, a no hacer nada que sea violatorio de la ley ni de sus cláusulas. Por lo tanto, las disposiciones de la presente convención colectiva se convertirán en cláusulas obligatorias y parte integrante de los contratos individuales de trabajo existentes y de los que se celebren durante su vigencia; en consecuencia, será nula toda cláusula contraria a las disposiciones de esta convención".

Así las cosas, el sindicato y la empresa aprueban la redacción del artículo 3 propuesto por la compañía y que se incluiría en la convención colectiva.

Se continua la negociación con el artículo cuarto del pliego de peticiones que se transcribe del pliego así:

"ARTÍCULO 4. APLICACIÓN DE LA CONVENCION. La presente convención colectiva de trabajo rige para todos los trabajadores sindicalizados afiliados al SINDICATO que presten sus servicios a QUETZAL. Para efectos de los beneficios con relación al personal no sindicalizado, se aplicará lo dispuesto en los artículos 38 y 39 del Decreto 2531 del 4 de septiembre de 1965".

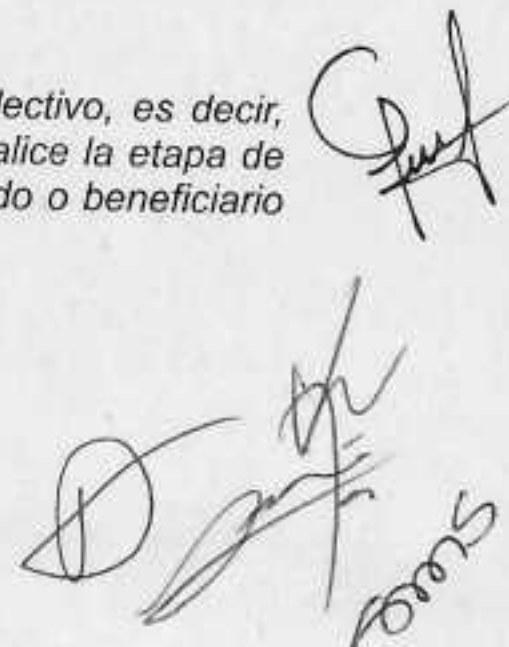
La empresa presenta la siguiente propuesta:

"ARTÍCULO 4. APLICACIÓN DE LA CONVENCION. La presente convención colectiva de trabajo rige para todos los trabajadores sindicalizados afiliados al SINDICATO que presten sus servicios a QUETZAL. Para efectos de los beneficios con relación al personal no sindicalizado, se aplicará lo dispuesto en la ley".

Así las cosas, el sindicato y la empresa aprueban la redacción del artículo 4 propuesto por la compañía y que se incluiría en la convención colectiva.

Se continua la negociación con el artículo cinco del pliego de peticiones que se transcribe del pliego así:

"ARTÍCULO 5. PROHIBICIÓN DE DESPIDO. Durante el conflicto colectivo, es decir, desde la presentación del Pliego de Peticiones hasta el día en que finalice la etapa de negociaciones, QUETZAL no despedirá a ningún empleado sindicalizado o beneficiario



Handwritten signatures and initials, including a large signature at the top right and several others below it, some with dates like '2015'.



del pliego de peticiones sin justa causa previa y debidamente comprobada, si lo hiciere, los trabajadores tendrán derecho al reintegro y el pago de los salarios y prestaciones que se causen durante el tiempo transcurrido y el reintegro y a que se reconozca que no ha habido interrupción de su relación laboral."

A este artículo la empresa presenta la siguiente propuesta:

"ARTÍCULO 5. PROHIBICIÓN DE DESPIDO SIN JUSTA CAUSA. FUERO CIRCUNSTANCIAL. Durante el conflicto colectivo, es decir, desde la presentación del Pliego de Peticiones hasta el día en que finalice la etapa de negociaciones, QUETZAL no despedirá a ningún empleado sindicalizado sin justa causa previa y debidamente comprobada; si lo hiciere, los trabajadores despedidos sin justa causa tendrán derecho al reintegro y el pago de los salarios y prestaciones que se causen durante el tiempo transcurrido y el reintegro y a que se reconozca que no ha habido interrupción de su relación laboral".

El sindicato tiene una contrapropuesta a lo presentado por la compañía indicando que se suspende la discusión de este artículo hasta tanto se discuta el artículo 19 del pliego de peticiones que trata sobre el proceso disciplinario.

Así las cosas, el sindicato y la empresa aprueban la suspensión de la discusión del artículo 5 según lo expresado anteriormente, se volverá una vez se llegue al artículo 19.

Se continua la negociación con el artículo seis del pliego de peticiones que se transcribe del pliego así:

"ARTÍCULO 6. INTERPRETACIÓN Y FAVORABILIDAD. En caso de presentarse un conflicto sobre la interpretación de normas contenidas en leyes, costumbres, convenciones colectivas y laudos arbitrales, prevalecerá la norma más favorable en su integridad para el trabajador."

A esto la empresa propone la siguiente redacción:

"ARTÍCULO 6. INTERPRETACIÓN Y FAVORABILIDAD. En caso de presentarse un conflicto sobre la interpretación de normas contenidas en leyes, costumbres, convenciones colectivas y laudos arbitrales, prevalecerá la norma más favorable al trabajador, la cual se aplicará en su integridad."

Así las cosas, el sindicato y la empresa aprueban la redacción del artículo 6 propuesto por la compañía y que se incluiría en la convención colectiva.



Se continua la negociación con el artículo siete del pliego de peticiones que se transcribe del pliego así:

"ARTÍCULO 7. SUSTITUCIÓN PATRONAL. En caso de que QUETZAL decida fusionar, transformar o vender total o parcialmente sus derechos a otra u otras empresas, este hecho jurídico no extingue, suspende o modifica los contratos de trabajo, ni las convenciones colectivas, ni laudos arbitrales celebrados con anterioridad a dicha sustitución, tal como lo estipula el código sustantivo de trabajo.

En caso de insolvencia, venta, modificación o cualquier tipo de reorganización que realice la empresa mencionada en este artículo y que potencialmente pueda poner en riesgo a la planta de personal de QUETZAL, tal situación debe ser avisada con al menos 2 meses de anticipación".

A este artículo la empresa tiene la siguiente propuesta de redacción para este artículo:

"ARTÍCULO 7. SUSTITUCIÓN PATRONAL. En caso de sustitución patronal este hecho jurídico no extingue, suspende o modifica los contratos de trabajo, ni las convenciones colectivas, ni laudos arbitrales celebrados con anterioridad a dicha sustitución, tal como lo estipula el Código Sustantivo de Trabajo".

El negociador Gregorio Mejía representante del sindicato solicita que se revise incluir el caso de la insolvencia como un párrafo al artículo.

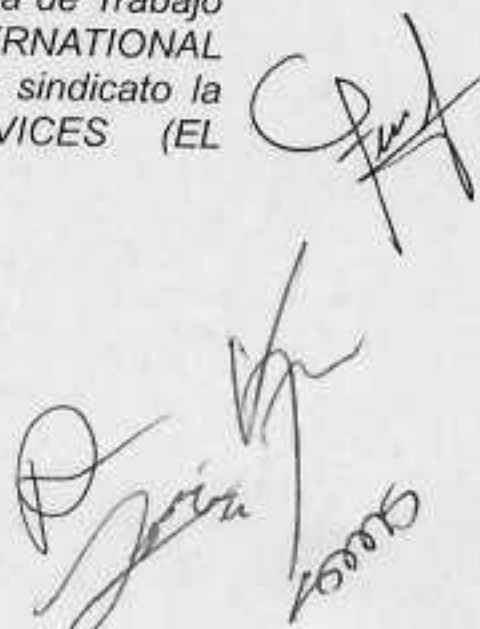
Una vez revisado por los nos negociadores de la compañía se hace la siguiente propuesta al sindicato para el artículo 7:

"ARTÍCULO 7. SUSTITUCIÓN PATRONAL. En caso de sustitución patronal este hecho jurídico no extingue, suspende o modifica los contratos de trabajo, ni las convenciones colectivas, ni laudos arbitrales celebrados con anterioridad a dicha sustitución, tal como lo estipula el Código Sustantivo de Trabajo

PARAGRAFO: En caso de insolvencia de QUETZAL, esta avisará al SINDICATO con al menos 30 calendario de anticipación a la presentación de la solicitud de insolvencia"

Así las cosas, las partes acuerdan suspender la reunión de negociación del día de hoy dejando los siguientes artículos aprobados:

"ARTÍCULO 1. PARTES. Para efectos de la presente Convención Colectiva de Trabajo se entiende por patrono o empleador a la empresa QUETZAL INTERNATIONAL SERVICES S.A.S (QUETZAL) o como se denomine en el futuro, y por sindicato la ASOCIACIÓN SINDICAL DE QUETZAL INTERNATIONAL SERVICES (EL SINDICATO)"





"ARTÍCULO 2. OBJETO. La presente Convención Colectiva de Trabajo a la cual se consideran incorporadas las disposiciones legales en cuanto fuesen más favorables a los trabajadores, tiene por objeto regular las relaciones colectivas entre las partes y fijar condiciones o normas generales y específicas que durante la vigencia regirán los contratos individuales de los trabajadores sindicalizados a la organización: ASOCIACIÓN SINDICAL DE QUETZAL INTERNATIONAL SERVICES."

"ARTÍCULO 3. OBLIGACIONES Y CUMPLIMIENTO DE LAS PARTES. QUETZAL y EL SINDICATO se obligan a cumplir estrictamente las disposiciones de esta convención, a no hacer nada que sea violatorio de la ley ni de sus cláusulas. Por lo tanto, las disposiciones de la presente convención colectiva se convertirán en cláusulas obligatorias y parte integrante de los contratos individuales de trabajo existentes y de los que se celebren durante su vigencia; en consecuencia, será nula toda cláusula contraria a las disposiciones de esta convención".

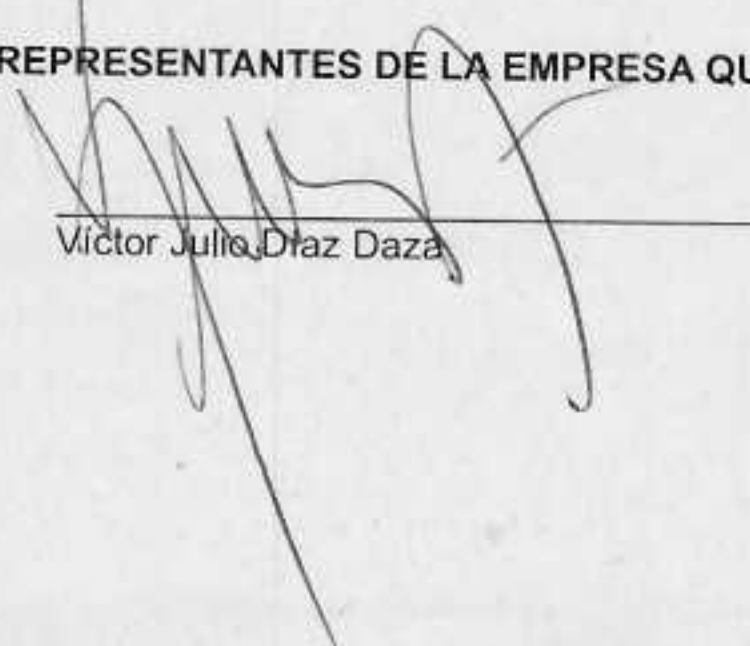
"ARTÍCULO 4. APLICACIÓN DE LA CONVENCION. La presente convención colectiva de trabajo rige para todos los trabajadores sindicalizados afiliados al SINDICATO que presten sus servicios a QUETZAL. Para efectos de los beneficios con relación al personal no sindicalizado, se aplicará lo dispuesto en la ley".

"ARTÍCULO 6. INTERPRETACIÓN Y FAVORABILIDAD. En caso de presentarse un conflicto sobre la interpretación de normas contenidas en leyes, costumbres, convenciones colectivas y laudos arbitrales, prevalecerá la norma más favorable al trabajador, la cual se aplicará en su integridad."

- En cuanto al artículo 5 se acordó la suspensión según lo establecido en esta acta y el Sindicato estudiará la última propuesta enviada por la empresa en cuanto al artículo 7 previo a la suspensión de la reunión del día 3 de octubre de 2024, siendo este el primer tema a tratar en la siguiente reunión de la etapa de arreglo directo programada para el día 4 de octubre de 2024.

En constancia se firma en la ciudad de Bogotá a los 3 días del mes de octubre de 2024 siendo las 12:30 p.m. por los asistentes a la reunión:

REPRESENTANTES DE LA EMPRESA QUETZAL INTERNATIONAL SERVICES S.A.S.


Víctor Julio Díaz Daza





C.C. No. 17.844.609 de Maicao, T.P. No. 29.569

Silvia Juliana Propato Sánchez

Silvia Juliana Propato Sánchez

C.C. 22491712 de Barranquilla, T.P. 126154

María del Pilar Leyva Benavides

María del Pilar Leyva Benavides
C.C. 26.425.935 de Neiva, T.P. 187784

Lina Isabel Tapiero Contreras

Lina Isabel Tapiero Contreras
CC 1.010.230.611. T.P. 327034

George Gabriel de la Fuente

George Gabriel de la Fuente

Pasaporte Estadounidense #A33459204

Celina Roth

Celina Andrade Roth

Pasaporte Estadounidense # A00103899

Alondra Ramos

Alondra Ramos

Pasaporte Estadounidense #591492145

REPRESENTANTES DE LA ASOCIACIÓN SINDICAL QUETZAL INTERNATIONAL SERVICES

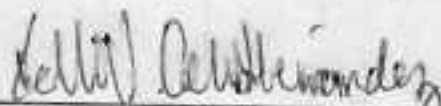
Juan José Meza

Juan José Meza

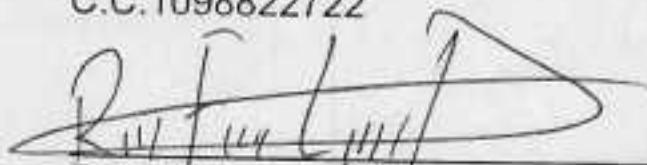
C.C. 1143404129

Guil
Wm
Sees





Kelly Vanesa Celis Hernández
C.C. 1098822722



Rafael Lozano Alvarez
C.C. 1019114322



Gregorio Mejía Mancera
C.C. 13925679



Gustavo Ferreira Sánchez
C.C. 1028597432

"Hasta acá lo dispuesto en la presente acta"






ACTA DEL DÍA 4 DE OCTUBRE DE 2024- ETAPA DE ARREGLO DIRECTO

En la ciudad de Bogotá, a los 4 días del mes de octubre de 2024, siendo las 9:26 a.m. encontrándose en el salón de reuniones del Hotel One sixteen, se reunieron con el fin de celebrar la primera acta de inicio de la etapa de arreglo directo generado por el conflicto colectivo laboral originado por la presentación del pliego de peticiones por parte de la organización sindical de empresa logrando las partes los siguientes arreglos, estando presentes las siguientes personas:

REPRESENTANTES DE LA EMPRESA QUETZAL INTERNATIONAL SERVICES S.A.S.

1. Víctor Julio Díaz Daza, C.C. No. 17.844.609 de Maicao, T.P. No. 29.569 -asistencia presencial
2. Silvia Juliana Propato Sánchez, C.C. 22491712 de Barranquilla, T.P. 126154 – asistencia presencial
3. María del Pilar Leyva Benavides, C.C. 26.425.935 de Neiva, T.P. 187784 – asistencia virtual
4. Lina Isabel Tapiero Contreras, CC 1.010.230.611. T.P. 327034 – asistencia presencial
5. George Gabriel de la Fuente, Pasaporte Estadounidense #A33459204 – asistencia virtual
6. Celina Andrade Roth, Pasaporte Estadounidense # A00103899 – asistencia virtual
7. Alondra Ramos. Pasaporte Estadounidense #591492145 – asistencia virtual

REPRESENTANTES DE LA ASOCIACIÓN SINDICAL QUETZAL INTERNATIONAL SERVICES

1. Juan José Meza- C.C. 1143404129
2. Rafael Lozano Álvarez C.C. 1019114322
3. Gregorio Mejía Mancera C.C. 13925679
4. Gustavo Ferreira Sánchez – C.C. 1026597432

Se inicia la revisión para negociación punto por punto según lo acordado en la reunión anterior de arreglo directo.

Frente al artículo séptimo del pliego la compañía presentó la siguiente propuesta para revisión por parte del equipo negociador del sindicato:

“ARTÍCULO 7. SUSTITUCIÓN PATRONAL. En caso de sustitución patronal este hecho jurídico no extingue, suspende o modifica los contratos de trabajo, ni las convenciones colectivas, ni laudos arbitrales celebrados con anterioridad a dicha sustitución, tal como lo estipula el Código Sustantivo de Trabajo





PARAGRAFO: En caso de insolvencia de QUETZAL, esta avisará al SINDICATO con al menos 30 días calendario de anticipación a la presentación de la solicitud de insolvencia"

A este artículo el Sindicato tiene la siguiente contrapuesta:

"ARTÍCULO 7. SUSTITUCIÓN PATRONAL. En caso de sustitución patronal este hecho jurídico no extingue, suspende o modifica los contratos de trabajo, ni las convenciones colectivas, ni laudos arbitrales celebrados con anterioridad a dicha sustitución. La empresa garantizará la continuidad de todos los contratos de los trabajadores sindicalizados y los derechos legales, contractuales y convencionales que estos venían gozando.

PARAGRAFO: En caso de insolvencia y liquidación de QUETZAL, esta avisará al SINDICATO con al menos 45 días calendario de anticipación a la presentación de la solicitud de insolvencia"

La compañía presenta una propuesta final para la redacción del artículo 7 del pliego de peticiones:

"ARTÍCULO 7. SUSTITUCIÓN PATRONAL. En caso de sustitución patronal este hecho jurídico no extingue, suspende ni modifica los contratos de trabajo, ni las convenciones colectivas, ni laudos arbitrales celebrados con anterioridad a dicha sustitución, tal como lo estipula el Código Sustantivo de Trabajo.

PARAGRAFO PRIMERO: En caso de sustitución patronal o en este caso QUETZAL se compromete a informarle al nuevo empleador la existencia del SINDICATO y los beneficios convencionales a que tienen derecho.

PARAGRAFO SEGUNDO: En caso de insolvencia de QUETZAL, esta avisará al SINDICATO con al menos 30 días calendario de anticipación a la presentación de la solicitud de insolvencia.

PARAGRAFO TERCERO: En caso de liquidación de QUETZAL ésta notificará al SINDICATO de acuerdo con los términos indicados en la ley"

El sindicato solicita la suspensión de discusión de este artículo debido a que no se logra tener un acuerdo con lo propuesto por la empresa.



Se continua la negociación con el artículo octavo del pliego de peticiones que se transcribe del pliego así:

"ARTÍCULO 8. DERECHO DE LIBRE AFILIACIÓN. QUETZAL garantizará a sus trabajadores el derecho de afiliarse libremente a EL SINDICATO y a este el libre ejercicio de sus funciones legales y estatutarias, y reconoce a EL SINDICATO como representante legítimo de los trabajadores sindicalizados al servicio de QUETZAL. Así mismo, QUETZAL continuará reconociendo la potestad e injerencia de todos los directivos del SINDICATO para reclamar, discutir y representar a sus afiliados en lo concerniente a las relaciones laborales con QUETZAL".

A la propuesta del pliego de peticiones la compañía lo propone así:

"ARTÍCULO 8. DERECHO DE LIBRE AFILIACIÓN. QUETZAL garantizará a sus trabajadores el derecho de afiliarse o no afiliarse libremente a EL SINDICATO y a este el libre ejercicio de sus funciones dentro del marco legal, y reconoce a EL SINDICATO como representante legítimo de los trabajadores sindicalizados al servicio de QUETZAL".

El sindicato presenta la siguiente contrapropuesta:

"ARTÍCULO 8. DERECHO DE LIBRE AFILIACIÓN. QUETZAL garantizará a sus trabajadores el derecho de afiliarse libremente a EL SINDICATO sin ningún tipo de represalia por ello, y el libre ejercicio de sus funciones. Asimismo, reconoce a EL SINDICATO como representante legítimo de los trabajadores sindicalizados al servicio de QUETZAL".

La empresa solicita la suspensión de discusión de este artículo debido a que no se logra tener un acuerdo con lo propuesto entre las partes.

Se continua la negociación con el artículo noveno del pliego de peticiones que se transcribe del pliego así:

"ARTÍCULO 9. CANALES DE COMUNICACIÓN. QUETZAL brindará a EL SINDICATO canales libres de comunicación y difusión con todos los trabajadores de QUETZAL a través de los canales virtuales de comunicación de la empresa y creará un espacio tanto físico visible en las instalaciones como virtual en El Zócalo o la plataforma que cumpla la función de publicidad, en el cual EL SINDICATO pueda publicar información de relevancia para todos los trabajadores. QUETZAL se abstendrá de censurar de cualquier modo este libre ejercicio".



La empresa solicita la suspensión de discusión de este artículo debido a que no se logra tener un acuerdo con lo propuesto entre las partes.

Se continua la negociación con el artículo diez del pliego de peticiones que se transcribe del pliego así:

"ARTÍCULO 10. ÁMBITO DE NEGOCIACIÓN: La presente negociación se entiende fundamentada y se circunscribe exclusivamente a la discusión del Pliego de Peticiones presentado, dentro de los términos legales, por el SINDICATO."

A esta propuesta la empresa tiene la siguiente contrapropuesta:

"ARTÍCULO 10. ÁMBITO DE NEGOCIACIÓN: El proceso de negociación colectiva se entiende fundamentada en la Constitución, convenios internacionales ratificados por Colombia y la ley, todo dentro de un contexto de respeto y buena fe, dentro de los términos legales".

Las partes acuerdan la siguiente redacción para el artículo 10 de la convención colectiva:

"ARTÍCULO 10. ÁMBITO DE NEGOCIACIÓN: El proceso de negociación colectiva se entiende fundamentada en la Constitución, convenios internacionales ratificados por Colombia, la ley y la jurisprudencia, todo dentro de un contexto de respeto y buena fe. Se garantizará plenamente el derecho a la negociación colectiva".

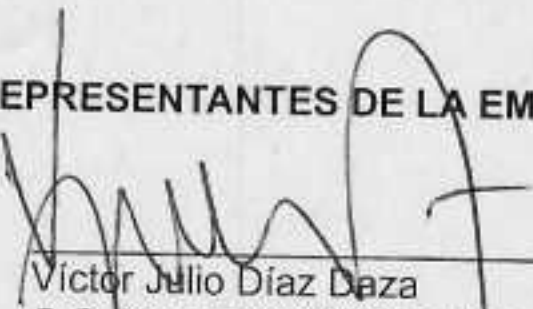
Así las cosas, las partes acuerdan suspender la reunión de negociación del día de hoy dejando el siguiente artículo aprobado:

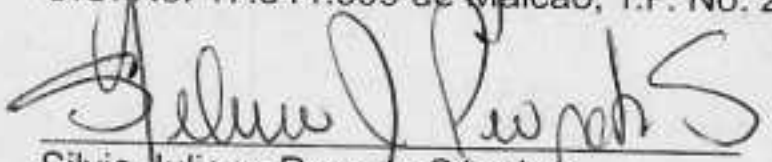
"ARTÍCULO 10. ÁMBITO DE NEGOCIACIÓN: El proceso de negociación colectiva se entiende fundamentada en la Constitución, convenios internacionales ratificados por Colombia, la ley y la jurisprudencia, todo dentro de un contexto de respeto y buena fe. Se garantizará plenamente el derecho a la negociación colectiva".

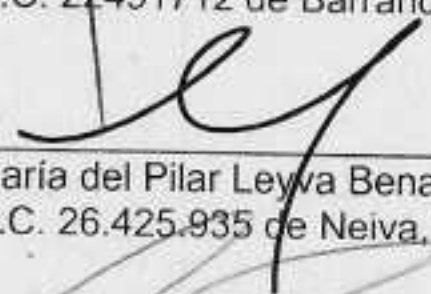
- En cuanto a los artículos 7, 8 y 9 se acordó la suspensión según lo establecido en esta acta.
- Se continuará etapa de arreglo directo con la reunión programada para el día 10 de octubre de 2024 en la jornada de 9 a.m. a 1 p.m.

En constancia se firma en la ciudad de Bogotá a los 4 días del mes de octubre de 2024 siendo las 12:16 p.m. por los asistentes a la reunión:

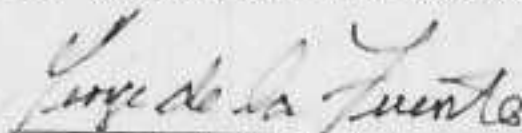
REPRESENTANTES DE LA EMPRESA QUETZAL INTERNATIONAL SERVICES S.A.S.


Víctor Julio Díaz Daza
C.C. No. 17.844.609 de Maicao, T.P. No. 29.569

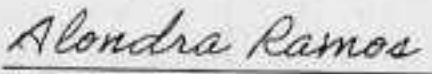

Silvia Juliana Propato Sánchez
C.C. 22491712 de Barranquilla, T.P. 126154


María del Pilar Leyva Benavides
C.C. 26.425.935 de Neiva, T.P. 187784


Lina Isabel Tapiero Contreras
CC 1.010.230.611, T.P. 327034


George Gabriel de la Fuente
Pasaporte Estadounidense #A33459204



Celina Andrade Roth
Pasaporte Estadounidense # A00103899


Alondra Ramos
Pasaporte Estadounidense #591492145

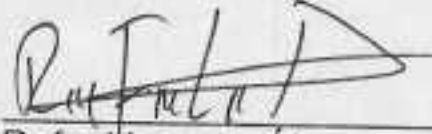




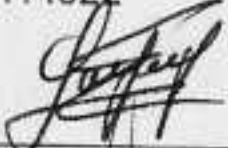
REPRESENTANTES DE LA ASOCIACIÓN SINDICAL QUETZAL INTERNATIONAL SERVICES




Juan José Meza
C.C. 1143404129



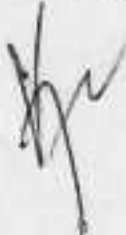
Rafael Lozano Alvarez
C.C. 1019114322





Gregorio Mejía Mancera
C.C. 13925679



Gustavo Ferreira Sánchez
C.C. 1026597432

 "Hasta acá lo dispuesto en la presente acta"



ACTA DEL DÍA 10 DE OCTUBRE DE 2024- ETAPA DE ARREGLO DIRECTO

En la ciudad de Bogotá, a los 10 días del mes de octubre de 2024, siendo las 9:33 a.m. encontrándose en el salón de reuniones del Hotel One sixteen, se reunieron con el fin de celebrar el acta de la presente reunión de discusión del pliego de peticiones presentado por la organización sindical, dentro de la etapa de arreglo directo, estando presentes las siguientes personas:

REPRESENTANTES DE LA EMPRESA QUETZAL INTERNATIONAL SERVICES S.A.S.

1. Víctor Julio Díaz Daza, C.C. No. 17.844.609 de Maicao, T.P. No. 29.569 -asistencia presencial
2. Silvia Juliana Propato Sánchez, C.C. 22491712 de Barranquilla, T.P. 126154 - asistencia presencial
3. María del Pilar Leyva Benavides, C.C. 26.425.935 de Neiva, T.P. 187784 - asistencia virtual
4. Lina Isabel Tapiero Contreras, CC 1.010.230.611. T.P. 327034 - asistencia presencial
5. George Gabriel de la Fuente, Pasaporte Estadounidense #A33459204 - asistencia virtual
6. Celina Andrade Roth, Pasaporte Estadounidense # A00103899 - asistencia virtual
7. Alondra Ramos. Pasaporte Estadounidense #591492145 - asistencia virtual

REPRESENTANTES DE LA ASOCIACIÓN SINDICAL QUETZAL INTERNATIONAL SERVICES

1. Juan José Meza- C.C. 1143404129
2. Rafael Lozano Álvarez C.C. 1019114322
3. Gregorio Mejía Mancera C.C. 13925679 - Asistencia virtual
4. Edid Rocio Rodríguez C.C. 1069432361 - asistencia virtual
5. Kelly Vanesa Celis Hernández C.C.1098822722 - Asistencia virtual
6. María Daniela Noguera C.C. 1018474785

Se inicia la reunión con el siguiente artículo del pliego de peticiones que es el artículo 11, que se toma textualmente del pliego de peticiones así:

"ARTÍCULO 11. PERMISOS PARA LOS NEGOCIADORES: QUETZAL concederá permiso remunerado hasta a cinco (5) miembros de la comisión negociadora, elegidos por EL SINDICATO, para discutir el pliego de peticiones con el empleador durante un periodo que cubra hasta la culminación de las negociaciones".

A este artículo la empresa presenta la siguiente propuesta:

- La empresa propone para futuras negociaciones conceder los días de negociación más el día anterior a la fecha de negociación.

El sindicato manifiesta que no están de acuerdo con la propuesta que hace la compañía porque no quieren limitar futuras negociaciones y hace la propuesta de modificar el TITULO II- GARANTIAS, para lo que envían la siguiente propuesta para los artículos del 11 al 17:

"ARTÍCULO 11. ÁMBITO DE APLICACIÓN. Las garantías acordadas en el acta correspondiente se aplican





exclusivamente a la discusión del Pliego de Peticiones presentado por el SINDICATO en el contexto de la presente negociación, dentro de los términos legales.

Parágrafo. En caso de futuras negociaciones, QUETZAL y el SINDICATO celebrarán el acta de garantías a la que haya lugar de acuerdo a las necesidades de la negociación en concreto.

A esto la empresa revisa la redacción y propone la siguiente:

"ARTÍCULO 11. GARANTÍAS. Las garantías acordadas en el acta correspondiente de fecha 13 de septiembre de 2024 aplican exclusivamente a la discusión del Pliego de Peticiones presentado por el SINDICATO en el contexto de la presente negociación, dentro de los términos legales.

Parágrafo. En caso de futuras negociaciones, QUETZAL y el SINDICATO celebrarán el acta de garantías a la que haya lugar de acuerdo a las necesidades de la negociación en concreto.

El Sindicato propone lo siguiente a la redacción presentada por la compañía adicionando el que sería artículo 12 así:

"ARTÍCULO 11. GARANTÍAS. Las garantías acordadas en el acta correspondiente de fecha 13 de septiembre de 2024 aplican exclusivamente a la discusión del Pliego de Peticiones presentado por el SINDICATO en el contexto de la presente negociación, dentro de los términos legales.

Parágrafo. En caso de futuras negociaciones, QUETZAL y el SINDICATO celebrarán el acta de garantías a la que haya lugar de acuerdo a las necesidades de la negociación en concreto.

ARTÍCULO 12. COMUNICACIÓN. La empresa garantizará el libre acceso de la Comisión Negociadora del SINDICATO a los diferentes sitios de trabajo, para informar a los trabajadores sobre el proceso de negociación.

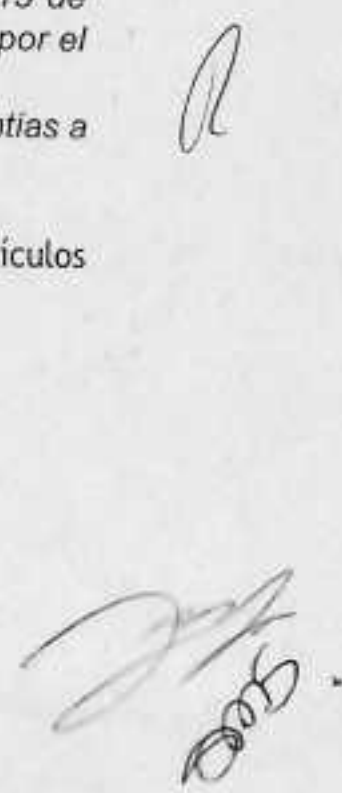
A esta propuesta la compañía manifiesta su desacuerdo toda vez que estos son puntos previamente definidos y discutidos en la reunión de acta de garantías celebrada el día 13 de septiembre de 2024,

Finalmente, el Sindicato acepta que el pliego de peticiones en su Título II- Garantías quede compuesto por los artículos 10 definido y acordado en la reunión del día 4 de octubre de 2024 y el artículo 11 que quedaria de la siguiente manera:

"ARTÍCULO 11. GARANTÍAS. Las garantías acordadas en el acta correspondiente de fecha 13 de septiembre de 2024 aplican exclusivamente a la discusión del Pliego de Peticiones presentado por el SINDICATO en el contexto de la presente negociación, dentro de los términos legales.

Parágrafo. En caso de futuras negociaciones, QUETZAL y el SINDICATO celebrarán el acta de garantías a la que haya lugar de acuerdo a las necesidades de la negociación en concreto.

Con este acuerdo quedan resueltas las pretensiones presentadas en el pliego de peticiones de los artículos 10 al 17.





Se continua la negociación con la discusión del pliego de peticiones - Título III- PETICIONES, con el artículo 18 que se toma textualmente:

“ARTÍCULO 18. PUBLICIDAD DEL REGLAMENTO DE TRABAJO. Se establece que el reglamento de trabajo debe ser socializado con los trabajadores cada vez que se realice una modificación al mismo. QUETZAL deberá remitir una copia digital actualizada a los correos de los empleados cada vez que se realice una modificación y este reglamento deberá contar con una fecha de entrada en vigor establecida por el empleador. Además, QUETZAL debe ajustarse a lo establecido en los artículos 119 y 120 del Código Sustantivo del Trabajo.

Parágrafo 1 – QUETZAL se comprometerá a elaborar un Reglamento Interno de Trabajo en compañía del SINDICATO con procedimientos disciplinarios claros, expresos y taxativos, en el cual se reevaluarán en conjunto con el SINDICATO las faltas graves y leves ya establecidas y no se castigue siempre al trabajador con la terminación de su contrato laboral. Este procedimiento disciplinario será ceñido a la lógica, al respeto por el trabajador colombiano y su buena fe, y a una proporcionalidad aterrizada a la realidad entre falta y sanción. Quetzal se compromete a considerar en primera medida, incluso cuando se trate de una falta grave, las suspensiones de la que trata el artículo 112 del Código Sustantivo del Trabajo, por lo cual en primera oportunidad no puede exceder de 8 días, ni en caso de reincidencia de 2 meses.

Parágrafo 2. Para los fines del parágrafo anterior, se establecerá una comisión integrada por 3 representantes del sindicato, los cuales se reunirán con los representantes que Quetzal disponga con el objetivo de evaluar las categorías de las faltas”.

La compañía hace la siguiente propuesta generando el cambio de numeración del artículo debido a lo acordado previamente entre las partes y haciendo referencia exclusiva a lo que sería la publicidad del reglamento interno de trabajo excluyendo lo que el artículo inicialmente solicitado por el Sindicato relacionaba sobre procesos disciplinarios y faltas graves:

“ARTÍCULO 13. PUBLICIDAD DEL REGLAMENTO DE TRABAJO. Se establece que el reglamento de trabajo debe ser socializado con los trabajadores cada vez que se realice una modificación al mismo”.

Se hace la explicación por parte del Dr. Víctor Julio, representante de la empresa en la presente negociación sobre la sentencia de la Corte Constitucional **C-934 del 2004** donde se establece la obligación de dar participación a los trabajadores en la discusión de los temas del reglamento interno de trabajo que afecten directamente a los trabajadores, como son las escalas de sanciones y faltas y el procedimiento para formular quejas, debe el empleador escuchar a los trabajadores y abrir el escenario propio para hacer efectiva la participación.

En esa medida podría complementarse lo inicialmente presentado por la empresa para el artículo 13 que se encuentra en discusión.

No se llega acuerdo sobre el artículo 13 y por lo tanto se suspende la discusión del artículo. Se acuerda reanudar negociación el día 11 de octubre de 2024 a las 9 a.m. según lo acordado previamente.





Así las cosas, las partes acuerdan suspender la reunión de negociación del día de hoy dejando aprobado lo siguiente:

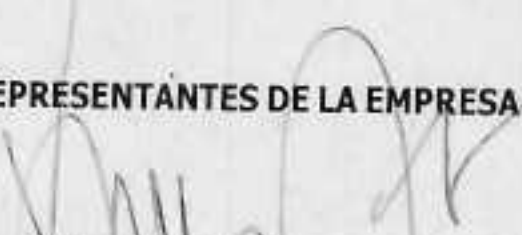
- Se modificó el TITULO II - GARANTIAS del pliego de peticiones quedando éste conformado por los artículos 10 y 11, el artículo 10 fue previamente aprobado en reunión de fecha 4 de octubre de 2024, el artículo 11 aprobado en esta reunión quedó de la siguiente manera:

"ARTÍCULO 11. GARANTIAS. Las garantías acordadas en el acta correspondiente de fecha 13 de septiembre de 2024 aplican exclusivamente a la discusión del Pliego de Peticiones presentado por el SINDICATO en el contexto de la presente negociación, dentro de los términos legales.

Parágrafo. En caso de futuras negociaciones, QUETZAL y el SINDICATO celebrarán el acta de garantías a la que haya lugar de acuerdo a las necesidades de la negociación en concreto".


En constancia se firma en la ciudad de Bogotá a los 10 días del mes de octubre de 2024 siendo las 12:58 p.m. por los asistentes a la reunión:

REPRESENTANTES DE LA EMPRESA QUETZAL INTERNATIONAL SERVICES S.A.S.



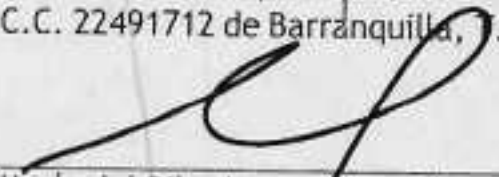
Victor Julio Díaz Daza

C.C. No. 17.844.609 de Maicao, T.P. No. 29.569



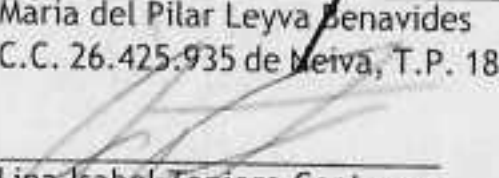
Silvia Juliána Propato Sánchez

C.C. 22491712 de Barranquilla, T.P. 126154



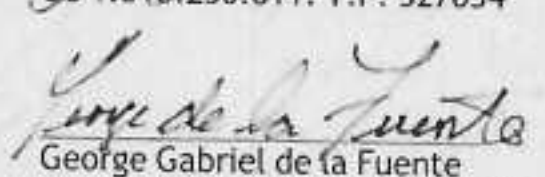
María del Pilar Leyva Benavides

C.C. 26.425.935 de Meivá, T.P. 187784





Lina Isabel Tapiero Contreras

CC 1.010.230.611. T.P. 327034



George Gabriel de la Fuente

Pasaporte Estadounidense #A33459204





Celina Roth.

Celina Andrade Roth
Pasaporte Estadounidense # A00103899

Alondra Ramos
Pasaporte Estadounidense #591492145

REPRESENTANTES DE LA ASOCIACIÓN SINDICAL QUETZAL INTERNATIONAL SERVICES

Juan José Meza
C.C. 1143404129

Gregorio Mejía Mancera
C.C. 13925679

Kelly Vanesa Celis
Kelly Vanesa Celis Hernández
C.C. 1098822722

Maria Daniela Noguera
Maria Daniela Noguera Pinzón
C.C. 1018474785

Diego Felipe Peñaloza
Diego Felipe Peñaloza
C.C. 1072709630

Rafael Lozano Alvarez
Rafael Lozano Alvarez
C.C. 1019114322

Edid Rocio Escobar
Edid Rocio Escobar Rodríguez
C.C. 1069432361

"Hasta acá lo dispuesto en la presente acta"



ACTA DEL DÍA 11 DE OCTUBRE DE 2024- ETAPA DE ARREGLO DIRECTO

En la ciudad de Bogotá, a los 11 días del mes de octubre de 2024, siendo las 9:33 a.m. encontrándose en el salón de reuniones del Hotel One sixteen, se reunieron con el fin de celebrar el acta de la presente reunión de discusión del pliego de peticiones presentado por la organización sindical, dentro de la etapa de arreglo directo, estando presentes las siguientes personas:

REPRESENTANTES DE LA EMPRESA QUETZAL INTERNATIONAL SERVICES S.A.S.

1. Víctor Julio Díaz Daza, C.C. No. 17.844.609 de Maicao, T.P. No. 29.569 -asistencia presencial
2. Silvia Juliana Propato Sánchez, C.C. 22491712 de Barranquilla, T.P. 126154 – asistencia presencial
3. María del Pilar Leyva Benavides, C.C. 26.425.935 de Neiva, T.P. 187784 – asistencia virtual
4. Lina Isabel Tapiero Contreras, CC 1.010.230.611. T.P. 327034 – asistencia presencial
5. Georga Gabriel de la Fuente, Pasaporte Estadounidense #A33459204 – asistencia virtual
6. Celina Andrade Roth, Pasaporte Estadounidense # A00103899 – asistencia virtual
7. Alondra Ramos. Pasaporte Estadounidense #591492145 – asistencia virtual

REPRESENTANTES DE LA ASOCIACIÓN SINDICAL QUETZAL INTERNATIONAL SERVICES

1. Juan José Meza- C.C. 1143404129
2. Rafael Lozano Álvarez C.C. 1019114322
3. Gregorio Mejía Mancera C.C. 13925679
4. Edid Rocio Rodríguez C.C. 1069432361
5. María Daniela Noguera C.C. 1018474785
6. Gustavo Adolfo Ferreira – C.C. 1026597432- Asistencia virtual

Se inicia la reunión con el siguiente artículo del pliego de peticiones que es el artículo 19, que se toma textualmente del pliego de peticiones así:

"ARTÍCULO 19. Oír los descargos del trabajador. Antes de dar por terminado el contrato de trabajo por justa causa o aplicarle una sanción disciplinaria a un trabajador sindicalizado, se procederá así:
a) El supervisor respectivo formulará por escrito dentro de los tres días hábiles siguientes, la falta que hubiese cometido el trabajador. QUETZAL se obligará a enviar a la Junta Directiva del SINDICATO sendas copias de toda carta que dirija a los trabajadores sindicalizados. De no notificarse la falta dentro de los 3 días hábiles siguientes a la presunte comisión, QUETZAL perderá toda facultad disciplinaria para iniciar el proceso. La formulación de la falta debe contener como mínimo: 1. La fecha, hora y lugar en que va a realizarse la audiencia de descargos, para los cuales se habrá permitido al empleado un término de 3 días hábiles para construir sus descargos; 2. Formulación de los cargos imputados, los cuales deben constar de forma clara y precisa con detalle de tiempo, modo y lugar; 3. Las faltas disciplinarias a que las conductas dan lugar y su calificación provisional (leve, grave) con la posible sanción (las cuales deben encontrarse en el Reglamento Interno de Trabajo con anterioridad); 4. Traslado de todas y cada una de las pruebas que fundamentan los

RE
A

coms



cargos; 5) indicación de un término durante el cual pueda formular sus descargos, controvertir las pruebas en su contra y allegar las que considere necesarias para sustentar sus descargos.

b) El supervisor del respectivo trabajador oirá los descargos que este tenga en el término de los tres días hábiles siguientes a la fecha en que le fueron notificados los cargos, el trabajador podrá asesorarse hasta de dos representantes del SINDICATO".

La compañía hace una explicación del proceso disciplinario y manifiesta que sobre ese procedimiento es posible realizar ajustes o modificaciones:

Paso 1: Notificar a Recursos Humanos

- Creación de ticket en Jira dirigido a HR Col. «Solicitud de Recursos Humanos» «Relaciones con Empleados» «Disciplina».
- El ticket debe incluir presunta falta y evidencia.
- La creación del ticket la puede hacer: Supervisor, Manager, Director.
- El ticket llega al HR BP, quien revisa el caso e incluye al área legal, en un periodo de aproximadamente 24 horas.
- El área legal una vez recibe el caso, revisa la evidencia y la presunta falta vs. Contrato de trabajo, Reglamento interno de trabajo y políticas corporativas:
 - Si existe suficiente evidencia y caso de presunto incumplimiento se aconseja abrir proceso disciplinario.
 - Si hace falta evidencia se solicita más evidencia para revisar. Normalmente se pide revisar al menos 30 días de evidencia; se revisa asistencia, marcaciones.
 - Legal cuenta con 24 horas una vez notificado el caso para revisar y entregar sugerencia legal para el caso.
- Equipo conformado por HR, Legal y Mánager /Supervisor deciden abrir o no proceso disciplinario.

Paso 2: Inicio del proceso disciplinario

- HR prepara la notificación al proceso disciplinario, la notificación incluye: Presuntas faltas, evidencia y presuntas normas vulneradas.
- Fecha, hora y lugar de la diligencia de descargos.
- Se notifica al empleado por correo electrónico corporativo con tiempo previo a la diligencia, normalmente la citación se hace con 24 horas de antelación, el tiempo de antelación de la notificación es decidido por el grupo colegiado que ha revisado el presunto incumplimiento que generó la apertura del disciplinario.
- En la citación se incluyen, además: consecuencias si no puede asistir y que hacer en ese caso, y adicionalmente la facultad de asistir acompañado por 2 testigos de acuerdo con el artículo 115 del CST.

Paso 3: Diligencia de descargos:

- Es atendida por empleado designado por la compañía, normalmente es un abogado del área legal.



- La diligencia comienza haciendo la explicación de las generalidades de ley.
- Se solicita autorización para grabar la reunión.
- Se practica un cuestionario preparado por la compañía, dando al final al empleado agregar pruebas o si quiere agregar algo más y posteriormente la participación e intervención de los testigos si los hay.
- En el acta de descargos se deja plasmado todo lo expresado por las partes que intervinieron y adicionalmente se incluye que en un plazo de 24 horas se estará notificando la decisión de primera instancia. Este plazo corre bien a partir del cierre de la diligencia si el empleado no entregará pruebas o las entregó durante la diligencia o correrán a partir del momento en el que haya entregado el empleado las pruebas a la compañía que desee hacer valer.

Paso 4: Cierre del proceso disciplinario

- El equipo que revisó inicialmente la apertura del proceso disciplinario procede a revisar la evidencia y los descargos rendidos por el empleado para tomar la decisión de primera instancia.
- HR procede a enviar decisión de primera instancia vía correo electrónico corporativo al empleado dentro del horario de trabajo así: de lunes a jueves de 9:30 a.m. – 7:30 p.m. y viernes de 10:30 a.m. – 7:30 p.m.
- El empleado cuenta según lo que se establece incluso en la decisión de primera instancia con la facultad de apelar la decisión de primera instancia dentro de los 2 días siguientes a la notificación de la decisión.
- En caso de no apelar la decisión de primera instancia, esta decisión queda en firme.
- Si el empleado apela la decisión de primera instancia, esta será revisada en conjunto con Gerente de HR, Gerente Legal, Representante legal y el Director de la línea a la que pertenece el empleado quienes revisaran la decisión recurrida y todo lo actuado previamente en el proceso mas el recurso presentado por el empleado. En ocasiones, se acude a los asesores externos en materia laboral para revisar la decisión de segunda instancia.
- La decisión de segunda instancia normalmente se notifica en un plazo entre 2 y 3 días hábiles al empleado.

Las partes inician la revisión punto a punto del proceso disciplinario, sin embargo y acudiendo a lo previamente revisado en el Ministerio del trabajo las partes proponen la inclusión de un artículo previo al proceso disciplinario que se relacione con las reuniones de revisión previas denominas 1:1 con los empleados.

A esto el sindicato propone el siguiente artículo:

"ARTÍCULO 14. ONE ON ONE PREVIO A PROCESOS DISCIPLINARIOS. El supervisor deberá realizar una reunión one on one con el empleado que presuntamente ha incurrido en una falta que puede ser corregida o aclarada a través del diálogo directo. Esta reunión tiene como finalidad exponer la supuesta falta y permitir al empleado presentar su versión de los hechos. El supervisor deberá documentar lo discutido durante la reunión, incluyendo las observaciones y respuestas del empleado. El empleado tendrá acceso a este documento."



Parágrafo. Si la supuesta falta requiere atención inmediata, el supervisor omitirá la reunión previa, pero deberá proporcionar una justificación escrita que explique su decisión al área pertinente.

La empresa tiene la siguiente propuesta de redacción al artículo relacionado con el 1:1 así:

"ARTICULO 14: REUNIONES DE REVISIÓN – 1:1: *En las reuniones de seguimiento denominadas 1:1, las cuales pueden ser realizadas a solicitud del Manager, Supervisor o el Trabajador, se podrán analizar circunstancias de posibles violaciones menores de las obligaciones o prohibiciones de los trabajadores, pudiendo las partes hacer acuerdos de mejora para lograr el cumplimiento de dichas obligaciones, sin que sea necesaria la apertura de procesos disciplinarios. De estas reuniones se dejará constancia vía correo electrónico sobre las conclusiones y lo discutido.*

Para iniciar un ticket de proceso disciplinario, quien solicite la apertura de dicho proceso, deberá incluir como evidencia los 1:1 realizados durante los últimos dos (2) meses con el trabajador correspondiente. Esta información será analizada durante el proceso de elaboración de citación a descargos, en caso de que esta sea la determinación de la compañía sobre la falta reportada.

En caso de no ser posible realizar 1:1 por la naturaleza de la falta, como parte de la evidencia se debe incluir una justificación que será revisada por las personas encargadas de procesos disciplinarios. La compañía se reserva la facultad de requerir a quien presente el ticket que realice 1:1 previo al inicio del proceso disciplinario."

El sindicato presenta la siguiente contrapropuesta a la redacción del artículo presentado por la empresa:

"ARTÍCULO 14. 1:1 PREVIO A PROCESOS DISCIPLINARIOS. *En las reuniones de seguimiento denominadas 1:1, las cuales pueden ser realizadas a solicitud del Manager, Supervisor o el Trabajador, se garantizará la revisión de las circunstancias de posibles violaciones de las obligaciones o prohibiciones de los trabajadores, pudiendo las partes hacer acuerdos de mejora para lograr el cumplimiento de dichas obligaciones, sin que sea necesaria la apertura de procesos disciplinarios. De estas reuniones se dejará constancia vía correo electrónico sobre las conclusiones y lo discutido, incluyendo las observaciones y respuestas del empleado.*

Para iniciar un ticket de proceso disciplinario, quien solicite la apertura de dicho proceso, deberá incluir como evidencia los 1:1 realizados durante el último mes con el trabajador correspondiente. Esta información será analizada durante el proceso de elaboración de citación a descargos, en caso de que esta sea la determinación de la compañía sobre la falta reportada.


En caso de no ser posible realizar 1:1 porque la presunta falta requiere atención inmediata y no pueda ser aclarada a través del diálogo directo, como parte de la evidencia se debe incluir una justificación escrita del supervisor que será revisada por las personas encargadas de procesos disciplinarios."



La empresa manifiesta que requiere escalar la propuesta y por lo tanto, las partes deciden suspender la reunión del día de hoy 11 de octubre de 2024, con el compromiso de la compañía de hacer la revisión del artículo propuesto y sea el primer artículo a discutir al inicio de la reunión del día 17 de octubre de 2024.

En constancia se firma en la ciudad de Bogotá a los 11 días del mes de octubre de 2024 siendo las 12:47 p.m. por los asistentes a la reunión:

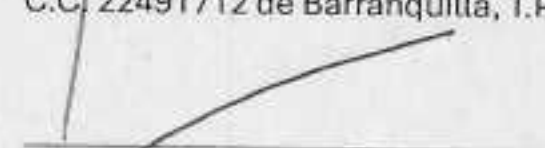
REPRESENTANTES DE LA EMPRESA QUETZAL INTERNATIONAL SERVICES S.A.S.


Victor Julio Díaz Daza

C.C. No. 17.844.609 de Maicao, T.P. No. 29.569


Silvia Juliana Propato Sánchez

C.C. 22491712 de Barranquilla, T.P. 126154


María del Pilar Leyva Benayides

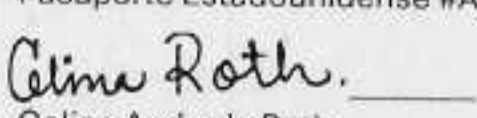
C.C. 26.425.985 de Neiva, T.P. 187784


Lina Isabel Tapiero Contreras

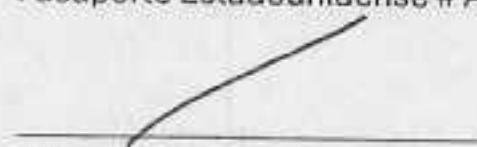
CC 1.010.230.611. T.P. 327034


George Gabriel de la Fuente

Pasaporte Estadounidense #A33459204


Celina Andrade Roth

Pasaporte Estadounidense # A00103899


Alondra Ramos

Pasaporte Estadounidense #591492145


5005



REPRESENTANTES DE LA ASOCIACIÓN SINDICAL QUETZAL INTERNATIONAL SERVICES

Juan José Meza
C.C. 1143404129

Gregorio Mejía Mancera
C.C. 13925679

María Daniela Noguera Pinzón
C.C. 1018474785

Diego Felipe Peñaloza
C.C. 1072709630

Rafael Lozano Álvarez
C.C. 1019114322

Edil Rocío Escobar Rodríguez
C.C. 1069432361

"Hasta acá lo dispuesto en la presente acta"



ACTA TERMINACIÓN DE LA ETAPA DE ARREGLO DIRECTO DEL DÍA 25 DE OCTUBRE DE 2024

En la ciudad de Bogotá, a los 25 días del mes de octubre de 2024, siendo las 9:35 a.m. encontrándose en el salón de reuniones del Hotel One sixteen, se reunieron con el fin de celebrar el acta de la presente reunión de discusión del pliego de peticiones presentado por la organización sindical con el fin de declarar formalmente terminada la etapa de arreglo directo, estando presentes las siguientes personas:

REPRESENTANTES DE LA EMPRESA QUETZAL INTERNATIONAL SERVICES S.A.S.

1. Víctor Julio Díaz Daza, C.C. No. 17.844.609 de Maicao, T.P. No. 29.569 -asistencia presencial
2. Silvia Juliana Propato Sánchez, C.C. 22491712 de Barranquilla, T.P. 126154 – asistencia presencial
3. María del Pilar Leyva Benavides, C.C. 26.425.935 de Neiva, T.P. 187784 – asistencia virtual
4. Lina Isabel Tapiero Contreras, CC 1.010.230.611. T.P. 327034 – asistencia presencial
5. George Gabriel de la Fuente, Pasaporte Estadounidense #A33459204 – asistencia virtual
6. Celina Andrade Roth, Pasaporte Estadounidense # A001 03899 – asistencia virtual
7. Alondra Ramos. Pasaporte Estadounidense #591492143 – asistencia virtual

REPRESENTANTES DE LA ASOCIACIÓN SINDICAL QUETZAL INTERNATIONAL SERVICES

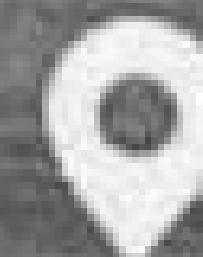
1. Juan José Meza- C.C. 1143404129
2. Rafael Lozano Álvarez C.C. 1019114322
3. Gregorio Mejía Mancera C.C. 13925679 - asistencia virtual
4. Edid Rocio Rodríguez C.C. 1069432361 – asistencia virtual
5. María Daniela Noguera C.C. 1018474785
6. Vanessa Hernández C.C. 1098822722

Se deja constancia que la etapa de arreglo directo debía terminar el día 17 de octubre de 2024; sin embargo, la Empresa solicitó el aplazamiento de la reunión final por motivos de salud de algunos de los representantes de la empresa en la mesa negociadora, y se determinó la fecha de 25 de octubre de 2024 para llevar a cabo la última reunión dentro de la etapa de arreglo directo.

La Empresa previamente envió la propuesta de los puntos pendientes del pliego de peticiones a la organización sindical en atención al compromiso adquirido durante la etapa de arreglo directo, teniendo en cuenta las siguientes consideraciones:

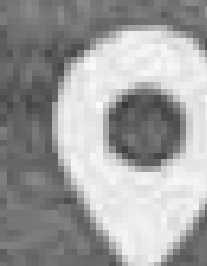
- El sistema de compensación de la Empresa se sustenta en salarios competitivos, superiores a la media del mercado de las empresas con las cuales nos comparamos. La intención de la compañía en la fijación de los salarios es brindar a los trabajadores un mayor poder adquisitivo mensual antes que el reconocimiento de beneficios periódicos, es decir el salario que recibe el trabajador cubre de antemano cualquier prestación extralegal no salarial que pudiera recibir en otra compañía. Con esta fijación de salarios al interior de la compañía, los trabajadores se ven gratamente beneficiados ya que estos salarios forman parte de el cálculo para las prestaciones legales.

549



- Es importante recalcar, que el salario ofrecido por la compañía es un salario superior a los que pudieran devengar trabajadores en otras compañías con la experiencia laboral y formación académica de la mayoría de los empleados de Quetzal, ya que en casi un 70% los trabajadores vinculados no superan los 2 años de experiencia y no cuentan con formación en posgrados. De hecho, Quetzal ha abierto las puertas para muchos profesionales sin experiencia laboral, lo que significa abrir la puerta a un primer empleo con una muy buena remuneración y estabilidad laboral mediante contratos a término indefinido.
- La remuneración del trabajador se fija en dólares americanos y es pagada en pesos colombianos con una tasa superior a la tasa representativa del mercado promedio vigente del país. Adicionalmente si la tasa fijada de manera contractual es inferior a la del mercado, ésta tasa se nivela con la representativa del mercado y por ende el salario del trabajador constantemente fluctúa de manera positiva.
- La compañía desde la vinculación de sus trabajadores ofrece adicionalmente beneficios extralegales pagados en su totalidad por el empleador como lo son:
 - Jornada laboral por debajo de la máxima legal, que incluye descansos de 15 minutos en la mañana y 15 minutos en la tarde, pagos por el empleador. Jornada que es respetada por el empleador a su finalización, lo que permite un adecuado balance entre vida laboral y vida personal.
 - Tarjeta de snacks de \$20.000 pesos diarios de los cuales pueden hacer uso en las distintas máquinas instaladas en todos los pisos de la compañía. Máquina de café Juan Valdez a disposición de los empleados en cada piso.
 - Plan de medicina prepagada, medicina odontológica y seguro de vida para cada trabajador.
 - Plan de atención en materia psicológica, tributaria, legal y nutricional con atención 24/7 para los trabajadores y sus beneficiarios el que se brinda a través del proveedor externo EAP LATINA.
 - Jornadas de integración denominada "Taco Tuesday" para todos los trabajadores durante cada segundo martes de cada mes donde se llevan proveedores especializados en comida mexicana para el disfrute de todos los empleados de la compañía.
 - Instalaciones totalmente dotadas, con espacios de esparcimiento, así como de relajación (Wellness Room) para todos los empleados.
 - Jornadas de pausas activas coordinadas por el área de Seguridad y Salud en el trabajo y la ARL SURA.
 - Atención psicológica especializada a través del área de Cuidado mental de la compañía de manera permanente durante el horario de trabajo.
 - Diversas actividades empresariales.
- La empresa cuenta con contratos de prestación de servicios exigentes con los clientes a los que proveemos servicios, contratos que hacen necesaria una atención ágil y responsable de tiempos de respuesta, adicionalmente contienen exigencias taxativas frente a la manera como ellos requieren

5005



que Quetzal les provea los servicios contratados, de manera tal que es importante poder ajustarse a estos términos porque de eso depende la continuidad de dichos contratos de servicios.

- Las funciones de los trabajadores, así como las métricas asignadas a cada empleado están basadas en los servicios que nos han sido contratados por nuestros clientes, servicios que tienen muchos temas importantes que no pueden desconocerse: 1. Términos perentorios, 2. Información sensible y confidencial, 3. Atención de personas con calidad de población vulnerable, 4. Números de cuentas bancarias, tarjetas de crédito, y demás información financiera. Errores en la filtración, pérdida o mal manejo de la información sensible y confidencial que hemos enumerado arriba significaría un grave detrimento reputacional no solo de esta compañía sino de las compañías a las que prestamos servicios.
- Las métricas y funciones fijadas a los trabajadores se ha hecho conciliando los requerimientos de los clientes (empresas a las que Quetzal provee servicios) y la realidad de la prestación del servicio, la concentración y disposición que debe mantener un empleado para poder atender de manera responsable las actividades propias del cargo. Métricas y funciones que son totalmente alcanzables dentro de la jornada laboral establecida.
- Errores en la filtración, pérdida o mal manejo de la información sensible y confidencial que hemos enumerado arriba significaría un grave detrimento reputacional no solo de esta compañía sino de las compañías a las que prestamos servicios. Por ello se cuenta con distintos mecanismos de control por parte de esta empresa, mecanismos que no vulneran los derechos fundamentales o laborales de los trabajadores, que buscan solo garantizar la protección de la información que se maneja en cada área de Quetzal.
- La compañía QUETZAL INTERNATIONAL SERVICES S.A.S. es una empresa que tan solo lleva 2 años de constituida y por lo tanto está en su etapa de estabilización y consolidación en el mercado, a pesar de esto ha proveído más de 400 empleos directos, y más de 500 empleos indirectos. Por lo tanto, han sido cerca de 1000 empleos entre directos e indirectos de personas colombianas favorecidas con la creación de esta compañía.
- El pliego de peticiones presentado por el Sindicato contiene 69 peticiones con altas exigencias económicas para una empresa que lleva tan solo 2 años de establecida y que se está consolidando dentro del mercado laboral, y desborda en gran medida las posibilidades de aceptación en su totalidad por parte de la compañía ya que su impacto podría generar un desequilibrio económico significativo, haciéndola menos competitiva en el mercado.
- El pliego de peticiones presentado por el Sindicato, dentro de sus 69 peticiones, incluye solicitudes de coadministración cuya aceptación eliminaría el *lus Variandi* de Quetzal como empleador, de su *h*



poder subordinante y de dirección como empresa. Estas solicitudes en caso de ser aceptadas por Quetzal, afectarían la flexibilidad que debe mantener esta compañía para la toma de decisiones administrativas que representen la agilidad y el dinamismo exigidos por los clientes a los que se proveen servicios.

- Quetzal fue contratada por los clientes a los que se les proveen servicios, gracias a su facultad de respuesta ágil, dinámica y garantía de cumplimiento de las actividades que le han sido contratadas.

Una vez revisados los puntos anteriores la empresa envió la siguiente propuesta que se transcribe a continuación:

PROPUESTA DE LA EMPRESA AL PLIEGO DE PETICIONES DE LA ASOCIACIÓN SINDICAL DE QUETZAL INTERNATIONAL SERVICES SAS

TITULO I. DECLARACIONES

ARTÍCULO 5. PROHIBICIÓN DE DESPIDO SIN JUSTA CAUSA. FUERO CIRCUNSTANCIAL. Durante el conflicto colectivo, es decir, desde la presentación del Pliego de Peticiones hasta el día en que finalice la etapa de negociaciones, QUETZAL no despedirá a ningún empleado sindicalizado sin justa causa previa y debidamente comprobada; si lo hiciere, los trabajadores despedidos sin justa causa tendrán derecho al reintegro y el pago de los salarios y prestaciones que se causen durante el tiempo transcurrido y a que se reconozca que no ha habido interrupción de su relación laboral, siempre y cuando todo esto haya sido ordenado por un juez y dicha orden quede en firme.

ARTÍCULO 7. SUSTITUCIÓN PATRONAL. En caso de sustitución patronal este hecho jurídico no extingue, suspende ni modifica los contratos de trabajo, ni las convenciones colectivas, ni laudos arbitrales celebrados con anterioridad a dicha sustitución, tal como lo estipula el Código Sustantivo de Trabajo.

PARAGRAFO PRIMERO: En caso de sustitución patronal QUETZAL se compromete a informarle al nuevo empleador la existencia del SINDICATO y los beneficios convencionales a que tienen derecho.

PARAGRAFO SEGUNDO: En caso de insolvencia de QUETZAL, esta avisará al SINDICATO con al menos 30 días calendario de anticipación a la presentación de la solicitud de insolvencia.

PARAGRAFO TERCERO: En caso de liquidación de QUETZAL ésta notificará al SINDICATO de acuerdo con los términos indicados en la ley.

ARTÍCULO 8. DERECHO DE LIBRE AFILIACIÓN. QUETZAL garantizará a sus trabajadores el derecho de afiliarse o no afiliarse libremente a EL SINDICATO y a este el libre ejercicio de sus funciones dentro del marco legal, y reconoce a EL SINDICATO como representante legítimo de los trabajadores sindicalizados al servicio de QUETZAL.

TÍTULO III. PETICIONES CAPÍTULO I. DISPOSICIONES INTERNAS.

ARTÍCULO 13. PUBLICIDAD DEL REGLAMENTO DE TRABAJO. Se establece que el reglamento de trabajo debe ser socializado con los trabajadores cada vez que se realice una modificación al mismo.





ARTICULO 14. REUNIONES DE REVISION. En las reuniones de seguimiento denominadas 1:1, las cuales pueden ser realizadas a solicitud del Manager, Supervisor, Director o incluso el Trabajador, se podrán analizar circunstancias de posibles vulneraciones menores de las obligaciones o prohibiciones de los trabajadores, pudiendo las partes hacer acuerdos de mejora para lograr el cumplimiento de dichas obligaciones, sin que sea necesaria la apertura de procesos disciplinarios. De estas reuniones se dejará constancia vía correo electrónico sobre las conclusiones y lo discutido. Las reuniones de 1:1 no constituyen un prerrequisito para poder iniciar un proceso disciplinario.

Para iniciar un ticket de proceso disciplinario, quien solicite la apertura de dicho proceso deberá incluir como evidencia los 1:1 realizados durante los últimos dos (2) meses con el trabajador correspondiente. Esta información será analizada durante el proceso de descargos.

ARTICULO 15. PROCESO DISCIPLINARIO.

El proceso para investigación de faltas disciplinarias y aplicación de sanciones disciplinarias en QUETZAL será el siguiente:

Paso 1: Notificar a Recursos Humanos

- Creación de ticket en el sistema destinado para tal fin, que será dirigido a HR Col «Solicitud de Recursos Humanos» «Relaciones con Empleados» «Disciplina».
- El ticket debe incluir presunta falta y evidencia.
- La creación del ticket la puede hacer: Supervisor, Manager, o Director.
- El ticket llega al HR BP, quien revisa el caso e incluirá al área legal, en un periodo de aproximadamente 24 horas.
- El área legal una vez recibe el caso, revisa la evidencia y la presunta falta vs. Contrato de trabajo, Reglamento interno de trabajo y políticas corporativas y:
 - Si existe suficiente evidencia y caso de presunto incumplimiento se aconseja abrir proceso disciplinario.
 - Si hace falta evidencia se solicitará más evidencia para revisar. Normalmente se pide revisar al menos 30 días de evidencia; se revisa asistencia, marcaciones y otros factores pertinentes al caso.
 - El área Legal cuenta con 24 horas una vez notificado el caso para revisar y entregar sugerencia legal para el caso.
- Equipo conformado por HR, Legal y Mánager /Supervisor deciden abrir o no proceso disciplinario.

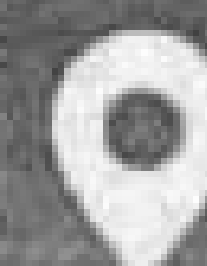
Paso 2: Inicio del proceso disciplinario

- HR prepara la notificación al proceso disciplinario, la notificación incluye: Presuntas faltas, evidencia y presuntas normas vulneradas.
- Fecha, hora y lugar de la diligencia de descargos.
- Se notifica al empleado por correo electrónico corporativo con tiempo previo a la diligencia, normalmente la citación se hace con 24 horas de antelación, el tiempo de antelación de la notificación es decidido por el grupo colegiado que ha revisado el presunto incumplimiento que generó la apertura del disciplinario.
- En caso de ser el empleado afiliado al SINDICATO, QUETZAL deberá incluir en copia al SINDICATO en el mismo correo donde se notifique al empleado. Esta notificación será posible siempre que el SINDICATO haya dado aviso de la afiliación del empleado respectivo con no menos de 5 días hábiles previos al correo de apertura del proceso disciplinario.
- En la citación se incluyen, además: consecuencias si no puede asistir y que hacer en ese caso, y adicionalmente la facultad de asistir acompañado por 2 testigos de acuerdo con el artículo 115 del CST. Por otro lado se solicitará allegar las pruebas que desee hacer valer dentro del proceso disciplinario para que sean entregadas durante la practica de la diligencia.

Paso 3: Diligencia de descargos:

- Es atendida por empleado designado por la compañía, normalmente es un abogado del área legal.
- La diligencia comienza haciendo la explicación de las generalidades de ley.
- Se solicita autorización para grabar la reunión.
- Se practica un cuestionario preparado por la compañía, dando al final al empleado agregar pruebas o si quiere agregar algo más y posteriormente la participación e intervención de los testigos si los hay.

Handwritten signature



- En el acta se incluirán las versiones de los testigos que hayan estado presentes durante la diligencia. Esta intervención se produce una vez se haya practicado la totalidad del cuestionario al empleado.
- En el acta de descargos se deja plasmado todo lo expresado por las partes que intervinieron y adicionalmente se incluye que en un plazo de 24 horas se estará notificando la decisión de primera instancia. Este plazo corre bien a partir del cierre de la diligencia si el empleado no entregará pruebas o las entregó durante la diligencia.

Paso 4: Cierre del proceso disciplinario

- El equipo que revisó inicialmente la apertura del proceso disciplinario procede a revisar la evidencia y los descargos rendidos por el empleado para tomar la decisión de primera instancia.
- HR procede a enviar decisión de primera instancia vía correo electrónico corporativo al empleado dentro del horario de trabajo así: de lunes a jueves de 9:30 a.m. – 7:30 p.m. y viernes de 10:30 a.m.- 7:30 p.m. Si el empleado es afiliado al SINDICATO, se incluirá en dicho correo copia al SINDICATO de la compañía. Esta notificación será posible siempre que el SINDICATO haya dado aviso de la afiliación del empleado respectivo con no menos de 5 días hábiles previos al correo de apertura del proceso disciplinario o durante la diligencia de descargos.
- El empleado cuenta según lo que se establece incluso en la decisión de primera instancia con la facultad de apelar la decisión de primera instancia dentro de los 2 días siguientes a la notificación de la decisión.
- En caso de no apelar la decisión de primera instancia, esta decisión queda en firme.
- Si el empleado apela la decisión de primera instancia, esta será revisada en conjunto con Gerente de HR, Gerente Legal, Representante legal y el Director de la línea a la que pertenece el empleado quienes revisaran la decisión recurrida y todo lo actuado previamente en el proceso más el recurso presentado por el empleado. En ocasiones, se acude a los asesores externos en materia laboral para revisar la decisión de segunda instancia.
- La decisión de segunda instancia normalmente se notifica en un plazo entre 2 y 3 días hábiles al empleado.

ARTÍCULO 16. INVESTIGACIÓN DE IRREGULARIDADES. QUETZAL analizará las presuntas irregularidades que sean denunciadas por sus trabajadores y que afecten los intereses de QUETZAL. Estas denuncias deberán hacerse por conducto regular y por escrito.

En caso de comprobarse el hecho objeto de la denuncia, QUETZAL tomará las acciones que considere pertinentes.

ARTÍCULO 17. POLÍTICA DE ACOSO LABORAL Y SEXUAL. QUETZAL dará publicidad a la política que actualmente tiene con ocasión de prevenir el acoso laboral y sexual dentro de la empresa. Tal política debe tener como pilares fundamentales la prevención, confidencialidad durante el proceso (respetando la no confrontación entre víctima y victimario) y la celeridad de los casos de acoso que se presenten.

Esta política deberá especificar el trámite procedimental y disciplinario que se llevará a cabo. La política de acoso sexual deberá implementar las disposiciones de la Ley 2365 de 2024. La política de acoso laboral deberá implementar las disposiciones de la Ley 1010 de 2006 y las modificaciones que incluye la Ley 2209 de 2022.

ARTÍCULO 18. PROHIBICIÓN DE DISCRIMINACIÓN Y REPRESALIAS. De acuerdo con la ley, quedan prohibidas toda clase de discriminaciones y represalias por razones sindicales, políticas, religiosas, de sexo o raza.

ARTÍCULO 19. MODIFICACIÓN A LOS CONTRATOS.

COMENTARIOS: QUETZAL considera que esto es una co-administración porque afecta el derecho que la ley le concede a los empleadores de modificar las condiciones de trabajo (IUS VARIANDI) por lo que no hace propuesta.

ARTÍCULO 20. POLÍTICA DE ASCENSOS.

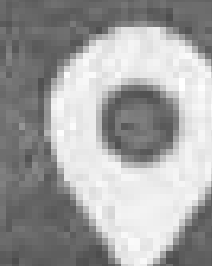
COMENTARIOS: QUETZAL considera que esto es una co-administración porque afecta el derecho que la ley le concede a los empleadores de modificar las condiciones de trabajo (IUS VARIANDI) por lo que no hace propuesta.

ARTÍCULO 21. POLÍTICA DE CELULARES.

COMENTARIOS: QUETZAL considera que esto es una co-administración porque afecta el derecho que la ley le concede a los empleadores de modificar las condiciones de trabajo (IUS VARIANDI) por lo que no hace propuesta.



5/10/25



CAPITULO II. BENEFICIOS PARA LOS TRABAJADORES Y SUS FAMILIAS.

ARTÍCULO 22. FAMILIARES DEL TRABAJADOR. Para los efectos de esta convención se entiende por familiares del trabajador los siguientes:

- a) Madres y padres del trabajador sindicalizado, debiendo comprobar este hecho con el registro civil. (aplicará solo para trabajadores solteros y cuyos padres dependan económicamente del trabajador y esto sea comprobado)
- b) La esposa/o, o compañera/o permanente debidamente inscritos en la empresa.
- c) Los hijos del trabajador hasta los 25 años, siempre y cuando dependan económicamente de este y no estén casados, lo que debe comprobarse en la forma establecida en este artículo.

Parágrafo 1 - Para efectos de registro ante QUETZAL de los familiares del trabajador a que hace referencia este artículo, QUETZAL dispondrá de un formato de actualización de datos que el trabajador deberá diligenciar cada vez que exista una novedad al respecto.

ARTÍCULO 23. BECAS DE IDIOMAS (INGLÉS). Con el fin de fomentar la mejoría en el empleo y uso del idioma inglés, y fomentar la educación de los trabajadores, QUETZAL reconocerá hasta cinco becas para el estudio del idioma inglés, por cada año de vigencia de la convención, un auxilio equivalente a \$500.000 para el pago en la institución que se encuentre dentro del listado de instituciones que para tal efecto tenga QUETZAL.

PARAGRAFO 1. Las becas de que trata este artículo tendrán la siguiente reglamentación:

- a) Previo lleno de los documentos exigidos por el establecimiento educativos, presentar a QUETZAL el recibo oficial de pago u orden de matrícula de la institución donde aspira a cursar sus estudios.
- b) Que el establecimiento esté aprobado y reúna todos los requisitos exigidos por el Ministerio de Educación Nacional.
- c) El beneficiario presentará a QUETZAL certificado oficial de la institución educativa en el que conste la aprobación del curso, semestre o cohorte y la confirmación para continuar al siguiente curso académico.
- d) El orden de los beneficiarios será:
 - a. En primer lugar, trabajador de QUETZAL
 - b. En segundo lugar, beneficiarios del trabajador de QUETZAL, para seguir a este renglón primero deberán cubrirse la totalidad de trabajadores afiliados al SINDICATO. El beneficiario no podrá exceder los 21 años.

PARAGRAFO 2. Los beneficiarios de las becas perderán el derecho a estas por las siguientes causas:

- a) La no aprobación del curso, de acuerdo con el programa de cada institución educativa.
- b) Por retiro o despido del trabajador de la empresa por cualquier causa.

PARAGRAFO 3. Los trabajadores beneficiarios serán escogidos por la Empresa mediante sorteo dentro de los solicitantes.

PARAGRAFO 4. Por acuerdo expreso entre las partes este auxilio no tendrá connotación salarial.

ARTÍCULO 24. BONO DEPORTIVO.

COMENTARIO: LA EMPRESA no tiene propuesta para este punto, hasta la fecha no se tiene información de empleados reconocidos como atletas de alto rendimiento o practicantes de deportes de alta exigencia.

ARTÍCULO 25. AUXILIO POR TRABAJO EN CASA O TRABAJO REMOTO. En el evento de una emergencia sanitaria y/o catástrofe debidamente declarada por el Gobierno nacional que derive en la necesidad que QUETZAL asigne el trabajo en casa, QUETZAL pagará un auxilio de conectividad que definirá en ese momento.

PARAGRAFO. Por acuerdo expreso entre las partes este auxilio no connotación salarial.

ARTÍCULO 26. TRABAJO REMOTO FESTIVOS ESTADOUNIDENSES.

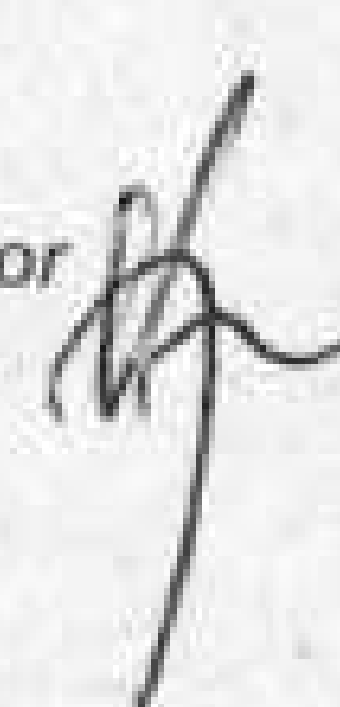
COMENTARIO: LA EMPRESA no tiene propuesta para este punto toda vez que se labora en Colombia y se respetan los festivos de este país.

ARTÍCULO 27. ALIMENTACIÓN EN LA EMPRESA.

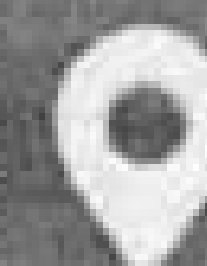
COMENTARIO: LA EMPRESA no tiene propuesta para este punto.

ARTÍCULO 28. SNACKS. QUETZAL podrá suministrar snacks a los empleados durante la jornada laboral.

PARAGRAFO. Este es considerado un beneficio extralegal de mera liberalidad y en caso de que el trabajador no preste el servicio por cualquier causa, tales como incapacidades, licencias, sanciones disciplinarias, vacaciones, etc., este beneficio no será suministrado.



5/2021



ARTÍCULO 29. DESCANSOS DURANTE LA JORNADA LABORAL.

COMENTARIOS: QUETZAL considera que esto es una co-administración porque afecta el derecho que la ley le concede a los empleadores de modificar las condiciones de trabajo (IUS VARIANDI) por lo que no hace propuesta.

ARTÍCULO 30. JORNADA LABORAL.

COMENTARIOS: QUETZAL considera que esto es una co-administración porque afecta el derecho que la ley le concede a los empleadores de modificar las condiciones de trabajo (IUS VARIANDI) por lo que no hace propuesta. En la actualidad los colaboradores de QUETZAL laboran incluso una jornada que está por debajo de la jornada máxima legal permitida en Colombia.

ARTÍCULO 31. PAUSA ACTIVAS.

COMENTARIOS: QUETZAL considera que esto es una co-administración porque afecta el derecho que la ley le concede a los empleadores de modificar las condiciones de trabajo (IUS VARIANDI) por lo que no hace propuesta. En la actualidad, el equipo de Seguridad y Salud en el Trabajo tiene actividades de pausas activas programadas las que ejecuta de acuerdo con lo revisado con la ARL de la compañía.

Artículo 32. RECREACIÓN Y DEPORTE.

COMENTARIO. La empresa no tiene propuesta a esta petición. En la actualidad los colaboradores de QUETZAL laboran incluso una jornada que está por debajo de la jornada máxima legal permitida en Colombia, lo que les permite a los trabajadores realizar actividades distintas durante el tiempo fuera de trabajo.

ARTÍCULO 33. MEDICINA PREPAGADA. QUETZAL se compromete a conservar los planes de medicina prepagada de los trabajadores.
Parágrafo 1- QUETZAL se compromete a brindar acompañamiento psicológico permanente para la prevención, cuidado y manejo de la salud mental de sus trabajadores, de acuerdo con la reglamentación que establezca la empresa.

ARTÍCULO 34. AUXILIO DE GAFAS RECETADAS O LENTES DE CONTACTO.

COMENTARIO. La empresa no tiene propuesta a esta petición ya que los salarios de todos los trabajadores están por encima de la media salarial colombiana y gozan de beneficios totalmente patronales superiores a este beneficio solicitado.

ARTÍCULO 35. PAGO DE INCAPACIDADES.

COMENTARIO. La Empresa que los asuntos de seguridad social deben ser asumidos por el sistema, por lo que no hay propuesta al respecto. Se mantiene lo que hasta el momento se reconoce en la compañía.

ARTÍCULO 36. PERMISOS ESPECIALES.

COMENTARIO. La Empresa que los asuntos de seguridad social deben ser asumidos por el sistema, por lo que no hay propuesta al respecto.

ARTÍCULO 37. LICENCIAS PARA TRABAJADORAS.

COMENTARIO. La Empresa que los asuntos de seguridad social deben ser asumidos por el sistema, por lo que no hay propuesta al respecto.

ARTÍCULO 38. LICENCIA PARA PERSONAS MENSTRUANTES.

COMENTARIO. La Empresa que los asuntos de seguridad social deben ser asumidos por el sistema, por lo que no hay propuesta al respecto.

ARTÍCULO 39. VACACIONES. COMENTARIOS: QUETZAL considera que esto es una co-administración porque afecta el derecho que la ley le concede a los empleadores de modificar las condiciones de trabajo (IUS VARIANDI) por lo que no hace propuesta.

ARTÍCULO 40. DIA DE LA FAMILIA.

COMENTARIO. La Empresa considera que al respecto se remite a lo que establece la ley.

ARTÍCULO 41. INDEMNIZACIONES POR TERMINACIÓN UNILATERAL DEL CONTRATO.

COMENTARIO. La Empresa considera que la tabla establecida en la ley es la que debe regir para el pago de la indemnización.

ARTÍCULO 42. PRIMA DE VACACIONES. Todo trabajador que salga a disfrutar sus vacaciones recibirá de QUETZAL una prima especial de vacaciones consistente en dos (2) días de salario básico.

PARAGRAFO. Por acuerdo expreso entre las partes estas primas no tienen connotación salarial.

ARTÍCULO 43. PRIMA DE NAVIDAD. QUETZAL pagará una prima anual de Navidad equivalente a dos (2) días de salario básico. Esta prima se pagará en el mes de diciembre a los trabajadores que tengan contrato de trabajo vigente el día del pago.

PARAGRAFO. Por acuerdo expreso entre las partes estas primas no tienen connotación salarial.

ARTÍCULO 44. DIAS DE NAVIDAD. En aras de la preservación de los valores de la empresa, que enaltece la importancia de la unión familiar, QUETZAL se compromete a dar una licencia remunerada durante un día de la siguiente manera:

1. Año 2024: medio día el 23 y medio día el 31 de diciembre.

2. Año 2025: medio día el 24 y medio día el 31 de diciembre.

En caso de que la misma convención se prorrogue automáticamente, se entenderá que estos medios días serán disfrutados durante el 24 y 31 de diciembre del año, en caso de ser festivos el 24 y el 31 se disfrutará el medio día durante el día hábil inmediatamente anterior al 24 y al 31 de diciembre.

ARTÍCULO 45. PRIMA DE ANTIGÜEDAD. QUETZAL pagará a todos los trabajadores una prima de antigüedad con base a el salario que se está devengando el día que se cumpla el requisito, de la siguiente forma:

a) Por diez (10) años de servicio, cinco (5) días de salario básico

b) Por quince (15) años de servicio, diez (10) días de salario básico.

c) Por veinte (20) años de servicio, quince (15) días de salario básico.

PARAGRAFO. Por acuerdo expreso entre las partes estas primas no tienen connotación salarial.

ARTÍCULO 46. AUMENTOS SALARIALES. La empresa propone:

Teniendo en cuenta que la remuneración mensual que paga la Empresa está muy por encima del mercado, lo cual se hizo como una remuneración que incluyera otros beneficios, y que en marzo del 2024 se hizo un aumento por méritos, la propuesta sería una de las dos opciones siguientes, lo que deberá establecerse en la respectiva convención:

PRIMERA OPCIÓN: Definir y pagar los salarios en pesos colombianos, y eliminar la fijación en dólares americanos. En este caso se realizará un aumento salarial a partir el primero de marzo de 2025, con base en el IPC del año inmediatamente anterior, aumento sujeto a la evaluación de desempeño anual realizada por la compañía. Igual incremento se hará para el segundo, tercero y cuarto año de vigencia de la convención.

SEGUNDA OPCIÓN: Seguir definiendo los salarios en dólares y pagando en pesos y en ese evento los aumentos se seguirán haciendo por méritos cada año en el mes de marzo de cada vigencia de la convención.

ARTÍCULO 47. TECNIFICACIÓN. QUETZAL otorgará un reconocimiento económico a aquellos trabajadores que demuestren culminar estudios siempre y cuando estos estén directamente relacionados con la labor para la cual fue contratados como:

a) Especialización, una bonificación de \$500.000 (Quinientos mil pesos)

b) Maestrías, una bonificación de \$1'000.000 (Un millón de pesos)

c) Doctorado, una bonificación de \$3'000.000 (Tres millones de pesos)

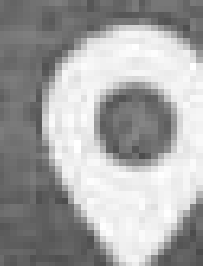
PARAGRAFO: Para este reconocimiento deberá presentarse diploma y acta de grado a la compañía. El pago se realizará en la nómina del mes inmediatamente siguiente. Este reconocimiento no tendrá connotación salarial.

ARTÍCULO 48. ESTABLECIMIENTO DE MÉTRICAS.

COMENTARIOS: QUETZAL considera que esto es una co-administración porque afecta el derecho que la ley le concede a los empleadores de modificar las condiciones de trabajo (IUS VARIANDI) por lo que no hace propuesta.

ARTÍCULO 49. COMISIONES.

COMENTARIOS Teniendo en cuenta que la remuneración mensual que paga la Empresa está muy por encima del mercado, lo cual se hizo como una remuneración que incluyera otros beneficios, y que en marzo del 2024 se hizo un aumento por mérito, no hay propuesta.



para este artículo. De otro lado, los empleados son todos contratados con salario fijo, no hay empleados contratados con inclusión de reconocimiento de porcentajes variables de manera que se sostiene la propuesta salarial que hasta la fecha se ha mantenido.

ARTÍCULO 50. DOTACIÓN.

COMENTARIOS Teniendo en cuenta que la remuneración mensual que paga la Empresa está muy por encima del mercado, lo cual se hizo como una remuneración que incluyera otros beneficios, y que en marzo del 2024 se hizo un aumento por mérito, no hay propuesta para este artículo.

ARTÍCULO 51. AUXILIO DE TRANSPORTE.

COMENTARIOS Teniendo en cuenta que la remuneración mensual que paga la Empresa está muy por encima del mercado, lo cual se hizo como una remuneración que incluyera otros beneficios, y que en marzo del 2024 se hizo un aumento por mérito, no hay propuesta para este artículo.

ARTÍCULO 52. PAGO DE LOS AUXILIOS PACTADOS.

El pago de los auxilios que se fijen o pacten en la convención serán pagados en la nómina del mes inmediatamente siguiente a la causación del derecho al auxilio. Ninguno de los auxilios que se generen dentro de la convención tendrá connotación salarial.

CAPÍTULO III. FACULTADES Y FUNCIONES SINDICALES.

ARTÍCULO 53. DERECHO DE LIBRE AFILIACIÓN. QUETZAL garantizará a sus trabajadores el derecho de afiliarse o no libremente a el SINDICATO, y a este el libre ejercicio de sus funciones legales y estatutarias; reconocerá a el SINDICATO como representante legítimo de los trabajadores sindicalizados al servicio de QUETZAL.

ARTÍCULO 54. GARANTÍAS DE FUERO SINDICAL. QUETZAL respetará la garantía del fuero sindical, en la forma y condiciones que establece la ley.

ARTÍCULO 55. AUXILIO ECONÓMICO PARA LOS FINES DE LA ORGANIZACIÓN SINDICAL. QUETZAL girará al SINDICATO la suma de cinco millones de pesos (\$5.000.000) por la vigencia de la presente convención colectiva.

Este auxilio se pagará dentro de los 30 días siguientes de firmada la convención colectiva de trabajo.

ARTÍCULO 56. PERMISOS SINDICALES. QUETZAL reconocerá al sindicato veinte (20) días anuales de permisos remunerados para el desarrollo de la actividad sindical. La definición de los permisos la realizará el SINDICATO y deberá comunicarlo con no menos de cinco (5) días hábiles a Recursos Humanos, al supervisor y al manager respectivo a fin de no generar inconvenientes en la operación. Los permisos sindicales incluidos en este artículo comenzarán a partir del 1 de enero de 2025. Para el año 2024 serán cinco (5) días desde el 1 de noviembre de 2025. Los permisos sindicales serán remunerados con salario básico.

ARTÍCULO 57. COMPUTACIÓN DEL TIEMPO PARA PERMISOS SINDICALES. En caso de permisos sindicales, el trabajador sindicalizado que haga uso de ellos no perderá el derecho a la remuneración dominical. Para efectos de la liquidación de sus prestaciones sociales o computación de su tiempo de servicio, no le será descontado dicho tiempo de permisos.

ARTÍCULO 58. SEDE SINDICAL.

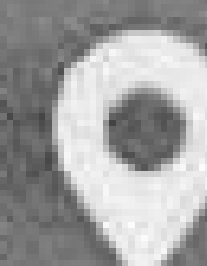
COMENTARIO: La Empresa no hace ofrecimiento alguno.

ARTÍCULO 59. CUOTA SINDICAL. QUETZAL descontará del salario de los trabajadores sindicalizados el valor de las cuotas ordinarias y extraordinarias que apruebe la asamblea general del SINDICATO, de acuerdo con lo establecido en la ley y en los estatutos, y se comprometerá a girar el valor total de las cuotas a la cuenta bancaria establecida por el SINDICATO.

Parágrafo 1 – La empresa entregará en los primeros 10 días hábiles de cada mes el listado de los trabajadores a los cuales se les genera descuento de cuota sindical.

Comentario: Se aprueba con esta redacción.

ARTÍCULO 60. DENUNCIA DEL PLIEGO DE PETICIONES.



COMENTARIO, Lo relacionado con la denuncia de la convención colectiva está en la ley por lo que la Empresa no hace ofrecimiento alguno.

ARTÍCULO 61. ESPACIOS DE DIALOGO. QUETZAL y EL SINDICATO acordarán la generación de espacios de diálogo social con el fin de tener espacios de diálogos entre la Empresa y los trabajadores sindicales. Para ello se llevará cabo una reunión cada tres meses con dos representantes del sindicato y dos representantes de la empresa.

ARTÍCULO 62. Vigencia de la presente convención. La presente convención colectiva de trabajo tendrá una duración de cuatro (4) años contados a partir de la firma de esta.

"Hasta acá la propuesta presentada por la compañía"

El sindicato manifiesta que no está de acuerdo con la propuesta presentada por la empresa a su pliego de peticiones y que no tienen propuesta en ese sentido para la compañía y también manifestó que no desean realizar un acta en conjunto con la compañía proponiendo hacer actas separadas y adicionalmente se levantaron de la mesa de negociación.

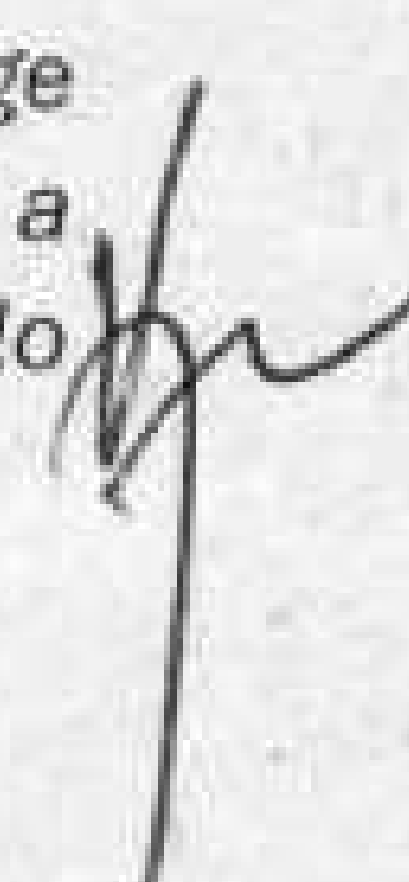
Así las cosas, levantando el acta de la empresa se dejan expresos los puntos en los que se logró acuerdo entre las partes durante la etapa de arreglo directo que finalizó hoy 25 de octubre de 2024:

"ARTÍCULO 1. PARTES. Para efectos de la presente Convención Colectiva de Trabajo se entiende por patrono o empleador a la empresa QUETZAL INTERNATIONAL SERVICES S.A.S (QUETZAL) o como se denomine en el futuro, y por sindicato la ASOCIACIÓN SINDICAL DE QUETZAL INTERNATIONAL SERVICES (EL SINDICATO)"

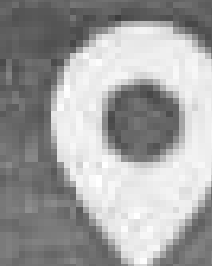
"ARTÍCULO 2. OBJETO. La presente Convención Colectiva de Trabajo a la cual se consideran incorporadas las disposiciones legales en cuanto fuesen más favorables a los trabajadores, tiene por objeto regular las relaciones colectivas entre las partes y fijar condiciones o normas generales y específicas que durante la vigencia regirán los contratos individuales de los trabajadores sindicalizados a la organización: ASOCIACIÓN SINDICAL DE QUETZAL INTERNATIONAL SERVICES."

"ARTÍCULO 3. OBLIGACIONES Y CUMPLIMIENTO DE LAS PARTES. QUETZAL y EL SINDICATO se obligan a cumplir estrictamente las disposiciones de esta convención, a no hacer nada que sea violatorio de la ley ni de sus cláusulas. Por lo tanto, las disposiciones de la presente convención colectiva se convertirán en cláusulas obligatorias y parte integrante de los contratos individuales de trabajo existentes y de los que se celebren durante su vigencia; en consecuencia, será nula toda cláusula contraria a las disposiciones de esta convención".

"ARTÍCULO 4. APLICACIÓN DE LA CONVENCION. La presente convención colectiva de trabajo rige para todos los trabajadores sindicalizados afiliados al SINDICATO que presten sus servicios a QUETZAL. Para efectos de los beneficios con relación al personal no sindicalizado, se aplicará lo dispuesto en la ley".



Seo



"ARTÍCULO 6. INTERPRETACIÓN Y FAVORABILIDAD. En caso de presentarse un conflicto sobre la interpretación de normas contenidas en leyes, costumbres, convenciones colectivas y laudos arbitrales, prevalecerá la norma más favorable al trabajador, la cual se aplicará en su integridad."

"ARTÍCULO 10. ÁMBITO DE NEGOCIACIÓN: El proceso de negociación colectiva se entiende fundamentada en la Constitución, convenios internacionales ratificados por Colombia, la ley y la jurisprudencia, todo dentro de un contexto de respeto y buena fe. Se garantizará plenamente el derecho a la negociación colectiva".

"ARTÍCULO 11. GARANTÍAS. Las garantías acordadas en el acta correspondiente de fecha 13 de septiembre de 2024 aplican exclusivamente a la discusión del Pliego de Peticiones presentado por el SINDICATO en el contexto de la presente negociación, dentro de los términos legales.

Parágrafo. En caso de futuras negociaciones, QUETZAL y el SINDICATO celebrarán el acta de garantías a la que haya lugar de acuerdo con las necesidades de la negociación en concreto".

Al haberse surtido la etapa de arreglo directo se da por cerrada el día de hoy, 25 de octubre de 2024.

En constancia se firma en la ciudad de Bogotá a los 25 días del mes de octubre de 2024 siendo las 11:52 a.m. por los asistentes a la reunión:

REPRESENTANTES DE LA EMPRESA QUETZAL INTERNATIONAL SERVICES S.A.S.


Víctor Julio Díaz Daza

C.C. No. 17.844.609 de Maicao, T.P. No. 29.569


Silvia Juliana Propato Sánchez

C.C. 22491712 de Barranquilla, T.P. 126154

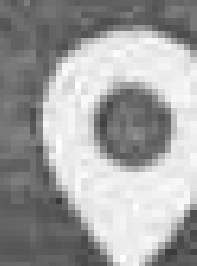

María del Pilar Leyva Benavides

C.C. 26.425.935 de Nariño, T.P. 187784


Lina Isabel Tapiero Contreras

CC 1.010.230.611. T.P. 327034





George Gabriel de la Fuente

George Gabriel de la Fuente

Pasaporte Estadounidense #A33459204

Celina Roth

Celina Andrade Roth

Pasaporte Estadounidense # A00103899

Alondra Ramos

Alondra Ramos

Pasaporte Estadounidense #591492145

NOTA: Los representantes de la Asociación Sindical suscribirán acta separada por lo que la empresa procederá a hacer el respectivo depósito de esta acta ante el Ministerio del Trabajo.

“Hasta acá lo dispuesto en la presente acta”

12/05/15

**QUETZAL INTERNATIONAL SERVICES SAS**
Nit. 901.602.109-6**CERTIFICA QUE:**

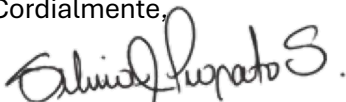
A la fecha de la presente certificación, 8 de enero de 2025, la empresa QUETZAL INTERNATIONAL SERVICES S.A.S. cuenta con una planta de trescientos veintinueve (329) empleados, cuyo cargo, salario y tipo de vinculación se certifican por medio del Excel anexo al presente documento. De acuerdo con la información enviada por el Ministerio del Trabajo el 11 de diciembre de 2024, cuando se nos notificó del cambio de estatutos del sindicato, los siguientes trabajadores forman parte del sindicato ASOCIACIÓN SINDICAL DE QUETZAL INTERNATIONAL SERVICES, DE LA INDUSTRIA DE BPO Y AFINES “ASOQUEB”.

CEDULA	NOMBRE	CARGO	SALARIO	CONTRATO
1015459535	PARRA AMADOR JUAN ESTEBAN	DOCUMENT PROCESSING SPECIALIST	\$7,392,000.00	INDEFINIDO
1144050403	PEREZ ALVAREZ LUIS ALEJANDRO	CLIENT EXPERIENCE SPECIALIST	\$7,497,600.00	INDEFINIDO
1136885046	BERNAL CAICEDO MARIA CAMILA	LICENCIADO	\$7,392,000.00	INDEFINIDO
1032497731	RAMIREZ CARO ALEJANDRA	EVIDENCE VERIFIER	\$7,392,000.00	INDEFINIDO
1018474785	NOGUERA PINZON MARIA DANIELA	PARALEGAL PRE INTAKE	\$7,920,000.00	INDEFINIDO
1020769254	RODRIGUEZ RODRIGUEZ JUAN SEBASTIAN	CLIENT CARE COORDINATOR	\$7,040,000.00	INDEFINIDO
1065823992	SANCHEZ CAMARGO MILTON DANIEL	ASYLUM EVIDENCE PROCESSOR	\$7,392,000.00	INDEFINIDO
1023947161	TOBAR RODRIGUEZ CAMILO ANDRES	NOID CP HUMANITARIAN PARALEGAL	\$8,272,000.00	INDEFINIDO
1019130891	CAMACHO PARRADO ALVARO ANDRES	LICENCIADO	\$9,240,000.00	INDEFINIDO
1020819262	DUQUE DIAZ GRANADOS PEDRO LUIS	FOIA SUBMITTER	\$7,392,000.00	INDEFINIDO
1010243666	CURIEL OLARTE GRACIELA VICTORIA	FOIA PARALEGAL	\$7,040,000.00	INDEFINIDO
1140878041	CÁCERES PÉREZ JOSÉ LUIS	CLIENT COMPLIANCE VERIFIER	\$7,392,000.00	INDEFINIDO
1140892542	BARROS CASTILLA DANIELA ANDREA	RFE PARALEGAL	\$8,272,000.00	INDEFINIDO
1010241481	OJITO SALCEDO JULIAN DAVID	EVIDENCE COMPLIANCE PARALEGAL GI	\$7,040,000.00	INDEFINIDO

Así las cosas, el porcentaje total de trabajadores de esta empresa sindicalizados en ASOQUEB es del 4.26%.%.

El presente certificado se expide en BOGOTA D.C. a solicitud del Tribunal de Arbitramento Obligatorio QUETZAL INTERNATIONAL SERVICES S.A.S. Y la ORGANIZACIÓN SINDICAL “ASOQUEB”, al octavo (8) día del mes de enero del año dos mil veinticinco (2025).

Cordialmente,



SILVIA JULIANA PROPATO SANCHEZ
REPRESENTANTE LEGAL (S)
QUETZAL INTERNATIONAL SERVICES

TIPO_DO	CEDULA	NOMBRE
CC	1000939885	ACUÑA LIEVANO DELVIS MATEO
PT	1331496	ADAN RINCON ANGIE REBECA
CC	1023939489	AGUDELO FONSECA PABLO EMILIO
CC	1014297688	AGUDELO URUEÑA LAUREN VALENTINA
CC	1152202343	AGUILAR CEBALLOS DANIELA
CC	1020739103	ALFONSO SILVA CRISTIAN YESID
CE	1238957	ALVAREZ ALEMAN MIGUEL JOSE
CC	1140872851	ALVAREZ PACHECO VILMA PAOLA
CC	1022343673	AMADO PERDOMO EDDY
CC	1020819311	ANDRADE CALVO MARIA CRISTINA
CC	1026272395	ARDILA POLANIA LUIS ORLANDO
CC	1102885609	BALLESTEROS PATERNINA JOSE DAVID
CC	1122813353	BALLESTEROS ZARATE FABIAN JOSE
CC	1022375984	BARBOSA GUANA JESSICA PAOLA
CC	1130634421	BARCO PINO LINA MARCELA
CC	1000989931	BARRANTES ALFONSO JHOJAN ANDRES
CC	1015424697	BARRETO FONSECA MANUEL FRANCISCO
CC	1140892542	BARROS CASTILLA DANIELA ANDREA
CC	1026293203	BAUTISTA TORO ALFONSO
CC	1032418368	BAYONA BECERRA SERGIO ALEJANDRO
CC	1018445382	BEDOYA HERNANDEZ NATALIA ANDREA
CC	1024472575	BELTRAN FORERO JHOHANS HANNSEN
CC	1010235894	BENJUMEA CRUZ PAULA SOFIA
CC	1136885046	BERNAL CAICEDO MARIA CAMILA
CC	1234638685	BLANCO RAMIREZ LAURA CAMILA
CC	1065631163	BOLANO ROCHA EDER FERNANDO
CC	1098782353	BOLANO ROCHA TATIANA ANDREA
CC	1000160753	BUELVAS MATEUS SANTIAGO
CC	1233339056	BUITRAGO ARANDA FELIPE ANDRÉS
CC	1020826725	CABEZAS HOYOS ANA MARIA
CC	1140878041	CÁCERES PÉREZ JOSÉ LUIS
CC	1094960021	CAICEDO SANCHEZ DAVID RICARDO
PT	5500761	CAMACARO PEREZ CONSTANZA VALENTINA
CC	1019130891	CAMACHO PARRADO ALVARO ANDRES
CC	1025530589	CAMARGO ROA LAURA XIMENA
CC	1010236963	CAMARGO VALENZUELA DAVID FELIPE
CC	1013679180	CANTOR ALBA JAVIER ERNESTO
CC	1015483883	CARDENAS MONROY MARIA CAMILA
CC	1013606332	CARO OCAMPO MIGUEL ANTONIO
CC	1010120230	CARRACEDO FRANCO JOHN JAVIER
CC	1078370924	CARRILLO JAIMES MARCELO FELIPE
CC	1152468683	CASTANEDA MARIN ANDRES
CC	1019149626	CASTAÑO CARDENAS ALEJANDRO
CC	1020826811	CASTIBLANCO CASTRO LAURA JULIANA
CC	80196725	CASTRO GONZALEZ JOSE RICARDO
CC	1020798811	CATOLICO PEREZ OLGA NATALIA

CC	1140902161	CEBALLOS RAMOS JOSE JORGE
CC	1140888042	CEDIEL BARROSPA EZ VALENTINA
CC	1072752481	CEPESDES GARCIA LAURA VANESSA
CE	3266631	CHACIN MEDINA EMILIN FABIANA
CC	1004774632	CHALJUB RESTREPO VALERIA
CC	1105787076	CLAVIJO VIVAS CARLOS ALONSO
CC	1030686046	CONTRERAS RAMIREZ MICHAEL STIVEN
CC	1233500410	CORDOBA GAITAN LAURA FERNANDA
CC	1020807387	CORTES GOMEZ MARIA PAULA
CC	1010138177	CORTES NARVAEZ EMILY SOFIA
CC	1140886059	COTES MOZO LUIS FELIPE
PT	819962	CRUCES ALTAHONA DANIEL ANTONIO
CC	1022335903	CUBILLOS ROMERO CINDY JULIETH
CC	1010230059	CUBILLOS SANCHEZ DAVID FERNANDO
CC	1144029966	CUENCA MADRID HECTOR FABIO
CC	1010204148	CUEVAS PEREZ PAULA CATALINA
CC	1010243666	CURIEL OLARTE GRACIELA VICTORIA
CC	1127943037	DABOIN ROMERO KAREN HELENA
CC	1018510954	DIAZ BARRIOSNUEVOS MARIA ANGELICA
CC	1032468538	DIAZ LEMUS JULIANA ANDREA
CC	1102801250	DIAZ MARTINEZ EDGAR ANDRES
CC	1026279144	DIAZ MORENO ANDRES FERNANDO
CC	1019039818	DIAZ MOYANO SANDRA MILENA
CC	1020836674	DIAZ ORTIZ SOFIA VALENTINA
CC	1014177999	DIAZ ROBLES SANDRA VIVIANA
CC	1012423903	DOMINGUEZ PEREZ WILSON DAVID
CC	1005485859	DUARTE PARRA ERICA PAOLA
CC	1003823781	DUARTE PINZON DANIEL SANTIAGO
CC	52087192	DUARTE SANTANA ANGELA PATRICIA
CC	1020819262	DUQUE DIAZ GRANADOS PEDRO LUIS
CC	1019055259	DURAN PARRA JULIANA
CC	1032495647	DURAN RONCANCIO NICOLAS
CC	1010086836	ECHEVERRI SEGURA JHORMAN
CC	1018487357	ECHEVERRY QUIROGA DIANA CAROLINA
CC	1006972434	ESCOBAR CONTRERAS GISELLE STEPHANIE
CC	1014237468	ESPINDOLA BUITRAGO YOIS KATHERINE
CC	1001056695	ESPITIA SANCHEZ JHONATAN DAVID
CC	71778046	ESTRADA VELEZ JUAN DAVID
CC	1001287631	FALLA GARCIA ANGIE DANIELA
CC	1013679644	FLOREZ RODRIGUEZ YULI VANESSA
CC	1121852033	FONSECA GUTIERREZ RICARDO ANDRES
CC	1010199473	FORERO DIAZ ANGELA PATRICIA
CC	1015443315	FORERO LOPEZ SANDRA MARYORI
CC	1019122927	FORERO MEDRANO NICOLAS
CC	1020792121	FORERO RODRIGUEZ SANTIAGO
CC	1032508814	FRANCO AREVALO SANTIAGO FERNANDO
CC	73184971	FRANCO FERRO JORGE ALBERTO

CC	1012428396	FRANCO GARCIA LINA MARIA
CC	1020782662	FRANCO JARAMILLO ANDRES
CC	1010245747	GALEANO MARTINEZ JUANA VALENTINA
CC	1149451393	GALLO OLIVARES JORGE DOMENICO
CC	1030537499	GALVIS RIVERA CARLOS DAVID
PT	1233876	GARCIA MATA ADOLFO JOSUE
CC	1036402800	GARCIA QUINTERO YARY CELENY
CC	1018510898	GARZÓN ALAYON CARLOS ANDRES
CC	1033753414	GARZON CARDOZO LUIS EDUARDO
CC	1014663203	GIL ANGARITA DIEGO JAVIER
CC	1088283042	GIRALDO SALDARRIAGA JUAN DAVID
CC	1017179911	GOEZ GUEVARA CRISTINA
CC	1013688038	GOMEZ BUITRAGO SILVIA VANESSA
CC	1019068752	GOMEZ OREJUELA TATIANA ANDREA
CC	80243038	GÓMEZ RODRÍGUEZ ALVARO ENRIQUE
CC	1022371264	GONZALEZ BELTRAN SERGIO ALEJANDRO
CC	1143364854	GONZALEZ BENJUMEA RAFAEL EDUARDO
CC	1110584528	GONZALEZ CONDE JUAN SEBASTIAN
CC	1000685754	GONZALEZ ROJAS JUAN STIVEN
CC	1020809552	GREGORY CORREA FELIPE
CC	1032488587	GRISALES CASTAÑEDA NICOLÁS EDUARDO
CC	1022441765	GUERRERO GARCIA LAURA VIVIANA
CC	1047502392	GUTIERREZ DE PIÑERES CASTRO MARIANA LUCIA
CC	1030642700	GUTIERREZ ORTIZ DANIELA
CC	1018436429	GUTIERREZ REYES VIVIAN STEFANNY
CC	1014276662	GUZMAN MAYORGA JUAN PABLO
CC	1032503303	GUZMAN PARDO CRISTIAN CAMILO
CC	1102877824	HERAZO PARRA RONALD DAVID
CC	1031805566	HERNANDEZ CASALLAS BRANDON STEVEN
CC	1015434135	HERNANDEZ GRANADA PAULA ANDREA
CC	1026595311	HERNANDEZ LEON IVAN CAMILO
CC	1013624714	HERNANDEZ LEON SERGIO
CC	1010236224	HERNANDEZ RODRIGUEZ JUAN MARTIN
CC	1019125792	HERNANDEZ RODRIGUEZ SANDRA PAOLA
CC	1140901887	HERNANDEZ SIMANCA ANGELA CAROLINA
CC	1050960490	HERRERA MEZA JESUS ALBERTO
CC	1045753420	HERRERA POLO JESUS ENRIQUE
CC	1020789354	HIRSCHMANN LEAL JACOBO
CC	1001329165	HOYOS PINEROS NATALIA
CC	1015457266	HURTADO SAENZ RUBEN DARIO
CC	1018459588	JARAMILLO COBOS ROXANA ANDREA
CC	1001851386	JASSIR CEPEDA ORIANA
CC	1126589061	JIMENEZ HERNANDEZ WILBER
CC	79691686	LAGUNA GARCIA WILLIAM ALEJANDRO
CC	91531092	LIPEZ CAMARGO JORGE ENRIQUE
TI	1024487134	LONDONO VELANDIA JUAN PABLO
CC	1098690411	LOPEZ AMADO ANA MILENA

CC	1127954683	LOPEZ HORNEBO HERLING ERNESTO
CC	1014246665	LOPEZ MORALES LAURA CONSTANZA
CC	1016067974	LOPEZ QUIROGA ELENA CATALINA
CC	1013651224	LUENGAS MACHADO DANIEL JULIAN
CC	1019132700	LYNETT RONDON MARIA CAMILA
CC	1015446285	MAFLA AYUB PAOLA ANDREA
CC	1020755951	MAGUIN MARTINEZ ALEJANDRA
CC	1019052770	MALDONADO TORRES FREDY MANUEL
CC	53178615	MANASCERO DELGADILLO LAURA
CC	1032454607	MARIN SALGADO JULIAN REYNALDO
CC	1032483172	MARIN TORRES DIANA CAROLINA
CC	1010238022	MARTINEZ CAMACHO IVONNE MICHELLE
CC	1026297077	MARTINEZ CASTRO RAFAEL MANUEL
CC	1099553258	MARTINEZ CIFUENTES JOHN SEBASTIAN
CC	1006071500	MARTINEZ VARGAS ROBERTH
CC	1019157683	MAYORQUIN GARRIDO CARLOS MANUEL
CC	1143447153	MAZA VASQUEZ ANGELICA PATRICIA
CC	1032473221	MEDINA MARTINEZ CAMILA
CC	1140822668	MEDINA ROCHA STEPHANIE
CC	85153890	MENDIVIL BARCELO EDWIN ALBERTO
CC	1020827158	MENDOZA TORRES SEBASTIAN
CC	1065844047	MENDOZA ZAPATA ALEXANDRA MARIA
CC	1032374830	MERCHAN SIERRA ANDRES FRANCISCO
CC	80248663	MESA SIMBAQUEBA JUAN CARLOS
CC	1015447587	MESA VILLANUEVA MARIA PAULA
CC	1136885651	MEZA CORTES JULIANA
CC	1006665530	MIRAMAG DIAZ NELSI DANIELA
CC	1019089278	MOLINA BLANCO JUAN FELIPE
CC	1136885436	MONROY ANDRADE ANDRES ESTEBAN
CC	1012417592	MONTERO GUTIERREZ DUVAN ABEL
CC	1140903853	MONTERO SANTAMARIA MARINA ESTHER
CC	1022388104	MORA RODRIGUEZ DIEGO ALEJANDRO
CC	1020788407	MORA SUAREZ NATALIA CAROLINA
CC	52700492	MORALES CELY PAULA ALEJANDRA
CC	1036613368	MORALES FERNANDEZ JORGE HERNANDO
CC	1003064344	MORALES MARTINEZ MARIANELA
CC	1018513639	MORENO MARTINEZ SARA
CC	1010246750	MORENO RUIZ SARA VALENTINA
CC	1012445636	MOSQUERA MEDINA JHON NICOLAS
CC	10756983	MOSQUERA ORTEGA CHRISTIAN
CC	1016064569	MOTTA PENA JOSE DANIEL
CC	1140875533	MUELLE PARRA GABRIEL ANDRES
CC	1032366083	MUNOZ AVILA JOHN ALEXANDER
CC	1016102442	MUÑOZ PANTOJA VALENTINA
CC	1001505987	MUÑOZ QUIROZ BRAYAN STIVEN
CC	1072672744	MUÑOZ SALAZAR JUAN ESTEBAN
CC	1045724911	NAVARRO BECERRA KATIA CAROLINA

CC	52777230	NIÑO RIVERA MARIA CAROLINA
CC	1235038746	NOGUERA MENDOZA JUAN ANDRES
CC	1018474785	NOGUERA PINZON MARIA DANIELA
CC	1022995199	NOMESQUI TALERO MARIA PAULA
CC	1098644014	NUÑEZ BARRIOS ESTEFANIA
CC	1010241481	OJITO SALCEDO JULIAN DAVID
CC	1019119961	OLIVERA ROCHA MERCY ALEJANDRA
CC	1001914815	ORDONEZ MARTINEZ LAURA CAMILA
CC	1020809372	ORTEGA TORRES ALBERTO MARIO
CC	1007389654	ORTEGA VARGAS ALVARO JOSE
CC	1000270492	ORTIZ ORJUELA GLORIA VANESA
CC	1072658947	ORTIZ RODRIGUEZ LORENA
CC	1020833303	OSORIO BABATIVA JULIAN CAMILO
CC	1000794006	OSORIO BERNAL MARIA JOSE
CC	1067960615	OSORIO MARTÍNEZ JORGE ARMANDO
CC	1152203124	OSORIO PARRA JOSE DAVID
CC	1123638733	OSUNA CARREÑO LAURA ANDREA
CC	1110594860	OVIEDO ALVAREZ LAURA DANIELA
CC	1000335852	OVIEDO SEGURA SOFIA
CC	1018487968	PABON ACEVEDO MARIA ALEJANDRA
CC	1020799125	PACHECO OTALORA MANUEL FELIPE
CC	1000439971	PALACIOS HINESTROZA MARIANA
CC	1140879950	PALACIOS UJUETA CARLOS ANDRES
CC	1018507428	PARDO MIRANDA JOSÉ GABRIEL
CC	1015459535	PARRA AMADOR JUAN ESTEBAN
PT	5601089	PARRA MOROS JEFFERSON JOSE
CC	1022447045	PEDRAZA NOVOA LICETH JULIANA
CC	1030658105	PEDROZO ARBELÁEZ MAYRA BIBIANA
CC	1098774245	PEÑA BARCENAS MAYRA ALEJANDRA
CC	1091394021	PEÑARANDA PERDOMO ARGENIS EDUARDO
CC	1116131492	PENILLA RIVERA CESAR AUGUSTO
CC	1144050403	PEREZ ALVAREZ LUIS ALEJANDRO
CC	1144074615	PEREZ CARVAJAL DIEGO FERNANDO
CC	1013683299	PEREZ HUERTAS ANDREA KATHERINE
CC	1088034873	PEREZ REYES CESAR AUGUSTO
CC	1018477930	PEREZ SANCHEZ ANGELICA MARIA
CC	1023926336	PINILLA CASTELBLANCO SERGIO ESTEBAN
CC	1015475210	PINILLA MARTINEZ DANIEL GUIOVANNI
CC	1018471919	PINZON ALVARADO FELIPE
CC	1000377143	PLAZA SANCHEZ LINDA LUCIA
CC	1010028036	PLAZAS RIBERO MARIA PAULA
CC	1070011021	PRIETO RIANO GERALDINE JISEL
CC	22491712	PROPATO SANCHEZ SILVIA JULIANA
CC	1082944229	PUERTA SANCHEZ CARLOS DAVID
CC	1013643836	PUERTO DAZA DANIEL ENRIQUE
PT	5128235	QUERALES MOSQUERA NACARID
CC	1010242646	QUIÑONES CUELLAR JEIMY KATHERINE

CC	1126003532	QUINTANA PARRA DIANA PATRICIA
CC	1014252264	QUIROGA GONZÁLEZ SAUL ANDRÉS
CC	9736377	RAMIREZ ARBELAEZ DIEGO ARMANDO
CC	24336155	RAMIREZ CARDONA BIVIANA
CC	1032497731	RAMIREZ CARO ALEJANDRA
CC	1073166015	RAMIREZ GONZALEZ ANA MARIA
PT	5454663	RAMIREZ RAMIREZ WILMER ALBERTO
CC	1126238177	RAMOS GARCIA FERNANDO JAVIER
CC	1045730313	REDONDO ARREGOCES JAIME GUILLERMO
CC	1030687104	REPIZZIO ROJAS MARIA ALEJANDRA
CC	1022398667	REYES PEREZ CLAUDIA LORENA
CC	1020836843	RICO MEDINA VALERIA
CC	1032493324	RINCON ANGEL JHOANA ANDREA
CC	1020807493	RINCON FRANCO TATIANA ANDREA
CC	1020777306	RINCON ROJAS SANTIAGO
CC	1032499949	RIOS CRUZ ANA MARIA
CC	1128458783	RIOS HINCAPIE DEICY JULIETH
CC	1014251749	RIPE VARGAS NICOLE ANDREA
CC	1022395425	ROCHA HERNANDEZ JULY ANDREA
CC	1140848861	RODRIGUEZ ALVAREZ ISABEL CRISTINA
CC	1005825031	RODRIGUEZ ARAGON JULIAN CAMILO
CC	2000010370	RODRIGUEZ ARAUJO LOBSANG ALBERTO
CC	1031180615	RODRIGUEZ BUSTOS DANIELA ANDREA
CC	1010241365	RODRIGUEZ CORBA LAURA VALENTINA
CC	1016047305	RODRIGUEZ LUQUE ANDRES FELIPE
CC	1053334493	RODRIGUEZ MATALLANA JASON ADRIAN
CC	1020769254	RODRIGUEZ RODRIGUEZ JUAN SEBASTIAN
PT	7725152	RODRIGUEZ ZAMBRANO ANTHONY GABRIEL
CC	1016039669	ROJAS BUSTAMANTE LAURA ALEXANDRA
CC	1018506999	ROJAS RIANO DIEGO FERNANDO
CC	1015439922	ROJAS RODRIGUEZ DIEGO FELIPE
CC	1233338071	ROMERO ALEAN CESAR CAMILO
CC	1098723642	ROMERO CACERES MAYRA ALEJANDRA
CC	1031165824	ROMERO PELAEZ ANDRES ALFONSO
CC	1070611809	ROMERO SALAZAR ANDRES FELIPE
CC	53066577	RONCANCIO CASTRO ANGEE FAISURY
CC	1045722738	RONDON MACHADO CAROLINA SOFIA
CC	1107511413	ROSERO SALAZAR ROBERT MICHAEL
CC	1010024582	RUBIO CIFUENTES LAURA
CC	1020845235	RUGE ROCHA ANGIE ROCIO
CC	1072648206	RUIZ DUARTE DANIEL ENRIQUE
CC	1000612954	RUIZ SALEME LUCIANA
CC	1140870073	SAADE DIAZ GRANADOS VALENTINA
CC	1026280724	SAAVEDRA BENAVIDES LUISA FERNANDA
CC	1022364281	SALAMANCA PERDOMO LEIDY JOHANNA
CC	1085327264	SALAS JURADO KATHERINE NATHALIA
CC	38566225	SALAZAR ROMERO JULIANA

CC	1019077406	SALCEDO VARGAS DANIEL FELIPE
TI	1058353456	SANA THOMAS NIXON JAIR
CC	1065823992	SANCHEZ CAMARGO MILTON DANIEL
CC	39785578	SANCHEZ INFANTE AURA INES
CC	1083040978	SANCHEZ MEZA EDGAR ALFONSO
CC	1052397920	SANDOVAL MOJICA JOSE MANUEL
CC	1014238251	SANDOVAL RUIZ LAURA ISABEL
CC	1030580218	SANTOS OGGONEI JORGE ENRIQUE
CC	1000269120	SANTOYO ROLDAN DANNA VALENTYNA
CC	1020835352	SARMIENTO LOZANO MANUELA
CC	1016093962	SASTOQUE TAMAYO HERNAN MANUEL
CC	1098712845	SERRANO SILVA CATALINA
CC	1019123468	SEVERICHE HENAO DIEGO FELIPE
CC	1026299794	SIERRA BRAVO ANGIE CAMILA
CC	1110601485	SIERRA CUELLAR DIEGO ALEJANDRO
CC	1072713130	SIERRA MUSSE PAULA ANDREA
CC	1234092678	SOLANO REYES DANIEL ANDRES
CC	1010106119	SOLANO SANABRIA VALENTINA
CC	1014309992	SOTELO ESPINOZA JUAN MANUEL
CC	1012428879	SUAREZ MANCERA MIGUEL ANGEL
CC	1035855161	SUAREZ RAMOS JUAN ESTEBAN
CC	1233192303	TAFUR VASQUEZ ANDREA
CC	80844811	TELLEZ FLECHAS OMAR ALEJANDRO
CC	1019077770	TELLEZ RINCON LAURA ANDRES
CC	1023947161	TOBAR RODRIGUEZ CAMILO ANDRES
CC	1128389520	TORO CORTES JOHN ALEXANDER
CC	1032423674	TORRES CHAVARRO DANNY ALEXANDER
CC	1083027980	TORRES GARCIA LAURA PATRICIA
CC	1026291085	TORRES NIÑO BRIAN
CC	1121965205	TORRES SEGURA DUCK JAMES ALEXANDER
CC	1098724756	TRILLOS GOMEZ SERGIO LUIS
CC	80505405	UREÑA PAZ ANDRES IGNACIO
CC	1091669013	VALBUENA LOBO ANGELICA MARIA
CC	1020837484	VARGAS CUJAR DANIEL
CC	1023369671	VARGAS MERCADO JULIAN
CC	79557008	VARGAS RINCON JUAN CARLOS
CC	1140889171	VARGAS SANCHEZ JESSICA ANDREA
CC	1081816700	VASQUEZ HENRIQUEZ INES CAROLINA
CC	1067954342	VEGA CANABAL ALEJANDRA PAOLA
CC	1018497889	VELANDIA PENA LAURA CATALINA
CC	1042464228	VELEZ BARCELO CRISTINA ISABEL
CC	1047505181	VELEZ HERRERA JOSE HENRIQUE
CC	1013593946	VILLA JURADO JHON MICHAEL
CC	1110584098	YARA ROJAS JAILER ANDRES
CC	1065832125	YEPES MEDINA MARIA CAMILA
CC	1140904623	ZAPATA FLOREZ SANTIAGO
CC	1121940709	ZAPATA MALDONADO LAURA ANGÉLICA

CC	1140900211	ZUNIGA NARVAEZ VALENTINA PAOLA
----	------------	--------------------------------

CARGO	SALARIO
DETAINED LEGAL LINE PARALEGAL	\$7.040.000,00
CLIENT EXPERIENCE SPECIALIST	\$7.040.000,00
DIRECTOR OF PRODUCT AND DESIGN	\$21.560.000,00
CLIENT CARE AGENT	\$6.066.588,00
QA ENGINEER II	\$5.500.000,00
SOFTWARE ENGINEER MANAGER	\$23.003.200,00
SOFTWARE ENGINEER II	\$8.800.000,00
BUSINESS TECHNOLOGY LEADER	\$11.440.000,00
SOFTWARE ENGINEERING TEAM LEAD	\$17.503.200,00
INTAKE ANALYST	\$7.438.200,00
NOID/DENIALS PARALEGAL	\$7.392.000,00
SOFTWARE ENGINEER II	\$7.040.000,00
LICENCIADO	\$7.392.000,00
EVIDENCE VERIFIER	\$7.392.000,00
SOFTWARE ENGINEER III	\$11.497.200,00
CLIENT CARE AGENT	\$6.066.588,00
T/U VISA EVIDENCE PROCESSOR	\$7.040.000,00
RFE PARALEGAL	\$8.272.000,00
CBA & FOIA Supervisor	\$8.800.000,00
SENIOR SOLUTION ARCHITECT	\$18.453.600,00
SR. UI/UX DESGINER	\$10.120.000,00
EVIDENCE PROCESSOR	\$6.723.200,00
EVIDENCE PROCESSOR	\$7.392.000,00
LICENCIADO	\$7.392.000,00
CLIENT EXPERIENCE SPECIALIST	\$5.720.000,00
Cloud & IT Operation Team Lead	\$13.860.000,00
BUSINESS ANALYST I	\$6.160.000,00
APRENDIZ	\$1.496.000,00
REMOVAL DEFENSE PARALEGAL	\$7.040.000,00
INTERVIEW COORDINATING ASSISTANT	\$9.154.200,00
CLIENT COMPLIANCE VERIFIER	\$7.392.000,00
PRODUCT OWNER I	\$10.496.200,00
REMOVAL DEFENSE PARALEGAL	\$7.040.000,00
LICENCIADO	\$9.240.000,00
APRENDIZ	\$1.496.000,00
CLIENT EXPERIENCE SUPERVISOR	\$9.152.000,00
POST CONVICTION RELIEF PARALEGAL	\$7.040.000,00
EVIDENCE PROCESSING PARALEGAL	\$7.040.000,00
SOFTWARE ENGINEER III	\$12.804.000,00
CLIENT CARE AGENT	\$6.066.588,00
INTAKE ANALYST	\$7.438.200,00
SOFTWARE ENGINEER II	\$8.800.000,00
EVIDENCE PROCESSOR GI	\$7.040.000,00
EVIDENCE VERIFICATION PARALEGAL	\$7.040.000,00
DEVOPS/SRE II	\$10.824.000,00
Legal Assistant FBI/Records	\$7.040.000,00

LEGAL REVIEWER	\$7.040.000,00
BUSINESS ANALYST II	\$8.008.000,00
ACCOUNTING ASSISTANT	\$3.520.000,00
CPA PARALEGAL	\$7.040.000,00
CLIENT EXPERIENCE SPECIALIST	\$5.720.000,00
SENIOR FINANCE ANALYST	\$6.600.000,00
Payroll Accountant	\$6.600.000,00
CONSULAR PROCESSING PARALEGAL	\$7.040.000,00
EVIDENCE VERIFICATION PARALEGAL	\$7.040.000,00
CLIENT EXPERIENCE SPECIALIST	\$5.720.000,00
CLIENT EXPERIENCE SPECIALIST	\$7.438.200,00
Senior Business Analyst	\$10.208.000,00
TECHNICAL PROJECT MANAGER II	\$11.000.000,00
PRODUCT OWNER II	\$11.000.000,00
SENIOR SOFTWARE QA	\$11.000.000,00
T VISA LEGAL LINE MANAGER	\$11.404.800,00
FOIA PARALEGAL	\$7.040.000,00
CLIENT CARE AGENT	\$6.248.176,00
BUSINESS ANALYST I	\$6.160.000,00
PREINTAKE INBOUND REPRESENTATIVE	\$7.392.000,00
DIRECTOR OF TECHNOLOGY AND ENGINEERING	\$28.336.000,00
SENIOR DEVOPS/SRE ENGINEER	\$15.400.000,00
CLIENT EXPERIENCE SPECIALIST	\$5.720.000,00
LICENCIADA	\$7.084.000,00
PRODUCT OWNER II	\$12.320.000,00
QA ENGINEER II	\$7.040.000,00
BUSINESS ANALYST I	\$6.160.000,00
INTERNAL COMMUNICATIONS COORDINATOR	\$7.040.000,00
Family Court Paralegal	\$7.040.000,00
FOIA SUBMITTER	\$7.392.000,00
PROCESS SPECIALIST	\$9.680.000,00
PRE-INTAKE AGENT	\$6.380.000,00
CLIENT EXPERIENCE SPECIALIST	\$5.720.000,00
Senior UX Researcher	\$8.800.000,00
T/U VISA PARALEGAL	\$7.040.000,00
SR. BUSINESS ANALYTICS MANAGER	\$22.000.000,00
DATA ANALYST II	\$7.502.000,00
SALESFORCE TECHNICAL LEADER	\$16.500.000,00
VAWA EVIDENCE PROCESSOR	\$7.040.000,00
EVIDENCE PROCESSOR	\$6.710.000,00
PARALEGAL REVIEW SUPERVISOR	\$9.260.460,00
INTAKE ANALYST	\$7.438.200,00
TECHNICAL PROJECT MANAGER I	\$9.240.000,00
INTERNAL RELATIONSHIP SUPPORT SPECIALIST	\$5.720.000,00
EVIDENCE VERIFIER	\$7.392.000,00
CLIENT EXPERIENCE SPECIALIST	\$5.720.000,00
FACILITIES MANAGER	\$15.075.060,00

APRENDIZ	\$880.000,00
EVIDENCE PROCESSING PARALEGAL	\$8.052.000,00
CASE PROCESSING ASSURANCE LL MANAGER	\$9.833.252,00
PARALEGAL REMOVAL DEFENSE	\$7.040.000,00
BUSINESS ANALYST I	\$6.160.000,00
RECRUITING TEAM LEAD	\$8.800.000,00
SOFTWARE ENGINEER II	\$8.800.000,00
RFE PARALEGAL	\$7.040.000,00
UX WRITER	\$8.800.000,00
APRENDIZ	\$1.496.000,00
SOFTWARE ENGINEER II	\$10.120.000,00
UI UX DESIGNER	\$7.392.000,00
REMOVAL DEFENSE PARALEGAL	\$7.040.000,00
CLIENT CARE AGENT	\$6.066.588,00
IDENTITY ACCESS MANAGER	\$13.200.000,00
INTAKE ANALYST	\$7.438.200,00
Client Correspondence Center Supervisor	\$7.920.000,00
CLIENT EXPERIENCE SPECIALIST	\$7.497.600,00
CLIENT CORRESPONDENCE CENTER SPECIALIST	\$4.400.000,00
BUSINESS ANALYST	\$9.257.600,00
LEARNING AND DEVELOPMENT MANAGER	\$8.360.000,00
Senior Business Analyst	\$10.208.000,00
CLIENT COMPLIANCE VERIFIER	\$7.392.000,00
CLIENT RELATIONSHIP SUPPORT SPECIALIST	\$7.497.600,00
SALESFORCE DEVELOPER	\$10.340.000,00
INTAKE ANALYST	\$7.084.000,00
Paralegal Criminal Line	\$7.040.000,00
QA ENGINEER II	\$6.001.600,00
APRENDIZ	\$880.000,00
Senior Business Analyst	\$10.208.000,00
SOFTWARE ENGINEER II	\$8.800.000,00
DevOps Team Lead	\$17.688.000,00
CLIENT EXPERIENCE SPECIALIST	\$7.392.000,00
ACCOUNTING ASSISTANT	\$3.520.000,00
CLIENT RELATIONSHIP SUPPORT SPECIALIST	\$7.497.600,00
RFE PARALEGAL	\$6.514.200,00
POST SETTLEMENT SPECIALIST	\$6.600.000,00
CPA PARALEGAL	\$8.065.728,00
VAWA PARALEGAL	\$7.040.000,00
EVIDENCE PROCESSOR	\$7.040.000,00
SOFTWARE ENGINEER III	\$11.000.000,00
POST SETTLEMENT SPECIALIST	\$6.600.000,00
SENIOR AI/ML ENGINEER	\$15.501.200,00
OFFICE ANALYST	\$5.280.000,00
PRINCIPAL PROJECT MANAGER	\$15.466.000,00
APRENDIZ	\$2.600.000,00
CLOUD ENGINEER	\$8.500.800,00

EVIDENCE PROCESSOR GI	\$7.392.000,00
BUSINESS ANALYST II	\$8.008.000,00
T/U VISA PARALEGAL	\$7.040.000,00
DATA ANALYTICS	\$7.040.000,00
INTAKE ANALYST	\$7.438.200,00
LEGAL REVIEWER	\$7.497.600,00
PRODUCT OWNER II	\$11.000.000,00
OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY SPECIALIST	\$5.500.000,00
MENTAL HEALTH COUNCELOR	\$4.501.200,00
LICENCIADO	\$7.392.000,00
Data Analyst I	\$5.280.000,00
LEGAL ASSISTANT SSN LINKING	\$7.392.000,00
LICENCIADO	\$7.497.600,00
BUSINESS ANALYST II	\$8.008.000,00
SR. SOFTWARE ENGINEER	\$14.000.800,00
BUSINESS TECHNOLOGY LEADER	\$11.440.000,00
COS/REFUND ANALYST	\$9.372.000,00
GENERAL IMMIGRATION LEGAL LINE HEAD	\$11.000.000,00
TECHNICAL PROJECT MANAGER	\$8.800.000,00
DATA ANALYST	\$7.497.600,00
CLIENT EXPERIENCE SPECIALIST	\$5.720.000,00
ADMINISTRATIVE ASSISTANT	\$7.392.000,00
CLIENT EXPERIENCE SPECIALIST	\$6.600.000,00
CLOUD ENGINEER	\$7.502.000,00
EMPLOYEE ENGAGEMENT & ONBOARDING SPECIALIST	\$4.400.000,00
GENERAL IMMIGRATION SUPERVISOR	\$8.800.000,00
SOFTWARE ENGINEER II	\$8.800.000,00
T/U VISA PARALEGAL	\$7.040.000,00
BUSINESS ANALYST I	\$8.360.000,00
EVIDENCE PROCESSING SUPERVISOR	\$9.257.600,00
GRAPHIC DESIGNER	\$6.160.000,00
CPA PARALEGAL	\$7.040.000,00
CLIENT EXPERIENCE SPECIALIST	\$6.600.000,00
CRIMINAL DEPARTMENT MANAGER	\$11.000.000,00
SENIOR QA ENGINEER	\$10.001.200,00
CLIENT EXPERIENCE SPECIALIST	\$5.720.000,00
INTAKE ANALYST	\$7.438.200,00
PARALEGAL - EVIDENCE PROCESSING	\$7.040.000,00
QA ENGINEER II	\$8.448.000,00
SOFTWARE ENGINEER MANAGER	\$16.500.000,00
CLIENT EXPERIENCE SPECIALIST	\$6.600.000,00
Supervisor for ICH and Admin Team	\$8.800.000,00
DEVOPS ENGINEER II	\$7.999.200,00
LEGAL AUDITOR	\$7.392.000,00
SOFTWARE ENGINEER II	\$8.800.000,00
SOFTWARE ENGINEER II	\$8.800.000,00
CLIENT EXPERIENCE SUPERVISOR	\$9.504.000,00

Solutions Architect	\$11.000.000,00
SALESFORCE DEVELOPER	\$10.120.000,00
PARALEGAL PRE INTAKE	\$7.920.000,00
Legal Assistant FBI/Records	\$7.040.000,00
BUSINESS ANALYST I	\$6.160.000,00
EVIDENCE COMPLIANCE PARALEGAL GI	\$7.040.000,00
EVIDENCE PROCESSOR	\$7.392.000,00
BUSINESS ANALYST	\$8.008.000,00
SENIOR AI/ML ENGINEER	\$12.500.400,00
SALESFORCE DEVELOPER II	\$13.200.000,00
BUSINESS ANALYST III	\$8.140.000,00
VAWA PARALEGAL	\$7.040.000,00
Client Advocacy Division Supervisor	\$9.257.600,00
VAWA PARALEGAL	\$7.040.000,00
LEGAL REVIEWER	\$7.497.600,00
Global Learning and Organizational Development Trainer	\$5.720.000,00
INTAKE ANALYST	\$7.040.000,00
CLIENT EXPERIENCE SPECIALIST	\$6.600.000,00
Uscis Paralegal	\$7.040.000,00
BUSINESS ANALYST II	\$8.778.000,00
IT HELPDESK SPECIALIST	\$6.160.000,00
SOFTWARE ENGINEER II	\$8.003.600,00
CLIENT EXPERIENCE SPECIALIST	\$5.720.000,00
REMOVAL DEFENSE PARALEGAL	\$7.040.000,00
DOCUMENT PROCESSING SPECIALIST	\$7.392.000,00
CPA PARALEGAL	\$7.040.000,00
Post Conviction Relief Supervisor	\$8.800.000,00
CPA PARALEGAL	\$7.040.000,00
CLIENT CARE SUPERVISOR	\$7.920.000,00
SOFTWARE ENGINEER III	\$10.001.200,00
SALESFORCE DEVELOPER II	\$10.560.000,00
CLIENT EXPERIENCE SPECIALIST	\$7.497.600,00
SOFTWARE ENGINEER II	\$8.800.000,00
PAYROLL BOOKKEEPER	\$3.740.000,00
IT HELP DESK SUPPORT	\$5.940.000,00
PARALEGAL REVIEW SUPERVISOR	\$9.240.000,00
ACCOUNTING MANAGER LATAM	\$16.720.000,00
Client Correspondence Processing Specialist	\$5.720.000,00
PRE RFE PARALEGAL	\$7.392.000,00
ACCOUNTING ASSISTANT	\$3.520.000,00
TEAM MEMBER COMPLIANCE SPECIALIST	\$3.960.000,00
PRE RFE PARALEGAL	\$7.392.000,00
ASSOCIATE GENERAL COUNSEL	\$22.000.000,00
SALESFORCE DEVELOPER JR	\$7.986.000,00
SENIOR SOFTWARE ENGINEER	\$17.600.000,00
PERSONAL INJURY CASE PREPARATION SUPERVISOR	\$7.480.000,00
CLIENT COMPLIANCE VERIFIER LEGAL AUDITOR	\$7.392.000,00

INTAKE ANALYST	\$7.438.200,00
REMOVAL DEFENSE PARALEGAL	\$7.040.000,00
SENIRO SOFTWARE QA	\$11.000.000,00
Uscis Paralegal	\$7.040.000,00
EVIDENCE VERIFIER	\$7.392.000,00
TECHNICAL PROJECT MANAGER	\$11.000.000,00
CLIENT EXPERIENCE SPECIALIST	\$6.600.000,00
DATA ANALYST II	\$6.001.600,00
VAWA SPECIAL PROJECTS COORDINATOR	\$8.800.000,00
VAWA EVIDENCE PROCESSOR	\$7.040.000,00
PROJECT MANAGER	\$7.462.400,00
VAWA PARALEGAL	\$7.040.000,00
INTAKE ANALYST	\$7.438.200,00
Procurement & AP Assistant	\$4.620.000,00
POST CONVICTION RELIEF PARALEGAL	\$7.040.000,00
PRE-INTAKE AGENT	\$7.040.000,00
QA ENGINEER II	\$5.500.000,00
REMOVAL DEFENSE PARALEGAL	\$7.040.000,00
SOFTWARE ENGINEER II	\$8.800.000,00
TRAINER	\$8.230.200,00
JR IT SUPPORT	\$2.320.000,00
PRODUCT MANAGER	\$15.254.800,00
CLIENT EXPERIENCE LEAD	\$8.225.536,00
LABOR ATTORNEY	\$6.160.000,00
TECHNICAL TRAINING SPECIALIST	\$8.360.000,00
LEGAL AUDITOR	\$7.392.000,00
CLIENT CARE COORDINATOR	\$7.040.000,00
SOFTWARE ENGINEER II	\$8.800.000,00
LEAD UI/UX DESIGNER	\$14.960.000,00
CLIENT EXPERIENCE SPECIALIST	\$7.497.600,00
IT HELP DESK SUPPORT	\$6.468.000,00
REMOVAL DEFENSE PARALEGAL	\$7.040.000,00
EVIDENCE PROCESSOR SUPERVISOR	\$9.372.000,00
Global Learning and Organizational Development Trainer	\$5.720.000,00
Data Analytics Team Lead	\$11.880.000,00
Accounting Supervisor	\$7.040.000,00
T/U VISA EVIDENCE PROCESSOR	\$7.040.000,00
SR. SOFTWARE ENGINEER	\$14.053.600,00
DETAINED LEGAL LINE PARALEGAL	\$7.040.000,00
RFE SUPERVISOR	\$7.920.000,00
FACILITIES MANAGER	\$9.240.000,00
LEGAL ASSISTANT	\$7.040.000,00
MARKETING SUPERVISOR	\$11.655.600,00
PARALEGAL ATTORNEY	\$7.260.000,00
CPA PARALEGAL	\$7.040.000,00
GRAPHIC DESIGNER SPECIALIST	\$6.160.000,00
DOCUMENT PROCESSING SPECIALIST	\$7.392.000,00

JIRA ADMINISTRATOR	\$7.216.000,00
APRENDIZ	\$1.496.000,00
ASYLUM EVIDENCE PROCESSOR	\$7.392.000,00
TALENT DEVELOPMENT SENIOR MANAGER	\$12.003.200,00
CPA Supervisor	\$7.920.000,00
QC REVIEWER	\$7.040.000,00
TECHNICAL PROJECT MANAGER II	\$11.440.000,00
SOFTWARE ENGINEER III	\$12.500.400,00
VAWA EVIDENCE PROCESSOR	\$7.040.000,00
INTAKE ANALYST	\$7.438.200,00
PARALEGAL - PRE INTAKE	\$7.260.000,00
CLIENT CARE AGENT	\$6.066.588,00
CPA PARALEGAL	\$7.040.000,00
PARALEGAL REMOVAL DEFENSE	\$7.040.000,00
SENIOR UX/UI DESIGNER	\$10.120.000,00
PRE RFE TEAM LEAD	\$8.296.200,00
Client Relations Manager	\$13.200.000,00
T/U VISA PARALEGAL	\$7.040.000,00
INTAKE ANALYST	\$3.520.000,00
CLIENT EXPERIENCE SPECIALIST	\$5.720.000,00
SENIOR QA ENGINEER	\$9.794.400,00
PREINTAKE INBOUND REPRESENTATIVE	\$7.603.200,00
SR.SOFTWARE ENGINEER	\$17.001.600,00
DETAINED LEGAL LINE PARALEGAL	\$7.040.000,00
NOID CP HUMANITARIAN PARALEGAL	\$8.272.000,00
Software Engineer Team Lead	\$16.002.800,00
QC REVIEWER	\$6.160.000,00
EVIDENCE PROCESSOR PARALEGAL	\$7.040.000,00
IT SUPPORT SUPERVISOR	\$8.910.000,00
DEVOPS ENGINEER II	\$8.619.600,00
RFE PARALEGAL	\$7.040.000,00
IT PROJECT MANAGER	\$13.200.000,00
BUSINESS ANALYST II	\$8.008.000,00
PARALEGAL EVIDENCE VERIFIER	\$7.040.000,00
APRENDIZ	\$880.000,00
IT SECURITY RISK AND COMPLIANCE MANAGER.	\$20.002.400,00
INTAKE ANALYST SUPERVISOR	\$9.043.980,00
LEGAL REVIEW SUPERVISOR	\$9.260.460,00
REMOVAL DEFENSE LEGAL REVIEWER	\$7.040.000,00
CLIENT EXPERIENCE SPECIALIST	\$5.720.000,00
WORKERS COMPESATION PARALEGAL	\$7.040.000,00
PRE RFE PARALEGAL	\$7.392.000,00
EVIDENCE PROCESSOR	\$7.400.800,00
CLIENT EXPERIENCE SPECIALIST	\$6.600.000,00
GLOBAL HR GENERALIST	\$7.590.000,00
CLIENT RELATIONSHIP SUPPORT SUPERVISOR	\$9.935.200,00
REMOVAL DEFENSE PARALEGAL	\$7.040.000,00

SUPERVISOR FOR THE MCH	\$8.800.000,00
------------------------	----------------

[illegible]

[illegible]

[illegible]

[illegible]

[illegible]

[illegible]

[illegible]

INDEFINIDO

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO QUETZAL INTERNATIONAL SERVICES S.A.S.	INTERNAL WORKPLACE REGULATIONS QUETZAL INTERNATIONAL SERVICES S.A.S.
<p>El presente es el Reglamento de Trabajo (en adelante el "Reglamento") preparado por QUETZAL INTERNATIONAL SERVICES S.A.S., (en adelante, la "Compañía", la "Empresa" o el "Empleador"); con domicilio principal en la dirección Ac 116 No. 21- 50 Edificio Bik Tower, Barrio Santa Bárbara, de la ciudad de Bogotá D.C. y a sus disposiciones quedan sometidas todos los establecimientos y lugar de trabajo de la Compañía como todos los trabajadores que presten servicios a la Compañía, independientemente de la zona geográfica en donde se encuentren. Este Reglamento forma parte de los contratos individuales de trabajo, celebrados o que se celebren con todos los trabajadores, salvo estipulaciones en contrario, que sin embargo solo pueden ser favorables al trabajador. Con el fin de facilitar el entendimiento del presente texto, cuando se haga referencia al Código Sustantivo del Trabajo, se usarán iniciales "CST".</p>	<p>These are the Work Regulations (hereinafter the "Regulations") prepared by QUETZAL INTERNATIONAL SERVICES S.A.S., (hereinafter the "Legal Entity", the "Company" or the "Employer"); with its main address at Ac 116 No. 21- 50 Bik Tower Building, Santa Bárbara neighborhood, in the city of Bogotá D.C., and its provisions are subject to all establishments and workplaces of the Company and all employees who provide services to the Company, regardless of the geographical area where they are located. These Regulations are part of the individual employment contracts, entered into or to be entered into with all employees, except for stipulations to the contrary, which however can only be favorable to the employee. To facilitate the understanding of this text, when a reference is made to the Substantive Labor Code, the initials "CST" will be used.</p>
Capítulo I Condiciones de admisión	Chapter I Conditions for Admission
<p>Artículo 1. Para desempeñar un cargo al interior de la Compañía, se deberá participar y superar el proceso de selección que esté vigente en la Empresa, y posteriormente ser elegido formalmente para un cargo específico. La formalidad del proceso de admisión se entenderá satisfecha y consolidada con la firma del contrato de trabajo por las partes de la relación laboral. De manera previa, durante o, una vez superado el proceso de selección, el aspirante a trabajador deberá suministrar los documentos que la Empresa requiera, en los términos en los que se requieran, entre los que se incluyen, sin limitarse, los siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Autorización para la administración y manejo de datos personales. b) Hoja de vida actualizada. c) Copia de la cédula de ciudadanía o documento de identificación vigente y válido para trabajar formalmente en Colombia. d) Cuando el aspirante sea menor de 18 años, una autorización escrita del Ministerio del Trabajo o de la entidad autorizada legalmente, con el lleno de los requisitos legales e) Todos los demás que la empresa solicite en desarrollo del proceso de selección y admisión. <p>Parágrafo 1. La Compañía no solicita, ni solicitará información prohibida por la legislación vigente en Colombia, entre la que se incluye, sin limitarse, la siguiente: (i) el estado civil de las personas, (ii) número de hijos, (iii) religión que profesan, (iv) partido o preferencias políticas, (v) estado de embarazo, o pruebas de embarazo, salvo que exista alguna restricción legal o expresa de trabajo, (vi) examen médico de comprobación de enfermedades (VIH o cualquier otra), salvo que exista alguna restricción legal o expresa de trabajo, (vii) libreta militar.</p> <p>Parágrafo 2. La Empresa determinará, con base en el resultado de las pruebas y evaluación del proceso de selección, si el aspirante a trabajador es admitido en un cargo de la Empresa, sin que la presentación de documentación, práctica de los exámenes que pudieran exigirse, cualquiera sea su resultado, signifique obligación o compromiso de parte de la Empresa para la contratación del postulante.</p>	<p>Article 1. To hold a position within the Company, it shall be necessary to participate and pass the selection process in force in the Company, and subsequently, be formally selected for a specific position. The formality of the admission process shall be understood to be satisfied and consolidated with the signing of the employment contract by the parties to the labor relationship. Previously, during or, once the selection process has been passed, the aspiring employee must provide the documents required by the Company, in the terms in which they are required, including, but not limited to, the following:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Authorization for the administration and handling of personal data. b) Updated resume. c) Copy of the current and valid citizenship card or identification document to work formally in Colombia. d) When the applicant is under 18 years of age, written authorization from the Ministry of Labor or the legally authorized entity, with the fulfillment of the legal requirements. e) All other information requested by the company in the selection and admission process. <p>Paragraph 1. The Company does not request, nor will it request information prohibited by the legislation in force in Colombia, including, but not limited to, the following: (i) marital status of the persons, (ii) number of children, (iii) religion they profess, (iv) political party or preferences, (v) pregnancy status, or pregnancy tests unless there is any legal or express work restriction, (vi) medical examination to check for diseases (HIV or any other) unless there is any legal or express work restriction, (vii) military passbook.</p> <p>Paragraph 2. The Company shall determine, based on the result of the tests and evaluation of the selection process, if the aspiring employee is admitted to a position in the Company, without the presentation of documentation, practice of the exams that may be required, regardless of the result, meaning any obligation or commitment on the part of the Company to hire the applicant.</p>
<p>Artículo 2. La Compañía en ningún momento participa en la discriminación por motivo de la raza, color, edad, sexo, orientación sexual, identidad y expresión de género, origen étnico o nacional, discapacidad, embarazo, religión, afiliación política, afiliación sindical, o estado civil al momento de la contratación de sus trabajadores, ni en las prácticas regulares de la Compañía. Queda estrictamente prohibido negarse a aceptar trabajadores por razón de origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otro criterio que pueda dar lugar a un acto discriminatorio.</p> <p>Parágrafo 1. Una vez cumplidos los requisitos y condiciones previstos anteriormente y los demás que se fijen expresamente, según el caso, la Empresa decidirá si admite o no al aspirante; en caso afirmativo se procederá a la firma del contrato de trabajo siendo este requisito indispensable para empezar a laborar.</p>	<p>Article 2. The Company at no time engages in discrimination based on race, color, age, sex, sexual orientation, gender identity and expression, ethnic or national origin, disability, pregnancy, religion, political affiliation, union membership, or marital status at the time of hiring its employees, nor in the Company's regular practices. It is forbidden to refuse to accept employees based on ethnic or national origin, gender, age, disability, social condition, health conditions, religion, opinions, sexual preferences, marital status, or any other criteria that may lead to a discriminatory act.</p> <p>Paragraph 1. Once the requirements and conditions mentioned above and the others expressly established, as the case may be, have been fulfilled, the Company will decide whether or not to admit the applicant; if so, it will proceed to sign the employment contract, this being an indispensable requirement to start working.</p>

<p>Parágrafo 2. Los extranjeros que cuenten con una oferta deben contar con una visa que les autorice desempeñar el cargo en la Empresa y deben contar con la cédula de extranjería vigente. El contrato de trabajo no iniciará sin que el extranjero presente estos documentos a la Empresa.</p>	<p>Paragraph 2. Foreigners who have an offer must have a visa that authorizes them to perform the position in the Company and must have a valid foreigner's identification card. The employment contract will not begin without the foreigner presenting these documents to the Company.</p>
<p style="text-align: center;">Capítulo II Periodo de prueba</p>	<p style="text-align: center;">Chapter II Probationary period</p>
<p>Artículo 3. La Compañía, una vez admitido el aspirante, pactará con el trabajador un periodo inicial de prueba que tendrá por objeto apreciar, por parte de la empresa las aptitudes del trabajador, y por parte de este las conveniencias de las condiciones de trabajo.</p> <p>Artículo 4. El periodo de prueba será estipulado por escrito, y los servicios se entienden regulados por la normatividad laboral vigente en Colombia y el contrato de trabajo.</p> <p>Artículo 5. El periodo de prueba no puede exceder de 2 meses. En los contratos de trabajo a término fijo, cuya duración sea inferior a un año el periodo de prueba no podrá ser superior a la quinta parte del término inicialmente pactado para el respectivo contrato, sin que pueda exceder de 2 meses. Cuando entre un mismo empleador y trabajador se celebren contratos de trabajo sucesivos, no es válida la estipulación del periodo de prueba, salvo el primer contrato.</p> <p>Artículo 6. Cuando el periodo de prueba se pacte por un plazo menor al de los límites máximos expresados, las partes pueden prorrogarlo antes de vencerse el periodo inicialmente estipulado, sin que el tiempo total de la prueba pueda exceder dichos límites.</p> <p>Artículo 7. Durante el periodo de prueba, el contrato puede darse por terminado unilateralmente en cualquier momento. Los servicios prestados por el trabajador se considerarán regulados por las normas del contrato de trabajo desde el inicio de la relación laboral, incluyendo el periodo de prueba.</p> <p>Los trabajadores en periodo de prueba tienen derecho a todas las prestaciones.</p>	<p>Article 3. The Company, once the applicant has been admitted, shall agree with the employee an initial trial period. The purpose of this is to evaluate, on the part of the Company, the aptitudes of the employee, and on the part of the employee, the convenience of the working conditions.</p> <p>Article 4. The trial period shall be stipulated in writing, and the services are understood to be regulated by the labor regulations in force in Colombia and the employment contract.</p> <p>Article 5. The trial period may not exceed 2 months. In fixed-term employment contracts, whose duration is less than one year, the trial period may not exceed one-fifth of the term initially agreed for the respective contract but may not exceed 2 months. When successive employment contracts are entered into between the same employer and employee, the stipulation of the trial period is not valid, except for the first contract.</p> <p>Article 6. When the trial period is agreed for a term shorter than the maximum limits expressed, the parties may extend it before the expiration of the period initially stipulated, without the total time of the trial period exceeding said limits.</p> <p>Article 7. During the trial period, the contract may be terminated unilaterally at any time. The services rendered by the employee shall be considered regulated by the rules of the employment contract from the beginning of the employment relationship, including the probationary period.</p> <p>Employees in probationary period are entitled to all benefits.</p>
<p style="text-align: center;">Capítulo III Aprendizaje</p>	<p style="text-align: center;">Chapter III Apprenticeship</p>
<p>Artículo 8. El Contrato de aprendizaje es una forma especial dentro derecho laboral, mediante el cual una persona natural desarrolla formación teórico-práctica en una entidad autorizada, a cambio de que una patrocinadora proporcione los medios para adquirir formación profesional metódica y completa requerida en el oficio, actividad u ocupación y esto le implique desempeñarse dentro del manejo administrativo, operativo comercial o financiero propios del giro ordinario de las actividades de la empresa, por cualquier tiempo determinado no superior a dos años, y por esto reciba un apoyo de sostenimiento mensual, el cual en ningún caso constituye salario.</p> <p>Durante toda la vigencia de la relación, el aprendiz recibirá de la empresa el apoyo de sostenimiento mensual que por Ley vigente corresponda. En ningún caso el apoyo de sostenimiento mensual podrá ser regulado a través de convenios o contratos colectivos o fallos arbitrales recaídos en una negociación colectiva. Si el aprendiz es estudiante universitario el apoyo mensual, el apoyo de sostenimiento mensual no podrá ser inferior al equivalente a un salario mínimo legal vigente.</p> <p>Artículo 9. La relación de aprendizaje es una relación reglada, por lo que la Compañía acatará los parámetros legales laborales vigentes en Colombia entre otros, pero sin limitarse, a lo siguiente: (i) horarios, (ii) apoyo de sostenimiento, (iii) fases lectivas y prácticas, (iv) contrato de aprendizaje, (v) afiliación y aportes al Sistema de Seguridad Social Integral, (vi) monetización, (vii) modalidades de formación.</p> <p>Artículo 10. La Compañía podrá vincular practicantes o pasantes universitarios, distintos a los aprendices, cumpliendo los parámetros legales vigentes en Colombia, para lo cual suscribirá un convenio de aprendizaje con</p>	<p>Article 8. The apprenticeship contract is a special form within labor law, by which a natural person develops theoretical and practical training in an authorized entity, in exchange for a sponsor providing the means to acquire the methodical and complete professional training required in the trade, activity, or occupation and this implies performing within the administrative, operative, commercial or financial management of the ordinary course of the company's activities, for any determined period not exceeding two years, and for this, he/she receives monthly support, which in no case constitutes a salary.</p> <p>During the entire term of the relationship, the apprentice will receive from the company the monthly maintenance support that by law corresponds. In no case may the monthly maintenance support be regulated through collective bargaining agreements or contracts or arbitration rulings resulting from collective bargaining. If the apprentice is a university student, the monthly support may not be less than the equivalent of one legal minimum wage in force.</p> <p>Article 9. The apprenticeship relationship is a regulated relationship; therefore, the Company shall abide by the legal labor parameters in force in Colombia, among others, but not limited to the following: (i) schedules, (ii) maintenance support, (iii) teaching and practical phases, (iv) apprenticeship contract, (v) affiliation and contributions to the Integral Social Security System, (vi) monetization, (vii) training modalities.</p> <p>Article 10. The Company may hire university interns or trainees, other than apprentices, complying with the legal parameters in force in Colombia, for which purpose it shall sign an apprenticeship agreement with the respective</p>

la institución académica respectiva. La práctica académica no será considerada como relación de aprendizaje.	academic institution. The academic internship shall not be considered an apprenticeship relationship
<p style="text-align: center;">Capítulo IV Trabajadores accidentales o transitorios</p>	<p style="text-align: center;">Chapter IV Accidental or transitory employees</p>
<p>Artículo 11. Son trabajadores accidentales o transitorios, los que se ocupen en labores de corta duración no mayor de un mes y de índole distinta a las actividades normales de la Compañía. Estos trabajadores tienen derecho al pago de todas sus acreencias laborales y aportes a la seguridad social proporcional al tiempo laborado.</p>	<p>Article 11. Accidental or transitory employees are those who are engaged in work of a short duration of no more than one month and of a different nature from the normal activities of the Company. These employees are entitled to the payment of all their labor credits and social security contributions proportional to the time worked.</p>
<p style="text-align: center;">Capítulo V Jornada y horario de trabajo</p>	<p style="text-align: center;">Chapter V Workday and working hours</p>
<p>Artículo 13. El horario de trabajo que rige, para el personal en general, es el siguiente:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Horario de trabajo estándar de Quetzal Lunes: 9:30 AM – 7:30 PM Martes: 9:30 AM – 7:30 PM Miércoles: 9:30 AM – 7:30 PM Jueves: 9:30 AM – 7:30 PM Viernes: 10:30 AM – 7:30 PM Sábado: OFF Domingo: OFF • Horario de trabajo estándar de experiencia del cliente <i>Hay 4 patrones de turnos diferentes</i> <p>Patrón de cambio 1: Lunes: 9:00 AM – 7:00 PM Martes: 9:00 AM – 7:00 PM Miércoles: 9:00 AM – 7:00 PM Jueves: 9:00 AM – 7:00 PM Viernes: 9:00 AM – 6:00 PM Sábado: OFF Domingo: OFF</p> <p>Patrón de cambio 2: Lunes: 9:30 AM – 7:30 PM Martes: 9:30 AM – 7:30 PM Miércoles: 9:30 AM – 7:30 PM Jueves: 9:30 AM – 7:30 PM Viernes: 9:30 AM – 6:30 PM Sábado: OFF Domingo: OFF</p> <p>Patrón de cambio 3: Lunes: 10:00 AM – 8:00 PM Martes: 10:00 AM – 8:00 PM Miércoles: 10:00 AM – 8:00 PM Jueves: 10:00 AM – 8:00 PM Viernes: 10:00 AM – 7:00 PM Sábado: OFF Domingo: OFF</p> <p>Patrón de cambio 4: Lunes: 11:00 AM – 9:00 PM Martes: 11:00 AM – 9:00 PM Miércoles: 11:00 AM – 9:00 PM Jueves: 11:00 AM – 9:00 PM Viernes: 11:00 AM – 8:00 PM Sábado: OFF Domingo: OFF</p>	<p>Article 13. The working hours for personnel in general are as follows:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Quetzal Standard Work Schedule Monday: 9:30 AM – 7:30 PM Tuesday: 9:30 AM – 7:30 PM Wednesday: 9:30 AM – 7:30 PM Thursday: 9:30 AM – 7:30 PM Friday: 10:30 AM – 7:30 PM Saturday: OFF Sunday: OFF • Client Experience Standard Work Schedule <i>4 Different Shift Patterns</i> <p>Shift Pattern 1: Monday: 9:00 AM – 7:00 PM Tuesday: 9:00 AM – 7:00 PM Wednesday: 9:00 AM – 7:00 PM Thursday: 9:00 AM – 7:00 PM Friday: 9:00 AM – 6:00 PM Saturday: OFF Sunday: OFF</p> <p>Shift Pattern 2: Monday: 9:30 AM – 7:30 PM Tuesday: 9:30 AM – 7:30 PM Wednesday: 9:30 AM – 7:30 PM Thursday: 9:30 AM – 7:30 PM Friday: 9:30 AM – 6:30 PM Saturday: OFF Sunday: OFF</p> <p>Shift Pattern 3: Monday: 10:00 AM – 8:00 PM Tuesday: 10:00 AM – 8:00 PM Wednesday: 10:00 AM – 8:00 PM Thursday: 10:00 AM – 8:00 PM Friday: 10:00 AM – 7:00 PM Saturday: OFF Sunday: OFF</p> <p>Shift Pattern 4: Monday: 11:00 AM – 9:00 PM Tuesday: 11:00 AM – 9:00 PM Wednesday: 11:00 AM – 9:00 PM Thursday: 11:00 AM – 9:00 PM Friday: 11:00 AM – 8:00 PM Saturday: OFF Sunday: OFF</p>

<ul style="list-style-type: none"> Horario de trabajo estándar para el centro de atención de casos. <i>Hay 2 patrones de turnos diferentes</i> <p>Patrón de cambio 1: Lunes: 9:30 AM – 7:30 PM Martes: 9:30 AM – 7:30 PM Miércoles: 9:30 AM – 7:30 PM Jueves: 9:30 AM – 7:30 PM Viernes: OFF Sábado: 10:30 AM – 7:30 PM Domingo: OFF</p> <p>Patrón de cambio 2: Lunes: 9:30 AM – 7:30 PM Martes: 9:30 AM – 7:30 PM Miércoles: OFF Jueves: 9:30 AM – 7:30 PM Viernes: OFF Sábado: 9:30 AM – 7:30 PM Domingo: 10:30 AM – 7:30 PM</p> <u>Hora de almuerzo:</u> Una (1) hora que puede ser tomada entre las 11 am y las 3:30 pm. <p>Parágrafo 1. La Compañía podrá acordar con sus trabajadores repartirse la jornada máxima semanal de trabajo, ampliando la jornada ordinaria hasta por 2 horas diarias, con el fin exclusivo de permitir a los trabajadores el descanso durante parte o todo el día sábado. Esta ampliación no constituirá trabajo suplementario o de horas extras.</p> <p>Parágrafo 2. Cuando la Compañía tenga más de 50 trabajadores que laboren la jornada máxima semanal, estos tendrán derecho a que 2 horas de dicha jornada, por cuenta del Empleador, se dediquen exclusivamente a actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación.</p> <p>Parágrafo 3. <u>Jornadas laborales especiales.</u></p> <ul style="list-style-type: none"> La Compañía y el trabajador pueden acordar temporal o indefinidamente la organización de turnos de trabajo sucesivos, que permitan operar a la empresa o secciones de la misma sin solución de continuidad durante todos los días de la semana, siempre y cuando el respectivo turno no exceda de 6 horas al día y 36 a la semana. En este caso no habrá lugar a recargo nocturno ni al previsto para el trabajo dominical o festivo, pero el trabajador devengará el salario correspondiente a la jornada ordinaria de trabajo, respetando siempre el mínimo legal o convencional y tendrá derecho a un día de descanso remunerado. La Empresa no podrá, aún con el consentimiento del trabajador, contratarlo para la ejecución de dos turnos en el mismo día, salvo en labores de supervisión, dirección, confianza o manejo. Cuando la naturaleza de la labor no exija actividad continuada y se lleve a cabo por turnos de trabajadores, la duración de la jornada puede ampliarse en más de 8 horas, o hasta el cumplimiento de la jornada ordinaria semanal, siempre que el promedio de las horas de trabajo calculado, para un período que no exceda de 3 semanas, no pase de 8 horas diarias ni de la jornada ordinaria semanal. Esta ampliación no constituye trabajo suplementario o de horas extras. El Empleador y el trabajador podrán acordar que la jornada máxima semanal se realice mediante jornadas diarias flexibles de trabajo, distribuidas en máximo 6 días a la semana con un día de descanso obligatorio, que podrá coincidir con el domingo. En éste, el número de horas de trabajo diario podrá repartirse de manera variable durante la respectiva semana y podrá ser de mínimo de 4 horas continuas y hasta 9 horas diarias sin lugar a ningún recargo por trabajo suplementario, cuando el número de horas de trabajo no exceda la jornada máxima semanal dentro del periodo comprendido desde las 6 a.m. a 9 p.m. Estas horas se entenderán actualizadas, con base en las 	<ul style="list-style-type: none"> Case Engagement Center Standard Working Schedule 2 Different Shift Patterns <p>Shift Pattern 1: Monday: 9:30 AM – 7:30 PM Tuesday: 9:30 AM – 7:30 PM Wednesday: 9:30 AM – 7:30 PM Thursday: 9:30 AM – 7:30 PM Friday: OFF Saturday: 10:30 AM – 7:30 PM Sunday: OFF</p> <p>Shift Pattern 2: Monday: 9:30 AM – 7:30 PM Tuesday: 9:30 AM – 7:30 PM Wednesday: OFF Thursday: 9:30 AM – 7:30 PM Friday: OFF Saturday: 9:30 AM – 7:30 PM Sunday: 10:30 AM – 7:30 PM</p> <u>Lunch hour:</u> One (1) hour to be taken between 11 am and 3:30 pm <p>Paragraph 1. The Company may agree with its employees to distribute the maximum weekly working hours, extending the ordinary workday by up to 2 hours per day, with the exclusive purpose of allowing employees to rest during part or all of Saturday. This extension shall not constitute supplementary or overtime work.</p> <p>Paragraph 2. When the Company has more than 50 employees who work the maximum working week, they shall have the right to have 2 hours of said workday, at the Employer's expense, dedicated exclusively to recreational, cultural, sports or training activities.</p> <p>Paragraph 3. <u>Special working hours.</u></p> <ol style="list-style-type: none"> The Company and the employee may agree temporarily or indefinitely to organize successive work shifts, which allow the company or sections thereof to operate without interruption during every day of the week, provided that the respective shift does not exceed 6 hours per day and 36 hours per week. In this case there shall be no night surcharge or the surcharge for Sunday or holiday work, but the employee shall earn the salary corresponding to the ordinary working day, always respecting the legal or conventional minimum, and shall be entitled to a paid rest day. The Company may not, even with the employee's consent, hire him/her to work two shifts on the same day, except for supervisory, managerial, trust or management work. When the nature of the work does not require continuous activity and is carried out by shifts of employees, the duration of the workday may be extended by more than 8 hours, or until the completion of the regular weekly working day, provided that the average working hours calculated, for a period not exceeding 3 weeks, does not exceed 8 hours per day or the regular weekly working day. This extension does not constitute supplementary or overtime work. The Employer and the employee may agree that the maximum weekly working hours shall be carried out by means of flexible daily workdays, distributed over a maximum of 6 days a week with a mandatory rest day, which may coincide with Sunday. In this case, the number of daily working hours may be distributed in a variable manner during the respective week and may be a minimum of 4 continuous hours and up to 9 hours per day without any surcharge for supplementary work, when the maximum weekly working hours within the period from 6 a.m. to 9 p.m. These hours shall be understood to be updated, based on the legislative modifications that are implemented. The Employer may not, even with the Employee's consent, hire him/her for the
--	---

<p>modificaciones legislativas que se implementen. El Empleador no podrá aún con el consentimiento del Trabajador contratarlo para la ejecución de 2 turnos en el mismo día, salvo en labores de supervisión, dirección, confianza o manejo.</p> <ul style="list-style-type: none"> También puede elevarse el límite máximo de horas de trabajo, en aquellas labores que por razón de su misma naturaleza necesiten ser atendidas sin solución de continuidad, por turnos sucesivos de trabajadores, pero en tales casos las horas de trabajo no pueden exceder de 56 por semana. <p>Parágrafo 4. Secciones de trabajo. Las horas de trabajo diarias estarán divididas en dos secciones con lapsos de descanso que se adapten a la naturaleza de la labor que desempeña el trabajador y a sus necesidades. El tiempo de descanso no se computa dentro de la jornada.</p> <p>Parágrafo 5. Inicio de la jornada de trabajo. Salvo disposición en contrario del Empleador, la jornada de trabajo inicia en el sitio de trabajo o de la labor fijado por sus superiores jerárquicos, y no en otro lugar o sitio dentro de las instalaciones de la Compañía.</p> <p>Parágrafo 6. La Empresa estará obligada a reducir la jornada máxima legal de acuerdo con la legislación vigente.</p>	<p>execution of 2 shifts on the same day, except for supervisory, managerial, trust or management work.</p> <p>4. The maximum limit of working hours may also be raised, in those tasks that by reason of their very nature need to be attended without solution of continuity, by successive shifts of employees, but in such cases the working hours may not exceed 56 per week.</p> <p>Paragraph 4. Work sections. The daily working hours shall be divided into two sections with rest periods adapted to the nature of the work performed by the employee and his needs. The rest time is not computed within the working day.</p> <p>Paragraph 5. Beginning of the working day. Unless otherwise provided by the Employer, the workday begins at the work or work site fixed by their superiors, and not in another place or site within the Company's facilities.</p> <p>Paragraph 6. The Company shall be obliged to reduce the maximum legal working day in accordance with the legislation in force.</p>
<p style="text-align: center;">Capítulo VI Horas extras y trabajo nocturno</p>	<p style="text-align: center;">Chapter VI Overtime and night work</p>
<p>Artículo 14. El trabajo diurno y nocturno se entenderá en todo momento ajustado a los parámetros de la legislación laboral vigente en Colombia Trabajo ordinario y nocturno. En la actualidad, el trabajo diurno y nocturno es el siguiente:</p> <ol style="list-style-type: none"> Trabajo diurno es el que se realiza desde las 6:00 a.m. y hasta las 9:00 p.m. Estas horas se entenderán actualizadas, con base en las modificaciones legislativas que se implementen. Trabajo nocturno es el comprendido desde las 9:00 p.m. y hasta las 6:00 a.m. Estas horas se entenderán actualizadas, con base en las modificaciones legislativas que se implementen. <p>Artículo 15. Trabajo suplementario o de horas extras es el que se excede de la jornada ordinaria y, en todo caso, el que excede la máxima legal y para que sea reconocido a los trabajadores, es necesario que sea autorizado previamente por la Compañía, a través del Departamento de Recursos Humanos.</p> <p>Parágrafo. Los empleados con salario integral no reciben recargos como trabajo nocturno, extraordinario, dominical o festivos.</p> <p>Artículo 16. El trabajo suplementario o de horas extras, a excepción de los casos señalados en la legislación laboral vigente en Colombia, sólo podrá efectuarse en 2 horas diarias y 12 horas semanales, y mediante autorización expresa del Ministerio del Trabajo.</p> <p>Artículo 17. Tasas y liquidación de recargos.</p> <ol style="list-style-type: none"> El trabajo nocturno, por el solo hecho de ser nocturno se remunera con un recargo del 35% sobre el valor de la hora de trabajo ordinario diurno con excepción del caso de la jornada de 36 horas semanales prevista en la normatividad laboral vigente en Colombia. El trabajo extra diurno se remunera con un recargo del veinticinco por 25% sobre el valor de la hora de trabajo ordinario diurno. El trabajo extra nocturno se remunera con un recargo del 75% sobre el valor de la hora de trabajo ordinario diurno. Cada uno de los recargos antedichos se produce de manera exclusiva, es decir, sin acumularlo con algún otro. 	<p>Article 14. Day and night work shall be always understood following the parameters of the labor legislation in force in Colombia. At present, day and night work is as follows:</p> <ol style="list-style-type: none"> Daytime work is that which is performed from 6:00 a.m. to 9:00 p.m. These hours shall be understood to be updated, based on the legislative modifications to be implemented. Night work is the work performed from 9:00 p.m. to 6:00 a.m. These hours shall be understood to be updated, based on the legislative modifications that may be implemented. <p>Article 15. Supplementary or overtime work is the work that exceeds the ordinary working day and, in any case, the work that exceeds the legal maximum, and to be recognized to the employees, it is necessary to be previously authorized by the Company, through the Human Resources Department.</p> <p>Paragraph. Employees with full salary do not receive surcharges such as night, extraordinary, Sunday or holiday work.</p> <p>Article 16. Supplementary or overtime work, except for the cases indicated in the labor legislation in force in Colombia, may only be performed in 2 hours per day and 12 hours per week, and with the express authorization of the Ministry of Labor.</p> <p>Article 17. Rates and settlement of surcharges.</p> <ol style="list-style-type: none"> Night work, by the sole fact of being night work, shall be remunerated with a surcharge of 35% over the value of the ordinary daytime work hour, except in the case of the 36-hour work week provided for in the labor regulations in force in Colombia. Extra daytime work is remunerated with a surcharge of twenty-five percent of 25% over the value of the ordinary daytime work hour. Extra night work is remunerated with a surcharge of 75% over the value of the ordinary daytime work hour. Each of the aforementioned surcharges occurs exclusively, that is to say, without accumulating it with any other surcharge.

<p>Parágrafo. En todo caso, las tasas y liquidaciones aquí señaladas están sujetas y podrán ser modificadas de acuerdo con la legislación laboral vigente. La Compañía podrá implantar turnos especiales de trabajo nocturno.</p> <p>Artículo 18. La Compañía no reconocerá trabajo suplementario o de horas extras sino cuando expresamente lo autorice a sus trabajadores de acuerdo con lo establecido para tal efecto en este Reglamento. Cuando la jornada de trabajo deba aumentarse por fuerza mayor, por amenaza, accidente o riesgo de pérdida de los equipos o materiales, o cuando para la Compañía sean indispensables los trabajos de urgencia, no habrá lugar a la autorización del Ministerio de Trabajo, ni a la programación con antelación excesiva. En tales casos, el trabajo suplementario se remunerará con los recargos que señale la ley.</p> <p>Parágrafo. En ningún caso las horas extras de trabajo, diurnas o nocturnas, podrán exceder de 2 horas diarias y 12 semanales</p>	<p>Paragraph. In any case, the rates and settlements herein are subject to and may be modified in accordance with the labor legislation in force. The Company may implement special night work shifts.</p> <p>Article 18. The Company shall not recognize supplementary or overtime work unless it expressly authorizes its employees to do so in accordance with the provisions of these Regulations. When the workday must be increased due to force majeure, threat, accident, or risk of loss of equipment or materials, or when emergency work is indispensable for the Company, there shall be no need for authorization from the Ministry of Labor, nor for scheduling with excessive advance notice. In such cases, the supplementary work shall be remunerated with the surcharges established by law.</p> <p>Paragraph. In no case may overtime work, day, or night, exceed 2 hours per day and 12 hours per week.</p>
<p style="text-align: center;">Capítulo VII Días de descanso legalmente obligatorios</p>	<p style="text-align: center;">Chapter VII Legally obligatory rest days</p>
<p>Artículo 19. Serán de descanso obligatorio remunerado los domingos y días de fiesta que sean reconocidos como tales en nuestra legislación laboral.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Todo trabajador tiene derecho al descanso remunerado en los siguientes días de fiesta de carácter civil o religioso: 1 de enero, 6 de enero, 19 de marzo, 1 de mayo, 2 de julio, 20 de julio, 7 de agosto, 20 de agosto, 12 de octubre, 1 de noviembre, 11 de noviembre, 8 y 25 de diciembre, además de los jueves y viernes santos, Ascensión del Señor, Corpus Christi y Sagrado Corazón de Jesús. 2. El descanso remunerado del 6 de enero, 19 de marzo, 29 de junio, 15 de agosto, 12 de octubre, 1 de noviembre, 11 de noviembre, Ascensión del Señor, Corpus Christi y Sagrado Corazón de Jesús, cuando no caigan en lunes se trasladarán al lunes siguiente a dicho día. Cuando las mencionadas festividades caigan en domingo, el descanso remunerado, igualmente se trasladará al lunes. <p>Parágrafo 1. Cuando la jornada de trabajo convenida por las partes, en días u horas no implique la prestación de servicios en todos los días laborables de la semana, el trabajador tendrá derecho a la remuneración del descanso dominical en proporción al tiempo laborado.</p> <p>Parágrafo 2. Trabajo dominical y festivo. El trabajo en domingo y festivos se remunerará con un recargo que esté vigente en la legislación laboral vigente en Colombia, actualmente recargo correspondiente al 75% del salario ordinario en proporción a las horas laboradas.</p> <p>Si con el domingo coincide otro día de descanso remunerado sólo tendrá derecho el trabajador, si trabaja, al recargo establecido en el numeral anterior. Se exceptúa el caso de la jornada de 36 horas.</p> <p>Parágrafo 3. El trabajador podrá convenir con el empleador que su día de descanso obligatorio sea el sábado o domingo, el cual será reconocido en todos sus aspectos como descanso dominical obligatorio institucionalizado. Interpretese la expresión dominical en este sentido: exclusivamente para el efecto del descanso obligatorio.</p> <p>Parágrafo 4. Aviso sobre trabajo dominical. Cuando se tratare de trabajos habituales o permanentes en domingo, el empleador debe fijar en lugar público del establecimiento, con anticipación de 12 horas por lo menos, la relación del personal de trabajadores que por razones del servicio no pueden disponer el descanso dominical. En esta relación se incluirán también el día y las horas de descanso compensatorio.</p> <p>Parágrafo 5. Trabajo en días festivos. De acuerdo con las necesidades de la Empresa, los trabajadores serán requeridos para trabajar festivos colombianos, ya que la Empresa se ajusta al calendario de Estados Unidos. Esta situación es aceptada por el trabajador al momento de firmar el contrato de trabajo. Los festivos trabajados serán remunerados de conformidad con legislación laboral colombiana vigente, aplicando el respectivo recargo.</p>	<p>Article 19. Sundays and holidays recognized as such in our labor legislation shall be mandatory paid rest days.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Every employee is entitled to paid rest on the following holidays of a civil or religious nature: January 1st, January 6th, March 19th, May 1st, July 2nd, July 20th, August 7th, August 20th, October 12th, November 1st, November 11th, December 8th and 25th, in addition to Holy Thursdays and Fridays, Ascension of the Lord, Corpus Christi and Sacred Heart of Jesus. 2. The paid rest on January 6, March 19, June 29, August 15, October 12, November 1, November 11, Ascension of the Lord, Corpus Christi and Sacred Heart of Jesus, when they do not fall on a Monday, shall be transferred to the Monday following said day. When the aforementioned holidays fall on a Sunday, the paid rest shall also be transferred to the Monday. <p>Paragraph 1. When the working day agreed upon by the parties, in days or hours, does not imply the rendering of services on all working days of the week, the employee shall be entitled to the remuneration of the Sunday rest in proportion to the time worked.</p> <p>Paragraph 2. Sunday and holiday work. Work on Sundays and holidays shall be remunerated with a surcharge that is in force in the labor legislation in force in Colombia, currently surcharge corresponding to 75% of the ordinary salary in proportion to the hours worked.</p> <p>If another day of paid rest coincides with Sunday, the employee will only be entitled, if he/she works, to the surcharge established in the previous numeral. An exception is made in the case of a 36-hour working day.</p> <p>Paragraph 3. The employee may agree with the employer that his mandatory rest day be Saturday or Sunday, which shall be recognized in all aspects as institutionalized mandatory Sunday rest. The expression "Sunday" shall be interpreted in this sense: exclusively for the effect of the mandatory rest.</p> <p>Paragraph 4. Notice on Sunday work. In the case of regular or permanent work on Sundays, the employer must post in a public place of the establishment, at least 12 hours in advance, the list of the personnel of employees who for reasons of service cannot have Sunday rest. This list shall also include the day and hours of compensatory rest.</p> <p>Paragraph 5. Work on holidays. According to the Company's needs, employees will be required to work Colombian holidays, since the Company follows the U.S. calendar. This situation is accepted by the employee at the time of signing the employment contract. Holidays worked will be paid in accordance with current Colombian labor legislation, applying the respective surcharge.</p>

<p>Artículo 20. El descanso en los días domingos y los demás expresados en el artículo 14 de este reglamento, tiene una duración mínima de 24 horas, salvo las excepciones consagradas en la ley laboral vigente.</p> <p>Artículo 21. Cuando por motivo de fiesta no determinada en el presente Reglamento o en la legislación laboral vigente en Colombia la Empresa suspendiere el trabajo, estará obligada a pagarlo como si se hubiere realizado. No estará obligada a pagarlo cuando hubiere mediado convenio expreso para la suspensión o compensación o estuviere prevista en el reglamento, pacto, convención colectiva o fallo arbitral. Este trabajo compensatorio se remunerará sin que se entienda como trabajo suplementario o de horas.</p>	<p>Article 20. Rest on Sundays and the other days mentioned in article 14 of these regulations, shall have a minimum duration of 24 hours, except for the exceptions established in the labor law in force.</p> <p>Article 21. When the Company suspends work due to a holiday not determined in these Regulations or the labor legislation in force in Colombia, it shall be obliged to pay for it as if it had been performed. It shall not be obliged to pay it when there is an express agreement for the suspension or compensation or when it is provided for in the regulations, pact, collective bargaining agreement or arbitration ruling. This compensatory work shall be remunerated without being understood as supplementary or hourly work.</p>
<p style="text-align: center;">Capítulo VIII Vacaciones remuneradas</p>	<p style="text-align: center;">Chapter VIII Paid vacations</p>
<p>Artículo 22. Los trabajadores que hubieren prestado sus servicios durante 1 año tienen derecho a 15 días hábiles de vacaciones remuneradas.</p> <p>Artículo 23. La época de vacaciones debe ser señalada por la Compañía a más tardar dentro del año subsiguiente y ellas deben ser concedidas oficiosamente o a petición del trabajador, sin perjudicar el servicio y la efectividad del descanso. Si se presenta interrupción justificada en el disfrute de las vacaciones, el trabajador no pierde el derecho a reanudarlas.</p> <p>Artículo 24. Se pueden compensar las vacaciones en dinero durante la vigencia del contrato de trabajo, siendo necesario el acuerdo por escrito entre la Empresa y el trabajador previa solicitud expresa del trabajador. Solamente pueden compensarse en dinero hasta la mitad de las vacaciones a que tiene derecho el Empleado. Cuando el contrato de trabajo termine sin que el trabajador hubiere disfrutado de vacaciones, la compensación en dinero procederá por cada año cumplido de servicios y proporcionalmente por fracción de año. Para la compensación de vacaciones se tendrá como base el último salario devengado por el trabajador.</p> <p>Artículo 25. El trabajador gozará anualmente, por lo menos, de 6 días hábiles continuos de vacaciones, los que no son acumulables. Las partes pueden convenir en acumular los días restantes de vacaciones hasta por 2 años. La acumulación puede ser hasta por 4 años, cuando se trate de trabajadores técnicos, especializados, de dirección, manejo y confianza.</p> <p>Artículo 26. Durante el período de vacaciones el trabajador recibirá el salario ordinario que esté devengando el día que comience a disfrutar de ellas. En consecuencia, sólo se excluirán para la liquidación de las vacaciones el valor del trabajo en días de descanso obligatorio y el valor del trabajo suplementario o de horas extras. Cuando el salario sea variable las vacaciones se liquidarán con el promedio de lo devengado por el trabajador en el año inmediatamente anterior a la fecha en que se concedan.</p> <p>Artículo 27. Todo empleador llevará un registro de vacaciones en el que se anotará la fecha de ingreso de cada trabajador, la fecha en que toma sus vacaciones, en que las termina y la remuneración de las mismas.</p>	<p>Article 22. Employees who have rendered their services for 1 year are entitled to 15 working days of paid vacation.</p> <p>Article 23. The vacation time shall be established by the Company no later than within the following year, and they shall be granted ex officio or at the request of the employee, without affecting the service and the effectiveness of the rest. If there is a justified interruption in the enjoyment of vacations, the employee does not lose the right to resume them.</p> <p>Article 24. Vacations may be compensated in money during the term of the employment contract, being necessary the written agreement between the Company and the employee upon the express request of the employee. Only up to half of the vacations to which the Employee is entitled may be compensated in money. When the employment contract terminates without the employee having enjoyed the vacations, the compensation in money will proceed for each completed year of services and proportionally for each fraction of a year. For the compensation of vacations, the last salary earned by the employee shall be taken as the basis.</p> <p>Article 25. The employee shall enjoy annually, at least 6 continuous working days of vacation, which cannot be accumulated. The parties may agree to accumulate the remaining vacation days for up to 2 years. The accumulation may be for up to 4 years, in the case of technical, specialized, direction, management and trust employees.</p> <p>Article 26. During the vacation period, the employee shall receive the ordinary salary he/she is earning on the day he/she begins to work. Consequently, only the value of work on days of mandatory rest and the value of supplementary work or overtime will be excluded for the liquidation of vacations. When the salary is variable, the vacations shall be liquidated with the average of what the employee earned in the year immediately preceding the date on which they are granted.</p> <p>Article 27. Every employer shall keep a record of vacations in which the date of entry of each employee, the date on which he takes his vacations, the date on which he finishes them, and the remuneration thereof shall be noted.</p>
<p style="text-align: center;">Capítulo IX Permisos</p>	<p style="text-align: center;">Chapter IX Leave of absence</p>
<p>Artículo 28. La Compañía concederá a sus trabajadores los permisos necesarios para el ejercicio del derecho al sufragio y para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación, en caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada, para concurrir en su caso al servicio médico correspondiente, para desempeñar comisiones sindicales inherentes a la organización y para asistir al entierro de sus compañeros, siempre que avisen con la debida oportunidad a la Compañía y a sus jefes directos. En todo caso el reconocimiento de los permisos estará dentro de los lineamientos de la sentencia C-930 de 2009 de la Corte Constitucional.</p> <p>Artículo 29. En los casos de permisos masivos o que involucren varios trabajadores por un mismo hecho, tales como entierro de compañeros de</p>	<p>Article 28. The Company shall grant its employees the necessary leaves of absence for the exercise of the right to vote and for the performance of temporary official positions of compulsory acceptance, in case of serious domestic calamity duly proven, to attend the corresponding medical service, if necessary, to perform union commissions inherent to the organization and to attend the burial of their co-employees, if they give due notice to the Company and their direct bosses. In any case, the recognition of the permits will be within the guidelines of the Constitutional Court's decision C-930 of 2009.</p>

<p>trabajo o las comisiones sindicales, el número de permisos no puede perjudicar la operatividad de la Compañía, por lo que se concederán de manera estratégica, por decisión unilateral del Empleador. La concesión de los permisos antes dichos estará sujeta a las siguientes condiciones:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) En caso de grave calamidad doméstica, la oportunidad del aviso puede ser anterior o posterior al hecho que lo constituye o al tiempo de ocurrir este, según lo permitan las circunstancias, y según lo determine el empleador en sus políticas, reglamentos o lineamientos. b) En caso de entierro de compañeros de trabajo, el aviso puede ser hasta con 1 día de anticipación y el permiso se concederá hasta el 10% de los trabajadores, sin que con esto se afecte la operatividad normal de la Compañía. c) En los demás casos (sufragio, desempeño de cargos transitorios de forzosa aceptación y concurrencia al servicio médico correspondiente) el aviso se hará con la anticipación que las circunstancias lo permitan. d) El permiso para concurrir a los servicios médicos deberá solicitarse de forma previa y sólo se concederá cuando la programación de tales servicios no pueda efectuarse en horarios distintos de las horas de trabajo. No se requerirá permiso previo cuando la cita o servicio obedezca a una urgencia de salud. e) Sin perjuicio de la obligación de solicitar autorización previa para atender servicios médicos que no representen una urgencia de salud, el trabajador deberá obtener constancia del médico tratante en la cual se estipule hora de ingreso y salida del respectivo servicio. f) Sólo se convalidarán permisos para atender citas o servicios médicos programados por la EPS y/o Servicio de Medicina Prepagada and/or Prepaid Medicine Service del trabajador, salvo casos de urgencia o falta de servicio en los cuales será válida la atención y constancias de un servicio médico particular. Las incapacidades médicas que sean expedidas por un médico particular y que no sean transcritas por la EPS, tendrán el carácter de permiso no remunerado. g) Licencia por luto. La Empresa concederá al trabajador en caso de fallecimiento de su cónyuge, compañero o compañera permanente o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad, segundo de afinidad y segundo civil, una licencia remunerada por el luto de 5 días hábiles, cualquiera sea su modalidad de contratación o de vinculación laboral. La grave calamidad doméstica no incluye la licencia por luto. Este hecho deberá demostrarse mediante documento expedido por la autoridad competente, durante los 30 días siguientes a su ocurrencia. h) El trabajador tendrá derecho a una licencia remunerada de maternidad y paternidad en los términos de la ley laboral colombiana. El único soporte válido para el otorgamiento de licencia remunerada de paternidad o maternidad es el Registro Civil de Nacimiento, el cual deberá presentarse a la EPS a más tardar dentro de los treinta (30) días siguientes a la fecha del nacimiento del menor, o en su defecto el certificado médico que indique el periodo de descanso, o documentos que certifiquen la adopción del hijo o acta de no nacido o documento que se exija para su comprobación. <p>Parágrafo 1: Licencia por paternidad. Será de 2 semanas por hijos propios de la cónyuge o de la adoptante. El único soporte válido para el otorgamiento de licencia remunerada de paternidad es el Registro Civil de Nacimiento, el cual deberá presentarse al Empleador y a la EPS a más tardar dentro de los 30 días siguientes a la fecha del nacimiento del menor.</p> <p>Parágrafo 2: Licencia de maternidad. Será de 18 semanas que inician una (1) semana con anterioridad a la fecha probable del parto debidamente acreditada. Si por alguna razón médica la futura madre requiere una semana adicional previa al parto podrá gozar de las dos (2) semanas, con 16 postparto. Si en caso diferente, por razón médica no puede tomar la semana previa al parto, podrá disfrutar las 18 semanas por decisión médica, de acuerdo con lo previsto en el literal anterior.</p>	<p>Article 29. In cases of massive leaves or those involving several employees for the same event, such as burial of co-employees or union commissions, the number of leaves may not impair the Company's operations, so they shall be granted strategically, by unilateral decision of the Employer. The granting of the aforementioned leaves shall be subject to the following conditions:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) In the event of a serious domestic calamity, the timing of notice may be before or after the event constituting the calamity or at the time of the occurrence of the calamity, as circumstances permit, and as determined by the Employer in its policies, regulations, or guidelines. b) In case of burial of co-employees, the notice may be up to 1 day in advance, and leave shall be granted to up to 10% of the employees, without affecting the normal operations of the Company. c) In other cases (suffrage, performance of temporary positions of mandatory acceptance, and attendance to the corresponding medical service) the notice shall be given as far in advance as the circumstances allow. d) Leave to attend medical services must be requested in advance and shall only be granted when the scheduling of such services cannot be carried out at times other than working hours. Prior permission shall not be required when the appointment or service is due to a health emergency. e) Notwithstanding the obligation to request prior authorization to attend medical services that do not represent a health emergency, the employee shall obtain a certificate from the treating physician in which the time of arrival and departure of the respective service is stipulated. f) Leave shall only be validated to attend appointments or medical services scheduled by the EPS and/or Prepaid Medicine Service of the employee, except in cases of urgency or lack of service, in which case the attention and proof of a private medical service shall be valid. Medical incapacities issued by a private physician and not transcribed by the EPS shall be considered as unpaid leave. g) Bereavement leave. The Company shall grant the employee, in the event of the death of his/her spouse, permanent partner or of a relative up to the second degree of consanguinity, second degree of affinity and second civil partner, a paid leave of absence for bereavement of 5 working days, regardless of the type of contract or employment relationship. Serious domestic calamity does not include bereavement leave. This fact must be proven through a document issued by the competent authority, during the 30 days following its occurrence. h) The employee shall be entitled to paid maternity and paternity leave under the terms of Colombian labor law. The only valid support for the granting of paid paternity or maternity leave is the Civil Registry of Birth, which must be submitted to the EPS no later than thirty (30) days following the date of birth of the child, or in its absence the medical certificate indicating the period of rest, or documents certifying the adoption of the child or certificate of unborn child or document required for its verification. <p>Paragraph 1: Paternity leave. It shall be 2 weeks for the spouse's or adoptive mother's own children. The only valid support for the granting of paid paternity leave is the Civil Registry of Birth, which must be submitted to the Employer and the EPS no later than 30 days after the date of birth of the child.</p> <p>Paragraph 2: Maternity leave. It shall be 18 weeks starting one (1) week prior to the probable date of delivery duly accredited. If for any medical reason the expectant mother requires an additional week prior to the delivery, she will be able to enjoy the two (2) weeks, with 16 postpartum. If in a different case, for medical reasons she cannot take the week prior to delivery, she will be able to enjoy the 18 weeks by medical decision, in accordance with the provisions of the previous paragraph.</p>
---	---

<p>Parágrafo 3: De las 18 semanas de licencia remunerada, la semana anterior al probable parto será de obligatorio goce en caso de que el médico tratante prescriba algo diferente. La licencia de maternidad es incompatible con la licencia de calamidad doméstica, y en caso de haberse solicitado esta última por el nacimiento de un hijo, estos días serán descontados de la misma.</p> <p>Esta licencia podrá ampliarse de conformidad con la Ley 2114 de 2021.</p> <p>La concesión de permisos deberá ajustarse a los parámetros definidos por la Empresa en sus políticas o lineamientos.</p> <p>El trabajador hombre podrá solicitar la licencia compartida con su cónyuge para disfrutar por un máximo de 6 semanas o licencia flexible de tiempo parcial una vez acredite los requisitos y condiciones de que trata el Artículo 2 parágrafo 4 parágrafo 5 y la Ley 2114 de 2021.</p> <p>Artículo 30. La autorización de permisos que requiera el trabajador la tramitará ante su jefe inmediato y Recursos Humanos, mediante solicitud escrita, con por lo menos dos días de anticipación en los casos en que tales permisos sean previsibles, o antes del permiso cuando las causas que lo motivan surjan de improviso. En caso de fuerza mayor el aviso se podrá dar con posterioridad al evento.</p> <p>Parágrafo 1: Trámite de los permisos. Una vez recibida la solicitud de permiso, el jefe inmediato evaluará con Recursos Humanos, si tal solicitud corresponde a un permiso obligatorio, de los mencionados en el presente artículo, procederá a establecer la veracidad de la solicitud y a conceder el permiso. En caso de que el permiso no sea de obligatoria concesión, evaluará la disponibilidad de la Empresa para concederlo, siempre y cuando no se vea afectada la prestación del servicio y comunicará al empleado solicitante la decisión. Cualquier duda consultará con Líder de recursos humanos. En todos los casos quien conceda el permiso comunicará a Recursos Humanos el permiso concedido para efectos del control de ausentismo.</p> <p>Parágrafo 2: Permisos y licencias no remuneradas: los permisos y licencias no establecidos en el presente artículo como obligatorios, serán descontados por la Empresa del salario del trabajador. Sin embargo, todo permiso no obligatorio que supere las 4 horas laborales se descontará o compensará en tiempo por fuera de la jornada laboral.</p> <p>Para los permisos médicos también deberá tenerse en cuenta que:</p> <ol style="list-style-type: none"> Sin perjuicio de la obligación de solicitar autorización previa para atender servicios médicos que no representen una urgencia de salud, el trabajador deberá obtener constancia del médico tratante en la cual se estipule hora de ingreso y salida del respectivo servicio. Sólo se convalidarán permisos para atender citas o servicios médicos programados por la EPS y/o Servicio de Medicina Prepagada del trabajador, salvo casos de urgencia o falta de servicio en los cuales será válida la atención y constancias de un servicio médico particular. El Trabajador tiene la obligación de exigir a su médico tratante que emita la incapacidad legible. El Trabajador que deba asistir a una cita médica, deberá dar aviso con al menos 1 día de anticipación a su jefe inmediato, en todo caso deberá aportar constancia que compruebe su asistencia a la cita médica. El trabajador debe indicar la hora en la que debe atender a la cita médica para la cual se le otorgará permiso, y adicionalmente al tiempo de duración de su cita se le darán 2 horas de permiso para dirigirse al centro médico y de regreso al lugar de prestación de sus funciones o menos dependiendo de la ubicación física del centro médico, esto, en el evento de que la cita sea presencial. En caso de que la cita médica sea atendida de manera virtual o telefónica, el trabajador no tendrá más de 45 minutos de permiso, y en todo caso deberá manifestar a su jefe inmediato y al área de recursos humanos, la modalidad en la que atenderá a la cita médica, aportando los soportes respectivos, para corroborar en cualquier momento esta información. Es potestad exclusiva de la Empresa otorgar permisos por un periodo superior a lo establecido en el presente artículo, previa solicitud del trabajador. 	<p>Paragraph 3: Of the 18 weeks of paid leave, the week before the probable delivery will be of obligatory enjoyment in case the treating physician prescribes otherwise. Maternity leave is incompatible with domestic calamity leave, and in case the latter has been requested due to the birth of a child, these days will be discounted from the same.</p> <p>This leave may be extended pursuant to Law 2114 of 2021.</p> <p>The granting of leave shall be following the parameters defined by the Company in its policies or guidelines.</p> <p>The male employee may request shared leave with his spouse to be enjoyed for a maximum of 6 weeks or flexible part-time leave once he accredits the requirements and conditions outlined in Article 2 paragraph 4 paragraph 5 and Law 2114 of 2021.</p> <p>Article 30. The authorization of leaves required by the employee shall be processed before his immediate boss and Human Resources, by written request, at least two days in advance in the cases in which such leaves are foreseeable, or before the leave when the causes that motivate it arise unexpectedly. In case of force majeure, the notice may be given after the event.</p> <p>Paragraph 1: Processing of permits. Once the request for leave has been received, the immediate supervisor shall evaluate with Human Resources whether such request corresponds to mandatory leave, of those mentioned in this article, shall proceed to establish the veracity of the request, and grant the leave. If the leave is not mandatory, he/she shall evaluate the availability of the Company to grant it, provided that the provision of the service is not affected and shall inform the requesting employee of the decision. Any doubt will be consulted with the Head of Human Resources. In all cases, the person granting the leave shall inform Human Resources of the leave granted for the purposes of absenteeism control.</p> <p>Paragraph 2: Unpaid leaves and leaves of absence: leaves and leaves of absence not established in this article as mandatory, shall be deducted by the Company from the employee's salary. However, any non-mandatory leave that exceeds 4 working hours shall be discounted or compensated in time outside the working day.</p> <p>For medical leave it should also be noted that:</p> <ol style="list-style-type: none"> Without prejudice to the obligation to request prior authorization to attend medical services that do not represent a health emergency, the employee must obtain a certificate from the treating physician in which the time of arrival and departure of the respective service is stipulated. Leave shall only be validated to attend appointments or medical services scheduled by the EPS and/or Prepaid Medicine Service of the employee, except in cases of urgency or lack of service, in which the attention and proof of a private medical service shall be valid. The Employee has the obligation to demand that the treating physician issue a legible incapacity. The employee who must attend a medical appointment must give at least 1 days' notice to his immediate boss, in any case must provide proof of attendance at the medical appointment. The employee must indicate the time at which he/she must attend the medical appointment for which he/she will be granted leave, and in addition to the duration of the appointment, he/she will be given 2 hours of leave to go to the medical center and return to the place where he/she performs his/her duties, or less depending on the physical location of the medical center, in the event that the appointment is in person. If the medical appointment is attended virtually or by telephone, the employee shall not have more than 45 minutes of leave, and in any case must inform his/her immediate supervisor and the human resources area, the modality in which he/she will attend the medical appointment, providing the respective supports, to corroborate this information at any time. It is the exclusive power of the Company to grant leaves of absence for a period longer than that established in this article, upon request of the employee.
--	--

<p>Parágrafo 4: Para las otras situaciones que se presenten en justificación de una ausencia de acuerdo con lo prescrito en este capítulo, el trabajador deberá presentar las pruebas que acrediten la razón invocada, y el empleador podrá exigir otro documento o pruebas idóneas, dentro de lo razonable.</p> <p>Si hay prueba de falsedad o engaño por parte del trabajador en el trámite del permiso o incapacidad médica, procederá el despido con justa causa.</p>	<p>Paragraph 4: For the other situations that arise in justification of an absence in accordance with the provisions of this chapter, the employee must present the evidence that proves the reason invoked, and the employer may require another document or suitable evidence, within reasonableness.</p> <p>If there is proof of falsehood or deceit on the part of the employee in the processing of the leave or medical leave, the dismissal with just cause shall proceed.</p>
<p style="text-align: center;">Capítulo X Salario mínimo, convencional, lugar, días, periodos de pago.</p>	<p style="text-align: center;">Chapter X Minimum and conventional salary, place, days, payment periods.</p>
<p>Artículo 31. La Compañía podrá convenir libremente con los trabajadores el salario en sus diversas modalidades legales y/o convencionales, pero siempre respetando el salario mínimo legal o el fijado en los pactos, convenciones colectivas y fallos arbitrales.</p> <p>Parágrafo 1. El Empleador podrá acordar con sus trabajadores el reconocimiento de un salario integral, cuyo monto no podrá ser inferior 10 salarios mínimos legales mensuales vigentes, denominado como factor salarial, más un factor prestacional correspondiente a la Empresa, que no podrá ser inferior al 30% del factor salarial, que además de retribuir el trabajo ordinario, compense de antemano el valor de prestaciones, recargos y beneficios tales como el correspondiente al trabajo nocturno, extraordinario o al dominical y festivo, el de primas legales, extra legales, incidencia salarial de los viáticos, las cesantías y sus intereses, subsidios y suministros en especie; y en general, las que se incluyan en dicha estipulación, excepto las vacaciones.</p> <p>Parágrafo 2. Este salario no estará exento de las cotizaciones al Sistema de Seguridad Social Integral en salud, pensiones y riesgos profesionales, ni de los aportes al S.E.N.A., I.C.B.F. y Cajas de Compensación Familiar, pero la base para efectuar los aportes parafiscales es el 70% del salario integral.</p> <p>Parágrafo 3. El trabajador que desee acogerse a esta estipulación recibirá la liquidación definitiva de su auxilio de cesantía y demás prestaciones sociales causadas hasta esa fecha, sin que por ello se entienda terminado su contrato de trabajo.</p> <p>Artículo 32. Salvo convenio por escrito en contrario, el pago de los salarios se efectuará en el lugar en donde el trabajador preste sus servicios durante el trabajo, o inmediatamente después que éste cese. No obstante, la Compañía facilitará y promoverá el pago del salario por medio de transferencia electrónica a la cuenta de banco que determine el trabajador, con el objetivo de garantizar la seguridad del pago. El trabajador deberá manifestar su autorización para el pago por este medio, al igual que la información bancaria y financiera que sea necesaria.</p> <p>Artículo 33. A los trabajadores se les pagará el salario mensualmente. El pago del trabajo suplementario o de horas extras y el recargo por trabajo nocturno debe efectuarse junto con el salario ordinario del período en que se han causado o a más tardar con el salario del período siguiente.</p> <p>Artículo 34. El salario se pagará al trabajador directamente o a la persona que él autorice por escrito</p>	<p>Article 31. The Company may freely agree with the employees the salary in its different legal and/or conventional modalities, but always respecting the legal minimum salary or the one established in the pacts, collective bargaining agreements and arbitration rulings.</p> <p>Paragraph 1. The Employer may agree with its employees the recognition of an integral salary, the amount of which may not be less than 10 legal monthly minimum wages in force, denominated as salary factor, plus a benefit factor corresponding to the Company, which may not be less than 30% of the salary factor, which, in addition to remunerating ordinary work, compensates in advance the value of allowances, surcharges and benefits such as those corresponding to night work, extraordinary work or Sunday and holiday work, legal and extra-legal bonuses, salary incidence of travel expenses, severance pay and interest thereon, subsidies and supplies in kind, and in general, those included in the salary factor; and in general, those included in said stipulation, except for vacations.</p> <p>Paragraph 2. This salary shall not be exempt from the contributions to the Integral Social Security System in health, pensions, and professional risks, nor from the contributions to the S.E.N.A., I.C.B.F. and Family Compensation Funds, but the basis for making the parafiscal contributions is 70% of the integral salary.</p> <p>Paragraph 3. The employee who wishes to avail himself of this stipulation shall receive the definitive liquidation of his severance payment and other social benefits caused up to that date, without this being understood as the termination of his employment contract.</p> <p>Article 32. Unless otherwise agreed in writing, the payment of wages shall be made at the place where the employee renders his services during the work, or immediately after the work ceases. However, the Company shall facilitate and promote the payment of wages through electronic transfer to the bank account determined by the employee, to guarantee the security of the payment. The employee shall express his/her authorization for payment by this means, as well as the necessary banking and financial information.</p> <p>Article 33. Employees shall be paid monthly. The payment of supplementary or overtime work and the surcharge for night work must be made together with the regular salary of the period in which they have been caused or at the latest with the salary of the following period.</p> <p>Article 34. The salary shall be paid to the employee directly or to the person he/she authorizes in writing.</p>
<p style="text-align: center;">Capítulo XI Servicio médico, medidas de seguridad, riesgos laborales, primeros auxilios en caso de accidentes de trabajo, normas sobre higiene, Seguridad y Salud en el Trabajo.</p>	<p style="text-align: center;">Chapter XI Medical service, safety measures, occupational hazards, first aid in case of accidents at work, rules on hygiene, safety and health at work.</p>
<p>Artículo 35. Es obligación del empleador velar por la salud, seguridad e higiene de los trabajadores a su cargo. Igualmente, es su obligación garantizar los recursos necesarios para implementar y ejecutar actividades permanentes en medicina preventiva y del trabajo, y en higiene y seguridad industrial de conformidad con el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST), y con el objeto de velar por la protección integral del trabajador. Todo lo anterior de conformidad con la Ley, la Política de</p>	<p>Article 35. The employer must watch over the health, safety, and hygiene of the employees under his charge. Likewise, the employer must guarantee the necessary resources to implement and execute permanent activities in preventive and occupational medicine, and in industrial hygiene and safety following the Occupational Health and Safety Management System (OSHMS), and to ensure the integral protection of the employee. All of the above follow the Law, the Occupational Safety and Health Policy (OSH), and the Hygiene and Safety Regulations.</p>

Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) y el Reglamento de Higiene y Seguridad.

Artículo 36. La Empresa desarrollará el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST) y capacitará a los trabajadores, contratistas y trabajadores en misión en los aspectos de seguridad y salud en el trabajo de acuerdo con las características de la Empresa, la identificación de peligros, la evaluación y valoración de riesgos relacionados con el trabajo. Así mismo, implementará actividades de prevención y atención de accidentes de trabajo y enfermedades laborales.

Artículo 37. La Empresa informará a todos los trabajadores, sin importar su forma de vinculación, el control de riesgos y peligros en las actividades generales y específicas que debe realizar y los capacitará con el fin de prevenir accidentes de trabajo y enfermedades laborales. La Política de Seguridad y Salud en el Trabajo y los documentos que determine la Empresa como necesarios para implementar el SGSST, forman parte integral del presente reglamento y de los contratos de trabajo.

Artículo 38. Los servicios médicos que requieran los trabajadores se prestarán por las E.P.S y/o A.R.L., a través de la I.P.S. a la cual estén asignados.

Artículo 39. Todo trabajador dentro el mismo día en que se sienta enfermo, deberá comunicarlo al empleador, su representante o a quien haga sus veces, el cual hará lo conducente para que sea examinado por el médico correspondiente, a fin de que certifique si puede continuar o no en el trabajo y en su caso determine la incapacidad y el tratamiento a que el trabajador debe someterse. Si éste no diere aviso dentro del término indicado, o no se sometiere al examen médico que se haya ordenado, su inasistencia al trabajo se tendrá como injustificada para los efectos a que haya lugar, a menos que demuestre que estuvo en absoluta imposibilidad para dar el aviso y someterse al examen en la oportunidad debida.

Artículo 40. Los trabajadores deben someterse a las instrucciones y tratamiento que ordena el médico que los haya examinado, así como a los exámenes o tratamientos preventivos que para todos o algunos de ellos ordenan la Compañía en determinados casos. El trabajador que sin justa causa se negare a someterse a los exámenes, instrucciones o tratamientos antes indicados, perderá el derecho a la prestación en dinero por la incapacidad que sobrevenga a consecuencia de esa negativa, sin perjuicio de las consecuencias disciplinarias derivadas de su omisión.

Artículo 41. Los trabajadores deberán someterse a todas las medidas de higiene y seguridad industrial que prescriben las autoridades del ramo en general y en particular a las que ordene la Compañía para prevención de las enfermedades y de los riesgos en el manejo de las máquinas, y demás elementos de trabajo especialmente para evitar los accidentes de trabajo.

Parágrafo. El grave incumplimiento por parte del trabajador de las instrucciones, reglamentos y determinaciones de prevención de riesgos, adoptados en forma general o específica y que se encuentren dentro de la Política de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) de la respectiva Compañía, que le hayan comunicado por escrito, facultan al empleador para la terminación del vínculo o relación laboral por justa causa, respetando el derecho de defensa.

Artículo 42. En caso de accidente de trabajo, el jefe de la respectiva dependencia, o su representante, ordenará inmediatamente la prestación de los primeros auxilios, la remisión al médico y tomará todas las medidas que se consideren necesarias y suficientes para reducir al mínimo, las consecuencias del accidente, denunciando el mismo en los términos establecidos en la normatividad vigente en Colombia ante la EPS y la ARL.

Artículo 43. En caso de accidente no mortal, aún el más leve o de apariencia insignificante el trabajador lo comunicará inmediatamente al empleador, a su representante, o a quien haga sus veces para que se provea la asistencia médica y tratamiento oportuno según las disposiciones legales vigentes, indicará, las consecuencias del accidente y la fecha en que cese la incapacidad.

Article 36. The Company shall develop the Occupational Safety and Health Management System (OSHMS) and shall train employees, contractors, and employees on assignment in the aspects of occupational safety and health following the characteristics of the Company, the identification of hazards, the evaluation and assessment of work-related risks. Likewise, it shall implement activities for the prevention and attention of occupational accidents and occupational diseases.

Article 37. The Company shall inform all employees, regardless of their form of relationship, the control of risks and hazards in the general and specific activities to be performed and shall train them to prevent occupational accidents and occupational diseases. The Occupational Health and Safety Policy and the documents determined by the Company as necessary to implement the OSHMS are an integral part of these regulations and the employment contracts.

Article 38. The medical services required by the employees shall be provided by the E.P.S and/or A.R.L., through the I.P.S. to which they are assigned.

Article 39. Every employee within the same day in which he/she feels sick, shall notify the employer, his/her representative or whoever takes his/her place, who shall make the necessary arrangements for him/her to be examined by the corresponding doctor, in order to certify whether he/she can continue working or not, and if so, determine the incapacity and the treatment to which the employee must be submitted. If the employee does not give notice within the term indicated or does not submit to the medical examination that has been ordered, his absence from work shall be considered as unjustified for the effects that may be applicable, unless he demonstrates that he was unable to give notice and submit to the examination in due time.

Article 40. Employees must submit to the instructions and treatment ordered by the doctor who has examined them, as well as to the examinations or preventive treatments ordered by the Company for all or some of them in certain cases. The employee who without just cause refuses to submit to the aforementioned examinations, instructions or treatments, shall lose the right to the cash benefit for the disability resulting from such refusal, without prejudice to the disciplinary consequences derived from its omission.

Article 41. The employees shall submit to all the industrial hygiene and safety measures prescribed by the authorities of the industry in general and to those ordered by the Company for the prevention of diseases and risks in the handling of the machines and other work elements, especially to avoid work accidents.

Paragraph. The serious non-compliance by the employee of the instructions, regulations, and determinations of risk prevention, adopted in a general or specific manner and that are within the Occupational Safety and Health Policy (OSH) of the respective Company, which have been communicated in writing, entitle the employer to terminate the labor relationship for just cause, respecting the right of defense.

Article 42. In the event of an accident at work, the head of the respective unit, or his representative, shall immediately order the provision of first aid, referral to a doctor and shall take all measures deemed necessary and sufficient to minimize the consequences of the accident, reporting it under the terms established in the regulations in force in Colombia to the EPS and the ARL.

Article 43. In case of a non-fatal accident, even the slightest or of insignificant appearance, the employee shall immediately inform the employer, his representative, or whoever takes his place so that medical assistance and timely treatment is provided according to the legal provisions in force, indicating the consequences of the accident and the date on which the incapacity ceases.

<p>Artículo 44. Todas las Compañías y las entidades administradoras de riesgos laborales deberán llevar estadísticas de los accidentes de trabajo y de las enfermedades laborales, para lo cual deberán, en cada caso, determinar la gravedad y la frecuencia de los accidentes de trabajo o de las enfermedades laborales de conformidad con el reglamento que se expida.</p> <p>Todo accidente de trabajo o enfermedad laboral que ocurra en una Compañía o actividad económica deberá ser informado por el empleador a la entidad administradora de riesgos laborales y a la entidad promotora de salud, en forma simultánea, dentro de los 2 días hábiles siguientes de ocurrido el accidente o diagnosticada la enfermedad, siguiendo los procedimientos previstos para ello.</p> <p>Artículo 45. En todo caso, en lo referente a los puntos de que trata este capítulo, tanto la Empresa como los trabajadores, se someterán a las normas de riesgos laborales previstas en la normatividad y regulación vigente en Colombia.</p>	<p>Article 44. All the Companies and the occupational risk management entities shall keep statistics of occupational accidents and occupational diseases, for which purpose they shall, in each case, determine the seriousness and frequency of the occupational accidents or occupational diseases following the regulations to be issued.</p> <p>Any occupational accident or occupational disease occurring in a Company or economic activity shall be reported by the employer to the occupational risk management entity and the health-promoting entity, simultaneously, within 2 working days following the occurrence of the accident or diagnosis of the disease, following the procedures foreseen for such purpose.</p> <p>Article 45. In any case, with regard to the items referred to in this chapter, both the Company and the employees shall be subject to the occupational risk standards set forth in the norms and regulations in force in Colombia.</p>
<p style="text-align: center;">Capítulo XII Prescripciones de orden</p>	<p style="text-align: center;">Chapter XII Orderly Requirements</p>
<p>Artículo 46. Los trabajadores tienen como deberes los siguientes:</p> <ol style="list-style-type: none"> a. Acatar las instrucciones impartidas por los superiores. b. Respeto a los superiores, pares y subordinados, así como sus a los compañeros de trabajo y demás miembros que hacen parte de la Compañía. c. Procurar completa armonía con sus superiores y compañeros de trabajo en las relaciones personales y en la ejecución de labores. d. Guardar buena conducta en todo sentido y obrar con espíritu de leal colaboración en el orden moral y disciplina general de la Compañía. e. Ejecutar los trabajos que le confíen con honradez, buena voluntad y de la mejor manera posible. f. Ser verídico en todo caso, ejecutando los trabajos que le confíen con honradez y voluntad g. Hacer las observaciones, reclamos y solicitudes a que haya lugar por conducto del respectivo superior y de manera fundada, comedida y respetuosa. h. Recibir y aceptar las órdenes, instrucciones y correcciones relacionadas con el trabajo, con su verdadera intención que es en todo caso la de encaminar y perfeccionar los esfuerzos en provecho propio y de la Compañía en general. i. Observar rigurosamente las medidas y precauciones que le indique el superior jerárquico para el manejo de las máquinas o instrumentos de trabajo. j. Permanecer durante la jornada de trabajo en el sitio o lugar en donde debe desempeñar sus labores, siendo prohibido, salvo orden superior, pasar al puesto de trabajo de otros compañeros. k. Asistir puntualmente al trabajo y dar aviso inmediato al superior jerárquico cuando por cualquier circunstancia no pueda asistir al trabajo o deba ausentarse del mismo. l. Cumplir todas las políticas, reglamentos, los manuales de procedimientos internos y demás disposiciones que de manera general establezca y emita el empleador. m. No consumir sustancias psicotrópicas y/o bebidas alcohólicas, no fumar cigarrillos (incluidos cigarrillos electrónicos), dentro de las instalaciones de la Compañía o durante la jornada laboral, o trabajar o llegar a trabajar bajo el influjo de estas sustancias y/o bebidas. n. Dedicar su capacidad de trabajo para las funciones propias de su cargo. o. Reportar la existencia de presuntos conflictos de interés, relaciones familiares, amistosas o de cualquier índole que pudiere afectar la objetividad en el ejercicio de su labor. p. Realizar sus funciones y laborales, en todo momento, bajo criterios estrictamente profesionales, cumpliendo las políticas, lineamientos, reglamentos del Empleador, tales como los códigos de conducta, códigos de cumplimiento, lineamientos de reporte de riesgos o similares. 	<p>Article 46. Employees have the following duties:</p> <ol style="list-style-type: none"> a. Abide by the instructions given by superiors. b. Respect their superiors, peers and subordinates, as well as their co-employees and other members that are part of the Company. c. Seek complete harmony with their superiors and co-employees in personal relationships and in the performance of work. d. Maintain good conduct in all respects and act in a spirit of loyal cooperation in the moral order and general discipline of the Company. e. Perform the work entrusted to him/her with honesty, good will and to the best of his/her ability. f. Be truthful in all cases, executing the work entrusted to him with honesty and goodwill. g. Make observations, claims and requests through the respective superior and in a well-founded, measured, and respectful manner. h. Receive and accept orders, instructions and corrections related to work, with the true intention of directing and perfecting efforts for their own benefit and that of the Company in general. i. Strictly observe the measures and precautions indicated by the hierarchical superior for the handling of machines or work instruments. j. Remain during the workday at the site or place where he/she must perform his/her work, being prohibited, except by superior order, to move to the workstation of other employees. k. Attend work punctually and give immediate notice to the superior when for any reason he/she is unable to attend work or must be absent from work. l. Comply with all policies, regulations, internal procedures manuals and other provisions generally established and issued by the employer. m. Not to consume psychotropic substances and/or alcoholic beverages, not to smoke (include electronic cigarettes) within the Company's facilities or during the workday, or to work or arrive at work under the influence of these substances and/or beverages. n. Dedicate their work capacity to the functions of their position. o. Report the existence of alleged conflicts of interest, family relationships, friendships or any other type of relationship that may affect objectivity in the performance of their work. p. Perform their duties and work, at all times, under strictly professional criteria, complying with the policies, guidelines, regulations of the Employer, such as codes of conduct, compliance codes, risk reporting guidelines or similar.

<p align="center">Capítulo XIII Orden jerárquico</p>	<p align="center">Chapter XIII Hierarchical Order</p>
<p>Artículo 47. El orden Jerárquico de acuerdo con los cargos existentes en la Compañía es el siguiente:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Directores - Gerentes - Supervisores - Coordinadores - Líderes de Equipos <p>Parágrafo. De los cargos mencionados, tienen facultades para imponer sanciones a los trabajadores de la Compañía: Directores, Representante de recursos humanos, y Representante legal.</p>	<p>Article 47. The hierarchical order according to the positions existing in the Company is as follows:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Directors - Managers - Supervisors - Coordinators - Team Leads <p>Paragraph. Of the positions, the following are empowered to impose disciplinary sanctions on the Company's employees: Directors, Human Resources Representative, and the Legal Representative.</p>
<p align="center">Capítulo XIV Labores prohibidas</p>	<p align="center">Chapter XIV Prohibited work</p>
<p>Artículo 48. Queda prohibido emplear a menores de 18 años en trabajos vedados legalmente como de pintura industrial que entrañen el empleo de la cerusa, del sulfato de plomo o de cualquier otro producto que contenga dichos pigmentos.</p> <p>Artículo 49. Los menores de 18 años no pueden ser empleados en trabajos subterráneos de las minas ni, en general, trabajar en labores peligrosas, insalubres o que requieran de grandes esfuerzos. Tampoco podrán ser empleados en los trabajos que supongan exposición severa a riesgos para su salud o integridad física.</p> <p>Parágrafo. En virtud a lo decidido en sentencia C-038 de 2021 de la Corte Constitucional en la Compañía no existen labores prohibidas para las mujeres, salvo aquellas que la Ley lo determine cuando tenga una afectación especial y particular.</p>	<p>Article 48. It is forbidden to employ minors under 18 years of age in jobs legally prohibited as industrial painting involving the use of ceruse, lead sulfate or any other product containing such pigments.</p> <p>Article 49. Minors under 18 years of age may not be employed in subway work in mines or, in general, in work that is dangerous, unhealthy or requires great effort. Neither should they be employed in work that involves severe exposure to risks to their health or physical integrity.</p> <p>Paragraph. According to the decision of the Constitutional Court in sentence C-038 of 2021, in the Company, there are no jobs prohibited for women, except for those that the Law determines when they have a special and affection.</p>
<p align="center">Capítulo XV Obligaciones especiales para la compañía y los trabajadores</p>	<p align="center">Chapter XV Special obligations for the company and the employees</p>
<p>Artículo 50. Son obligaciones especiales del Empleador:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Poner a disposición de los trabajadores, salvo estipulación en contrario, los instrumentos adecuados y las materias primas necesarias para la realización de las labores. 2. Procurar a los trabajadores locales apropiados y elementos adecuados de protección contra accidentes y enfermedades profesionales en forma que se garantice razonablemente la seguridad y la salud. 3. Prestar de inmediato los primeros auxilios en caso de accidentes o enfermedad. Para este efecto, el establecimiento mantendrá lo necesario según reglamentación de las autoridades sanitarias y la Política de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) 4. Pagar la remuneración pactada en las condiciones, períodos y lugares convenidos. 5. Guardar absoluto respeto a la dignidad personal del trabajador, a sus creencias y sentimientos. 6. Conceder al trabajador las licencias necesarias para los fines y en los términos indicados en este Reglamento. 7. Dar al trabajador que lo solicite, a la expiración del contrato, una certificación en que conste el tiempo de servicio, índole de la labor y salario devengado, e igualmente si el trabajador lo solicita, hacerle practicar examen sanitario y darle certificación sobre el particular, si al ingreso o durante la permanencia en trabajo hubiere sido sometido a examen médico. Se considerará que el trabajador por su culpa elude, dificulta o dilata el examen, cuando transcurrido 5 días a partir de su retiro no se presenta donde el médico respectivo para las prácticas del examen, a pesar de haber recibido la orden correspondiente. 8. Pagar al trabajador los gastos razonables de venida y regreso si para prestar su servicio lo hizo cambiar de residencia, salvo si la terminación del contrato se origina por culpa o voluntad del trabajador. Si el trabajador prefiere radicarse en otro lugar, el empleador le debe costear su traslado hasta la concurrencia de los gastos que demandaría su 	<p>Article 50. The following are special obligations of the Employer:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. To place at the disposal of the employees, unless otherwise stipulated, the appropriate tools and raw materials necessary for the performance of the work. 2. To provide the employees with appropriate premises and adequate elements of protection against accidents and occupational diseases in such a way as to reasonably ensure safety and health. 3. Immediately provide first aid in case of accidents or illness. For this purpose, the establishment shall maintain what is necessary according to the regulations of the health authorities and the Occupational Safety and Health Policy (OSH). 4. Pay the agreed remuneration in the agreed conditions, periods, and places. 5. To keep absolute respect for the personal dignity of the employee, his beliefs, and feelings. 6. To grant the employee the necessary leaves of absence for the purposes and under the terms indicated in these Regulations. 7. To give the employee who so requests, at the expiration of the contract, a certification stating the time of service, nature of the work and salary earned, and likewise if the employee so requests, to have a health examination and give certification on the matter, if upon entry or during the stay at work he/she has been subjected to a medical examination. It shall be considered that the employee, due to his fault, avoids, hinders, or delays the examination, when 5 days after his retirement he does not go to the respective doctor for the examination, despite having received the corresponding order. 8. To pay the employee the reasonable expenses of coming and returning if to render his service he had to change his residence, except if the termination of the contract originated by fault or will of the employee. If the employee prefers to settle in another place, the employer must pay for his transfer up to the concurrence of the expenses that his return to

<p>regreso al lugar donde residía anteriormente. En los gastos de traslado del trabajador, se entienden comprendidos los de familiares que con él convivieren.</p> <ol style="list-style-type: none"> 9. Abrir y llevar al día los registros de horas extras. 10. Conceder a las trabajadoras que estén en periodo de lactancia los descansos ordenados por la legislación laboral vigente en Colombia. 11. Conservar el puesto a los trabajadores que estén disfrutando de los descansos remunerados, a que se refiere el numeral anterior, o de licencia de enfermedad motivada por el embarazo o parto. No producirá efecto alguno el despido que el empleador comunique a la trabajadora en tales periodos o que, si acude a un preaviso, este expire durante los descansos o licencias mencionadas. 12. Llevar un registro de inscripción de todas las personas menores de edad que emplee, con indicación de la fecha de nacimiento de estas. 13. Cumplir este reglamento y mantener el orden, la moralidad y el respeto a las leyes. 14. Además de las obligaciones especiales a cargo del empleador, este garantizará el acceso del trabajador menor de edad a la capacitación laboral y concederá licencia no remunerada cuando la actividad escolar así lo requiera. Será también obligación de su parte, afiliarlo al Sistema de Seguridad Social Integral, suministrarles cada cuatro meses en forma gratuita un par de zapatos y un vestido de labor, teniendo en cuenta que la remuneración mensual sea hasta dos veces el salario mínimo vigente en la Compañía. 15. Conceder la licencia de maternidad, paternidad, parental y de luto, previo cumplimiento de las exigencias legales. <p>Artículo 51. Son obligaciones especiales del trabajador:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Realizar personalmente la labor en los términos estipulados; observar los preceptos de este reglamento, acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de manera particular le imparta la Compañía o sus representantes según el orden jerárquico establecido. 2. No comunicar a terceros, salvo autorización expresa, las informaciones que sean de naturaleza reservada y cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios a la Compañía, lo que no obsta para denunciar delitos comunes o violaciones del contrato o de las normas legales de trabajo ante las autoridades competentes. 3. Conservar y restituir en buen estado, salvo deterioro natural, los instrumentos y útiles que les hayan facilitado y las materias primas sobrantes. 4. Responder a la Compañía por los daños que le llegare a causar con dolo o grave negligencia en bienes de su propiedad o sobre aquellos que por algún motivo o razón estén bajo custodia del Empleador. 5. Guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores y compañeros y demás miembros de la Compañía. 6. Comunicar oportunamente a la Compañía las observaciones que estime conducentes a evitarle daños y perjuicios. 7. Prestarle a la Compañía la colaboración posible en caso de siniestro o riesgo inminente que afecten o amenacen las personas o los bienes de ésta. 8. Observar las medidas preventivas higiénicas prescritas por el médico de la Compañía o por las autoridades laborales o médicas y observar con suma diligencia y cuidado las instrucciones y órdenes preventivas de accidentes o de enfermedades laborales. 9. Observar las medidas preventivas prescritas en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo. 10. Registrar de manera inmediata en las oficinas de la Compañía su domicilio, dirección y correo electrónico personal, y avisar oportunamente de cualquier cambio que ocurra. En consecuencia, cualquier comunicación que sea dirigida al empleado se entenderá válidamente notificada y enviada a este si se dirige a la última dirección que tenga registrada en la Compañía. 11. Registrar de manera inmediata cualquier cambio en su estado civil, nombre de la compañera (o) permanente o nacimientos de hijos con el propósito de actualizar la información de beneficiarios en el sistema de seguridad social. 12. Los trabajadores expresamente se obligan a mantener en absoluto secreto y completa confidencialidad, y no divulgar a persona o entidad alguna, en ninguna modalidad o para ningún propósito, cualquier información relacionada con la Compañía y con sus clientes, o 	<p>the place where he previously resided would demand. The employee's relocation expenses shall include those of family members who live with him/her.</p> <ol style="list-style-type: none"> 9. To open and keep up to date the overtime records. 10. To grant employees who are breastfeeding the breaks required by the labor legislation in force in Colombia. 11. To keep the position of employees who are enjoying the paid breaks referred to in the preceding paragraph, or sick leave due to pregnancy or childbirth. The dismissal that the employer communicates to the employee during such periods or that, if she uses a notice, it expires during the aforementioned breaks or leaves of absence, shall not produce any effect. 12. To keep a registration record of all minors employed by the employer, indicating their date of birth. 13. Comply with these regulations and maintain order, morality, and respect for the law. 14. In addition to the employer's special obligations, the employer shall guarantee the underage employee's access to job training and shall grant unpaid leave when the school activity so requires. It shall also be the employer's obligation to affiliate them to the Integral Social Security System, to provide them every four months with a pair of shoes and work clothes free of charge, considering that the monthly remuneration shall be up to twice the minimum wage in force in the Company. 15. Grant maternity, paternity, parental and bereavement leave, subject to compliance with legal requirements. <p>Article 51. The following are special obligations of the employee:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. To personally perform the work under the stipulated terms; to observe the precepts of these regulations, to abide by and comply with the orders and instructions given in a particular manner by the Company or its representatives according to the established hierarchical order. 2. Not to communicate to third parties, unless expressly authorized, information that is confidential and whose disclosure could cause damage to the Company, which does not prevent the reporting of common crimes or violations of the contract or legal labor regulations to the competent authorities. 3. To conserve and return in good condition, except for natural deterioration, the instruments, and tools provided to them, and the surplus raw materials. 4. To respond to the Company for damages caused by fraudulent or gross negligence on their property or on those that for any reason or motive is in the custody of the Employer. 5. Strictly observe moral standards in relation to his superiors, co-employees, and other members of the Company. 6. Communicate promptly to the Company the observations that he/she deems conducive to avoid damages. 7. To cooperate with the Company as much as possible in the event of an accident or imminent risk affecting or threatening the Company's persons or property. 8. To observe the hygienic preventive measures prescribed by the Company's physician or by the labor or medical authorities and to observe with the utmost diligence and care the instructions and orders for the prevention of accidents or occupational diseases. 9. To observe the preventive measures prescribed in the Occupational Health and Safety Management System. 10. Register immediately in the Company's offices their address and domicile, personal email address and give timely notice of any changes that occur. Consequently, any communication addressed to the employee shall be considered validly notified and sent to the employee if it is addressed to the last address registered with the Company. 11. To register immediately any change in marital status, name of permanent partner or birth of children in order to update the beneficiary information in the social security system. 12. The employees expressly agree to maintain in absolute secrecy and complete confidentiality, and not to disclose to any person or entity, in any form or for any purpose, any information related to the Company and its clients, or any other Company related to the same in any part of the world, subsidiaries, representative offices, not available to the
---	--

<p>cualquier otra Compañía relacionada con la misma en cualquier parte del mundo, subsidiarias, oficinas de representación, no disponible al público en general, información sea de carácter general o específica relacionada con las Compañías mencionadas, sus negocios u operaciones, planes, estrategias, prospectos y objetivos, sus productos, tecnología, procesos o ventas, servicio, prácticas y operaciones de apoyo y mercadotecnia, condición financiera y resultado de operación; y su personal, políticas y procedimientos de compensación.</p> <p>13. Los trabajadores quedan obligados a viajar cuando lo requieran los asuntos de la Compañía.</p> <p>14. Los trabajadores que presten sus servicios fuera del centro de trabajo justificarán el tiempo trabajado mediante reportes escritos que deberán formular y entregar con la frecuencia que le sea requerida. Los trabajadores que viajen para atender asuntos de la Compañía formularán su reporte escrito a su jefe Superior Inmediato y ajustarán su viaje al programa de trabajo. Los trabajadores que laboren fuera del centro de trabajo no podrán laborar tiempo extra por lo que deberán administrar y distribuir su tiempo.</p> <p>15. Los trabajadores que conduzcan o tengan a su cargo algún vehículo deberán mantener vigente la documentación necesaria para conducirlos de caso de que no cuenten con esos documentos quedará prohibida utilizar los vehículos y en su caso quedará suspendida su relación de trabajo hasta que las obtengan.</p> <p>16. Informar inmediatamente cualquier accidente de trabajo sufrido durante el desarrollo de sus labores, conforme se establece en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.</p> <p>17. Respetar los reglamentos, códigos, manuales de procedimientos y procesos y demás normativas internas de la Compañía, y dar cumplimiento a la jornada laboral prevista en este reglamento, o a la que sea convenida con el Empleador.</p> <p>18. Desarrollar las labores para las cuales fue contratado o aquellas conexas y complementarias a su cargo con el máximo nivel de diligencia y cumpliendo con los estándares de calidad y eficiencia exigidos por la Compañía.</p> <p>19. Tratar con respeto, cortesía y amabilidad a los clientes y proveedores de la Compañía, así como al público en general.</p> <p>20. Aplicar los principios éticos profesionales y de negocio de la Compañía definidos en normas internas y aquellas que regulan su profesión u oficio, al desarrollo de sus funciones, y al trato con los superiores, trabajadores, clientes y proveedores del Empleador.</p> <p>21. Dar un uso adecuado a los dispositivos electrónicos, redes sociales, correos electrónicos y a las licencias de software usándolas exclusivamente para los fines relacionados con el trabajo.</p> <p>22. No conservar en su oficina o residencia documentos que pertenezcan o hayan sido entregados por el Empleador, todo el material que le sea entregado por la Compañía, así como por sus asociados, y empresas afines, será devuelto, bien sea dentro de las carpetas armadas o por separado.</p> <p>23. Abstenerse entre otras de copiar u obtener copias, editar, reproducir, enajenar, elaborar extractos o revelar por cualquier medio conocido o por conocer, a cualquier persona, total o parcialmente, dicha información confidencial o cualquier otra que se relacione con las actividades desarrolladas en relación con la relación laboral, sin el previo consentimiento por escrito del Empleador.</p> <p>24. Coadyuvar al Empleador para exigir judicial o extrajudicialmente la cesación de toda utilización fraudulenta de la información confidencial.</p> <p>25. Hacer, suscribir, reconocer y entregar, directamente o por interpuesta persona, y a solicitud del Empleador, cualquier acto, escrituras, cesiones, documentos y trasposos, según se necesiten, para cumplir y llevar a cabo los términos de las obligaciones de confidencialidad y Propiedad Intelectual.</p> <p>26. No mantener en sus archivos personales (físicos o digitales, o de cualquier otro medio) la información confidencial.</p> <p>27. A no contactar directa o indirectamente a los clientes, proveedores, competencia, contratistas y contratantes del Empleador sin autorización expresa.</p> <p>28. Tomar las medidas que sean necesarias para mantener bajo confidencialidad y sigilo la información confidencial.</p>	<p>general public, information of a general or specific nature related to the mentioned Companies, their business or operations, plans, strategies, prospects and objectives, their products, technology, processes or sales, service, support and marketing practices and operations, financial condition and results of operation; and their personnel, compensation policies and procedures.</p> <p>13. Employees are required to travel when Company business requires it.</p> <p>14. Employees who render their services outside the work center shall justify the time worked by means of written reports that must be prepared and submitted as often as required. Employees who travel on Company business shall report in writing to their immediate supervisor and shall adjust their travel to the work schedule. Employees who work outside the work center may not work overtime; therefore, they must manage and distribute their work time in such a way that they do not work overtime.</p> <p>15. Employees who drive or oversee a vehicle must maintain the necessary documentation to drive them. If they do not have these documents, they will be prohibited from using the vehicles and, if applicable, their employment relationship will be suspended until they obtain them.</p> <p>16. Immediately report any occupational accident suffered during the performance of their work, as established in the Occupational Health and Safety Management System.</p> <p>17. Respect the Company's regulations, codes, standard operating procedures and processes, other internal rules, and comply with the working hours established in these regulations, or those agreed with the Employer.</p> <p>18. To perform the work for which he/she was hired or those related and complementary to his/her position with the highest level of diligence and complying with the standards of quality and efficiency required by the Company.</p> <p>19. To treat the Company's customers and suppliers, as well as the public, with respect, courtesy and kindness.</p> <p>20. To apply the Company's professional and business ethics principles defined in internal rules and those that regulate their profession or trade, to the performance of their duties, and in dealing with superiors, employees, customers, and suppliers of the Employer.</p> <p>21. Make appropriate use of electronic devices, social networks, e-mails, and software licenses, using them exclusively for work-related purposes.</p> <p>22. Not to keep in his office or residence documents that belong to or have been delivered by the Employer, all material that is given to him by the Company, as well as by its associates and related companies, will be returned, either in the folders assembled or separately.</p> <p>23. Refrain, among others, from copying or obtaining copies, editing, reproducing, disposing of, making extracts, or disclosing by any means known or to be known, to any person, in whole or in part, such confidential information or any other information relating to the activities carried out in connection with the employment relationship, without the prior written consent of the Employer.</p> <p>24. To assist the Employer in enforcing in or out of court the cessation of any fraudulent use of confidential information.</p> <p>25. To make, execute, acknowledge, and deliver, directly or through an intermediary, and at the request of the Employer, any acts, deeds, assignments, documents and transfers, as may be necessary, to fulfill and carry out the terms of the confidentiality and Intellectual Property obligations.</p> <p>26. Not to maintain in their personal files (physical or digital, or any other medium) confidential information.</p> <p>27. Not to contact the Employer's customers, suppliers, competitors, contractors, and contractors directly or indirectly without express authorization.</p> <p>28. To take the necessary measures to keep confidential information under confidentiality and secrecy.</p> <p>29. To take the necessary measures to prevent his subordinates, superiors, contractors with whom he interacts, from disclosing any confidential</p>
--	---

29. Tomar las medidas necesarias para impedir que sus subalternos, superiores, contratistas con los que interactúe, puedan divulgar cualquier información confidencial y garantiza que les informará de la existencia de la obligación de confidencialidad.	information and guarantees that he will inform them of the existence of the confidentiality obligation.
30. A no distribuir o divulgar información confidencial, excepto cuando sea necesario por las labores contratadas a los empleados o personal a su servicio, los cuales se encuentran obligados a los mismos términos de confidencialidad y de no-uso.	30. Not to distribute or disclose confidential information, except when it is necessary for the work contracted to employees or personnel in their service, who are bound by the same terms of confidentiality and non-use.
31. Procurar el cuidado integral de su salud y suministrar información clara, veraz y completa sobre su estado de salud.	31. To ensure the integral care of their health and to provide clear, truthful, and complete information about their state of health.
32. Informar oportunamente a la Compañía acerca de los peligros y riesgos latentes en su sitio de trabajo.	32. To inform the Company promptly about hazards and latent risks in their workplace.
33. Participar y contribuir al cumplimiento de los objetivos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SGSST.	33. To participate and contribute to the achievement of the objectives of the Occupational Health and Safety Management System OSHMS.
34. Asistir puntualmente a las jornadas de capacitación en seguridad y salud en el trabajo definido en el plan de capacitación del Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo SGSST, cursos, talleres y/o cualquier espacio que la Compañía organice.	34. Punctually attend training sessions on occupational health and safety defined in the training plan of the Occupational Health and Safety Management System OSHMS, courses, workshops and / or any space that the Company organizes.
35. Asistir a los cursos especiales de capacitación, entrenamiento, perfeccionamiento, organizados e indicados por la empresa dentro o fuera de sus instalaciones.	35. Attending special training courses, training, improvement, organized and indicated by the company inside or outside its facilities.
36. Someterse a requisas y demás medidas de control que establezca el empleador o las autoridades para evitar sustracción de bienes de la Compañía, siempre y cuando estas se realicen respetando la dignidad e intimidad del trabajador.	36. Submit to searches and other control measures established by the employer or the authorities to prevent theft of Company property, if these are carried out respecting the dignity and privacy of the employee.
37. Laborar horas extras o días de descanso obligatorio cuando lo indique la Compañía por escrito.	37. To work overtime or mandatory rest days when instructed in writing by the Company.
38. Reasumir sus funciones al vencimiento de las licencias, permiso o vacaciones.	38. Resume their duties upon expiration of leaves of absence, leave or vacations.
39. Informar oportunamente sobre la imposibilidad de concurrir al trabajo, por cualquier motivo y presentar la justificación de cualquier inasistencia o retardo.	39. Inform in a timely manner about the impossibility of attending work, for any reason, and present justification for any absence or delay.
40. Mantener ordenado su sitio de trabajo.	40. Maintain an orderly workplace.
41. Cumplir un periodo de compensación de tiempo en los casos en que el trabajador dedique tiempo de trabajo para actividades académicas (pregrado, postgrado, especialización, diplomados, doctorados e investigaciones).	41. To comply with a period compensation in cases in which the employee dedicates work time for academic activities (undergraduate, graduate, specialization, diploma, doctorate and research).
42. Comunicar inmediatamente al superior jerárquico o a quien sea el responsable del pago de la nómina en la Compañía, en caso de un pago irregular de salario o beneficios legales o extralegales, sean salariales o no salariales.	42. Communicate immediately to the superior or whoever is responsible for the payment of payroll in the Company, in case of an irregular payment of salary or legal or extra-legal benefits, whether salary or non-wage.
43. Abstenerse de competir con la Compañía o incitando a otros a hacerlo, no prestar servicios, sean permanentes u ocasionales, a cualquier otra compañía o personas, al tiempo que debe prestar sus servicios al Empleador y, en ninguna circunstancia, a entidades que desarrollan actividades iguales o similares de la Compañía o que pudiesen competir de alguna manera.	43. Refrain from competing with the Company or inciting others to do so, not to provide services, whether permanent or occasional, to any other company or persons, while providing services to the Employer and, under no circumstances, to entities that carry out the same or similar activities of the Company or that could compete in any way.
44. No utilizar en forma alguna información o bienes de la Compañía para asuntos o actividades personales o en provecho o interés propio o de terceros.	44. Not to use in any way the information or property of the Company for personal matters or activities or for the benefit or interest of himself or third parties.
45. Cumplir con las políticas de tratamiento de datos personales.	45. Comply with the policies for the treatment of personal data
46. Los extranjeros deben contar con una visa válida y vigente y la correspondiente cédula de extranjería vigente durante toda la duración del contrato. Trabajar sin una visa que lo autorice es un incumplimiento grave de las obligaciones laborales y dará lugar a la terminación del contrato de trabajo.	46. Foreigners must have a valid and valid visa and the corresponding foreigner's identification card valid for the duration of the contract. Working without a visa is a serious breach of labor obligations and will result in the termination of the employment contract.
47. Las demás obligaciones que resulten de la naturaleza del contrato, de las disposiciones legales, instrucciones, procedimientos, políticas y normas de la empresa.	47. Other obligations resulting from the nature of the contract, legal provisions, instructions, procedures, policies, and rules of the company.
48. Los trabajadores que presten sus servicios fuera del centro de trabajo justificarán el tiempo trabajado mediante reportes escritos que deberán formular y entregar con la frecuencia que le sea requerida o de ser el caso mediante herramientas que el Empleador ponga a disposición para tal fin. Los trabajadores que viajen para atender asuntos de la Empresa formularán su reporte escrito a su jefe Superior Inmediato y ajustarán su viaje al programa de trabajo. Los trabajadores que laboren fuera del centro de trabajo no podrán laborar tiempo extra por lo que deberán administrar y distribuir su tiempo de trabajo de manera que no labore tiempo extra, salvo que exista orden expresa por parte del superior jerárquico o la naturaleza de su función así lo requiera.	48. Employees who render their services outside the work center shall justify the time worked by means of written reports that must be prepared and submitted as often as required or, if applicable, by means of tools made available by the Employer for such purpose. Employees who travel to attend to Company business shall submit their written report to their immediate supervisor and shall adjust their travel to the work schedule. Employees who work outside the work center may not work overtime, so they must manage and distribute their working time in such a way that they do not work overtime, unless there is an express order from their immediate superior or the nature of their work requires it.
	49. Employees who drive or are in charge of any of the company's vehicles must maintain the necessary documentation to drive them. If they do not have these documents, they shall be prohibited from using the

<p>49. Los trabajadores que conduzcan o tengan a su cargo algún vehículo de la compañía deberán mantener vigente la documentación necesaria para conducirlos. En caso de que no cuenten con esos documentos quedará prohibido utilizar los vehículos y en su caso quedará suspendida su relación de trabajo por falta disciplinaria hasta que las obtengan.</p> <p>50. Informar inmediatamente cualquier accidente laboral sufrido durante el desarrollo de sus labores, conforme se establece en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.</p> <p>51. Mantener los permisos que le permitan trabajar en Colombia vigentes, y dar aviso al Empleador de la fecha de vencimiento del permiso con al menos dos meses de antelación. Entiéndase por permiso cualquier documento expedido por migración Colombia o el Ministerio de Relaciones Exteriores que le permita prestar sus servicios a la Empresa de manera legal, bien sea, pero sin limitarse una visa colombiana o cualquier tipo de permiso que permita trabajar en Colombia a favor de la Empresa.</p> <p>52. No conservar en su oficina o residencia documentos que pertenezcan o hayan sido entregados por el Empleador, todo el material que le sea entregado por la Empresa, así como por sus asociados, y empresas afines, será devuelto, bien sea dentro de las carpetas armadas o por separado.</p> <p>53. Informar oportunamente a la Empresa acerca de los peligros y riesgos latentes en su lugar de trabajo, bien sea en las instalaciones del trabajador o los que se presenten fuera de esta.</p> <p>54. Participar y contribuir al cumplimiento de los objetivos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SGSST.</p> <p>55. Conservar en su poder las llaves que le hayan sido confiadas, quedando terminantemente prohibido dejarlas abandonadas en sitios inadecuados.</p> <p>56. Todo trabajador que tenga funciones de supervisión tiene la obligación de dar aviso a su superior jerárquico cada vez que se presente un hecho u omisión que pueda ser considerado como falta. Este aviso deberá darse dentro de la misma jornada en que se produzca o conozca el hecho u omisiones aludidos.</p> <p>57. No transportar en los vehículos personas extrañas u objetos ajenos sin previa autorización ni prestar los vehículos a personal no autorizado, y parquearlos en los sitios y en las horas indicadas por las reglamentaciones especiales de la empresa.</p> <p>58. Utilizar los elementos de dotación, seguridad y protección personal suministrados por la empresa.</p> <p>59. Entregar la información requerida por el empleador para el trámite de reconocimiento de incapacidad médica de origen común o laboral.</p> <p>60. Entregar la incapacidad médica a la empleadora una vez la reciba el trabajador por parte del médico tratante con el propósito de adoptar de manera oportuna las medidas pertinentes para evitar la afectación del servicio por la ausencia del trabajador.</p> <p>61. Presentar la solicitud de reconocimiento de vacaciones en descanso o compensadas en dinero dentro de los plazos previstos en la política establecida por la empleadora para tal propósito.</p> <p>62. Cumplir con el periodo de vacaciones otorgado por el empleado.</p> <p>63. Utilizar el locker para el depósito de elementos personales del trabajador, entre ellos, pero sin limitarse, teléfono inteligente, Tablet, equipo de grabación de audio o video, cámara fotográfica, computador.</p> <p>64. Cuando preste sus servicios en una modalidad no presencial esto se podrá hacer previa autorización del Empleador y deberá informar al Empleador el lugar desde donde está desempeñando sus funciones, en caso de cambiar de lugar de prestación de servicios, bien sea de manera temporal o transitoria, deberá informar al Empleador con al menos 1 día de anticipación al cambio.</p> <p>Parágrafo 1: El incumplimiento de cualquiera de las obligaciones señaladas en el presente artículo podrá constituir justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo con el trabajador, situación que será determinada por los hechos ocurridos, por la violación de cualquiera de las obligaciones y prohibiciones contenidas en este Reglamento, en los contratos individuales de trabajo, en las políticas, códigos, manuales o reglamentos laborales de la Empresa y en la ley. La justa causa de terminación deberá estar plenamente demostrada y deberá darse a conocer al trabajador al momento de invocarla para dar por terminada la relación laboral</p>	<p>vehicles and, if applicable, their employment relationship shall be suspended for disciplinary infraction until they obtain them.</p> <p>50. Immediately report any occupational accident suffered during the performance of their work, as established in the Occupational Health and Safety Management System.</p> <p>51. Maintain the permits that allow them to work in Colombia in force and give notice to the Employer of the expiration date of the permit at least two months in advance. Permission is understood to be any document issued by Migration Colombia or the Ministry of Foreign Affairs that allows you to provide your services to the Company in a legal manner, either, but not limited to, a Colombian visa or any type of permit that allows you to work in Colombia on behalf of the Company.</p> <p>52. Not to keep in his office or residence documents that belong to or have been delivered by the Employer; all material delivered to him by the Company, as well as by its associates and related companies, shall be returned, either in the folders assembled or separately.</p> <p>53. To inform the Company in a timely manner about latent hazards and risks in the workplace, either on the employee's premises or those occurring outside the workplace.</p> <p>54. Participate and contribute to the fulfillment of the objectives of the Occupational Safety and Health Management System OSHMS.</p> <p>55. To keep in their possession the keys entrusted to them, and it is strictly forbidden to leave them abandoned in inappropriate places.</p> <p>56. Each employee who has supervisory functions has the obligation to notify his or her hierarchical superior each time an event or omission occurs that may be considered as misconduct. This notice must be given within the same working day in which the event or omission occurs or is known.</p> <p>57. Do not transport strangers or foreign objects in the vehicles without prior authorization, nor lend the vehicles to unauthorized personnel, and park them in the places and at the times indicated by the company's special regulations.</p> <p>58. To use the equipment, safety and personal protection elements supplied by the company.</p> <p>59. To submit the information required by the employer for the recognition of medical leave for common or work-related reasons.</p> <p>60. To deliver the medical leave to the employer once the employee receives it from the treating physician with the purpose of adopting in a timely manner the pertinent measures to avoid the affectation of the service due to the absence of the employee.</p> <p>61. To submit the request for recognition of vacations at rest or compensated in cash within the deadlines established in the policy established by the employer for such purpose.</p> <p>62. To fulfill the vacation period granted by the employee.</p> <p>63. To use the locker to store the employee's personal items, including, but not limited to, smartphones, tablets, audio or video recording equipment, cameras, computers, etc.</p> <p>64. When the services are provided in a remote mode, this may be done with the prior authorization of the Employer and must inform the Employer of the place where he/she is performing his/her duties, in the event of changing the place where services are provided, either temporarily or temporarily, he/she must inform the Employer at least 1 day in advance of the change.</p> <p>Paragraph 1: Failure to comply with any of the obligations set forth in this article may constitute just cause to terminate the employment contract with the employee, a situation that will be determined by the facts occurred, by the violation of any of the obligations and prohibitions contained in these Regulations, in the individual employment contracts, in the policies, codes, manuals or labor regulations of the Company and in the law. The just cause for termination must be fully demonstrated and must be made known to the employee at the time of invoking it to terminate the employment relationship.</p>
--	---

<p style="text-align: center;">Capítulo XVI Prohibiciones especiales para la compañía y los trabajadores.</p>	<p style="text-align: center;">Chapter XVI Special Prohibitions for the Company and its employees.</p>
<p>Artículo 52. Se prohíbe a la Compañía:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Deducir, retener o compensar suma alguna del monto de los salarios y prestaciones en dinero que corresponda a los trabajadores sin autorización previa escrita de éstos, para cada caso o sin mandamiento judicial, con excepción de los siguientes: <ol style="list-style-type: none"> a. Respecto de salarios pueden hacerse deducciones, retenciones o compensaciones en los casos autorizados en la ley. b. En cuanto al auxilio de cesantía la Compañía puede retener el valor respectivo en los casos previstos por la legislación laboral vigente en Colombia, en particular las del artículo 250 del Código Sustantivo de Trabajo. 2. Obligar en cualquier forma a los trabajadores a comprar mercancías o víveres en almacenes que establezca la Compañía. 3. Exigir o aceptar dinero del trabajador como gratificación para que se admita en el trabajo o por otro motivo cualquiera que se refiera a las condiciones de éste. 4. Limitar o presionar en cualquier forma a los trabajadores en el ejercicio de su derecho de asociación. 5. Imponer a los trabajadores obligaciones de carácter religiosos o político o dificultarles o impedirles el ejercicio del derecho al sufragio. 6. Hacer o autorizar propaganda política en los sitios de trabajo. 7. Hacer o permitir todo género de rifas, colectas o suscripciones en los mismos sitios. 8. Emplear en las certificaciones de que trata el ordinal 7 del artículo 57 del Código Sustantivo de Trabajo signos convencionales que tienden a perjudicar a los interesados o adoptar el sistema de "lista negra", cualquiera que sea la modalidad que se utilice para que no se ocupe en otras Compañías a los trabajadores que se separen o sean separados del servicio. 9. Cerrar intempestivamente la Compañía. Si lo hiciera además de incurrir en sanciones legales deberá pagar a los trabajadores los salarios, prestaciones e indemnizaciones por el lapso que dure cerrada la Compañía. Así mismo cuando se compruebe que el empleador en forma ilegal ha retenido o disminuido colectivamente los salarios a los trabajadores, la cesación de actividades de estos será imputable a aquel y les dará derecho a reclamar los salarios correspondientes al tiempo de suspensión de labores. 10. Despedir sin justa causa comprobada a los trabajadores que les hubieren presentado pliego de peticiones desde la fecha de presentación del pliego y durante los términos legales de las etapas establecidas para el arreglo del conflicto. 11. Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los trabajadores o que ofenda su dignidad. 12. La exigencia de la práctica de pruebas de embarazo como requisito obligatorio para el acceso o permanencia en cualquier actividad laboral, salvo los casos en los que el trabajo a desempeñar implique riesgos reales o potenciales que puedan incidir negativamente en el desarrollo normal del embarazo. <p>Artículo 53. Se prohíbe a los trabajadores:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Sustraer de la fábrica, taller o establecimiento los útiles de trabajo, las materias primas o productos elaborados sin permiso de la Compañía. 2. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcótico o de drogas enervantes. Se entenderá, para todos los efectos legales y de la relación laboral que, la interacción con clientes, proveedores, herramientas de trabajo de cualquier tipo, supone un perjuicio operativo y comercial de la Compañía. 3. Ingresar y/o consumir licor, estupefacientes, narcóticos, drogas enervantes o sustancias psicotrópicas durante la jornada de trabajo. Este solo hecho supondrá un perjuicio operativo y comercial de la Compañía. 4. Conservar armas de cualquier clase en el sitio de trabajo a excepción de las que con autorización legal puedan llevar los funcionarios de seguridad. 	<p>Article 52. The Company is prohibited:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. To deduct, withhold or compensate any amount from the amount of salaries and cash benefits corresponding to the employees without prior written authorization from the employees, for each case or without court order, except for the following: <ol style="list-style-type: none"> a. Concerning salaries, deductions, withholdings, or compensations may be made in the cases authorized by law. b. Concerning severance pay, the Company may withhold the respective amount in the cases provided for by the labor legislation in force in Colombia, in particular those of article 250 of the Substantive Labor Code. 2. To force in any way the employees to buy merchandise or food in stores established by the Company. 3. Demanding or accepting money from the employee as a gratuity to be admitted working or for any other reason that refers to the conditions of the work. 4. Limiting or pressuring employees in any way in the exercise of their right of association. 5. Impose religious or political obligations on employees or hinder or prevent them from exercising their right to vote. 6. Make or authorize political propaganda in the workplace. 7. Conduct or allow any kind of raffles, collections, or subscriptions in the same places. 8. Use in the certifications referred to in Article 57, paragraph 7 of the Substantive Labor Code, conventional signs that tend to prejudice the interested parties or adopt the "black-list" system, whichever modality is used so that employees who separate or are separated from service are not employed in other Companies. 9. Untimely closing of the Company. If it does so, in addition to incurring legal sanctions, it shall pay the employees the salaries, benefits, and indemnifications for the period the Company is closed. Likewise, when it is proven that the employer has illegally withheld or collectively reduced the salaries of the employees, the cessation of their activities shall be imputable to the employer and shall entitle them to claim the salaries corresponding to the time of suspension of work. 10. Dismiss without just cause the employees who have presented them with a list of demands from the date of presentation of the list and during the legal terms of the stages established for the settlement of the conflict. 11. Execute or authorize any act that violates or restricts the rights of employees or offends their dignity. 12. The requirement of pregnancy tests as a mandatory requirement for access to or permanence in any work activity, except in cases where the work to be performed involves actual or potential risks that may adversely affect the normal development of the pregnancy. <p>Article 53. Employees are prohibited:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. To remove from the factory, workshop, or establishment the working tools, raw materials, or processed products without permission of the Company. 2. To report to work in a state of drunkenness or under the influence of narcotics or enervating drugs. It shall be understood, for all legal and labor relationship purposes, that the interaction with customers, suppliers, work tools of any kind, implies an operational and commercial damage to the Company. 3. Entering and/or consuming liquor, narcotics, narcotic drugs, or psychotropic substances during the workday. This fact alone will result in an operational and commercial damage to the Company. 4. Keeping weapons of any kind in the workplace, except for those legally authorized to be carried by security officers.

5.	Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso de la Compañía, excepto en los casos que por Ley deben abandonar el lugar de trabajo.	5.	Absence from work without just cause of impediment or without permission from the Company, except in cases whereby law they must leave the workplace.
6.	Disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución del trabajo, suspender labores, promover suspensiones intempestivas del trabajo, o incitar a su declaración o mantenimiento, sea que se participe o no en ellas, y en general suscitar, dirigir o colaborar en disturbios que perjudiquen el funcionamiento de la Empresa.	6.	Intentionally slowing down the pace of work execution, suspending work, promoting untimely work stoppages, or inciting their declaration or maintenance, whether they participate in them, and in general, provoking, directing, or collaborating in disturbances that harm the operation of the Company.
7.	Negarse a laborar en el turno que en cualquier momento le asigne la Compañía.	7.	Refusing to work the shift assigned to him at any time by the Company.
8.	Hacer colectas, rifas o suscripciones o cualquier otra clase de propaganda en los lugares de trabajo.	8.	To make collections, raffles or subscriptions or any other kind of propaganda in the workplace.
9.	Coartar la libertad para trabajar o no trabajar o para afiliarse o no a un sindicato o permanecer en él o retirarse.	9.	To restrict the freedom to work or not to work or to join or not to join or remain in a union or to withdraw from a union.
10.	Usar los útiles o herramientas suministradas por la Compañía en objetivos distintos del trabajo contratado.	10.	Using Company-supplied tools or implements for purposes other than the contracted work.
11.	Retirar de los archivos de la Compañía o a dar a conocer cualquier documento que en ellos exista, o suministrar información sobre el Empleador sin autorización escrita en cada caso de la persona facultada para ello.	11.	To remove from the Company's records or to disclose any document therein, or to furnish information about the Employer without written authorization in each case from the person authorized to do so.
12.	Incitar a otro u otros empleados para que desconozcan las órdenes impartidas por superiores o jefes inmediatos.	12.	Inciting other employee(s) to disregard orders given by superiors or immediate supervisors.
13.	Negarse a presentar informes o presentarlos con la intención de brindar una información errada o inexacta.	13.	Refusing to submit reports or submitting reports with the intent to provide erroneous or inaccurate information.
14.	Hacer u ordenar diligencias personales a otro personal de la Compañía en horas hábiles de trabajo.	14.	Running or ordering other Company personnel to run personal errands during working hours.
15.	Ejecutar cualquier acto que pueda poner en peligro su propia seguridad, la de sus compañeros de trabajo, la de sus superiores o la de terceras personas o que amenace o perjudique las maquinarias, elementos, edificios, talleres, información, o sitios de trabajo.	15.	Execute any act that may endanger their own safety, that of their co-employees, their superiors or third parties, or that threatens or damages machinery, elements, buildings, workshops, information, or work sites.
16.	Utilizar los elementos de seguridad y aseo que se le indiquen o suministren de conformidad con el oficio que desempeñe.	16.	To use the safety and cleanliness elements that are indicated or supplied in accordance with the job he/she performs.
17.	Dar mal trato a los clientes y/o proveedores o prestar a estos una deficiente atención.	17.	To treat customers and/or suppliers badly or give them deficient attention.
18.	Emplear expresiones vulgares u ofensivas con los compañeros, superiores jerárquicos, y/o colaboradores de la empresa, agredirlos, amenazarlos, o utilizar cualquier forma de violencia y/o acoso.	18.	Use vulgar or offensive expressions with colleagues, superiors, and / or employees of the company, assault, threaten them, or use any form of violence and / or harassment.
19.	Originar, promover o tomar parte en altercados, discordias, discusiones o riñas de cualquier forma en las instalaciones de la Empresa o en otros lugares donde se estén prestando los servicios o representando al Empleador.	19.	Originate, promote, or take part in altercations, discord, discussions or fights of any form in the Company's facilities or in other places where services are being rendered or representing the Employer.
20.	Fumar en cualquiera de las instalaciones de la compañía. Esta prohibición incluye cigarrillos electrónicos, vapeadores, etc.	20.	Smoking in any of company facilities. This prohibition includes electronic cigarettes, vapes, etc.
21.	Dejar los instrumentos o herramientas de trabajo en lugares que puedan causar lesiones o daños.	21.	Leaving work instruments or tools in places that may cause injury or damage.
22.	Substraer de las instalaciones de la Compañía útiles de trabajo, materia prima, productos terminados, o cualquier otro bien de la Compañía.	22.	Removing work tools, raw materials, finished products, or any other Company property from the Company's facilities.
23.	Suspender o abandonar, aunque sea momentáneamente, sus labores sin autorización del Departamento de Recursos Humanos de la Compañía o de su supervisor.	23.	Suspend or abandon, even momentarily, their work without authorization from the Company's Human Resources Department or their supervisor.
24.	Repartir, fijar o hacer circular en los lugares de trabajo, avisos, volantes o escritos que no sean producidos o autorizados por la Empresa, o escribir en los muros internos externos de la misma.	24.	Distribute, post, or circulate in the workplace, notices, flyers or writings that are not produced or authorized by the Company, or write on the Company's external internal walls.
25.	Hacer dentro de las instalaciones de la Compañía, cualquier clase de propaganda.	25.	Make within the Company's facilities, any kind of propaganda.
26.	Dormir, y/o realizar actividades diferentes a las establecidas en horas de trabajo.	26.	Sleeping and/or performing activities other than those established during working hours.
27.	Preparar o arreglar máquinas o aparatos, a menos que hayan sido asignados para ejecutar dichas reparaciones por su supervisor.	27.	Prepare or fix machines or apparatus, unless they have been assigned to carry out such repairs by their supervisor.
28.	Permanecer en el área de trabajo después de terminada su jornada de trabajo, o dentro de las instalaciones de la Compañía. Salvo que medie autorización expresa de la compañía.	28.	Remaining in the work area after the end of the workday, or within the Company's facilities. Unless there is express authorization of the company.
29.	Abrir o usar cualquier salida o equipo de emergencia, sin causa justificada.	29.	Open or use any exit or emergency equipment without just cause.
30.	Revelar información que la Compañía, clientes o empresas a las que se les presente servicios, le haya proporcionado para el desarrollo de su trabajo; así como llevar a cabo cualquier acción que pueda ser contraria a las políticas o prácticas de la Compañía, de los clientes o empresas a las que se les presten servicios.	30.	Disclose information that the Company, clients, or companies to which services are provided, has provided for the development of their work; as well as carry out any action that may be contrary to the policies or practices of the Company, clients, or companies to which services are provided.

<p>31. Establecer y/o mantener con clientes, proveedores y/o terceros intereses comerciales, financieros, técnicos o económicos distintos a los que se establezcan en desarrollo de la función encomendada en cumplimiento del objeto social de la Empresa, que redunden en beneficio(s) personal(es) del trabajador.</p> <p>32. Realizar actos de competencia desleal.</p> <p>33. Entrar a las instalaciones de la Compañía sin autorización en días y horas inhábiles. Recibir visitas de amigos, ex trabajadores de la Compañía o familiares en las instalaciones de la Compañía</p> <p>34. Utilizar en forma ilícita el nombre de la Empresa.</p> <p>35. Introducir a las oficinas cualquier aparato o material que no constituya una herramienta de trabajo.</p> <p>36. Trabajar horas extra sin autorización de la Empresa.</p> <p>37. Instalar todo tipo de software no expresamente autorizado por la Compañía, o ejecutar cualquier acción que ponga o pueda poner en riesgo la seguridad informática de la Compañía.</p> <p>38. Divulgar sin autorización a terceros información relacionada con la Empresa, clientes o empresas a las que se les presente servicios, a través de chats o redes sociales (Facebook, Grupos de Whatsapp, Twitter, Instagram, LinkedIn, y cualquier otra red social o profesional), incluyendo pero sin limitarse a: (i) Información Confidencial de la Empresa o de los trabajadores; (ii) Información personal o laboral (nómina) de los trabajadores de la Empresa; (iii) Decisiones internas; (iv) Políticas y reglamentos; (v) Comentarios que atenten contra el buen nombre de otro trabajador de la Empresa, accionistas, contratistas, o cualquier persona que cuente con un vínculo vigente con la Empresa.</p> <p>39. Cambiar turno de trabajo con compañeros de trabajos sin autorización expresa del empleador.</p> <p>40. Retirarse del trabajo durante las horas de servicio, sin permiso del superior respectivo o sin causa justificada.</p> <p>41. Ocuparse en cosa distinta de sus labores en las horas de trabajo sin previo permiso del jefe inmediato.</p> <p>42. Presentar documentos falsos o suministrar informaciones inexactas a la empresa o a terceros para obtener provecho indebido en los préstamos de vivienda, auxilio de energía, servicios médicos, prestaciones sociales, auxilios escolares y demás beneficios legales, voluntarios o convencionales.</p> <p>43. Reportar y/o cobrar horas extras, recargos y viáticos en cantidad mayor a la realmente trabajada o causada.</p> <p>44. Obrar con negligencia, descuido, imprudencia o temeridad o contravención de las advertencias, señales, caución o precauciones de seguridad, higiene o disciplina de la empresa.</p> <p>45. Retirarse del turno antes de que se presente el trabajador que lo deba suceder en la labor.</p> <p>46. Las demás prohibiciones que resulten de la naturaleza del contrato, de las disposiciones legales, instrucciones, procedimientos, políticas y normas de la Empresa, como lo fueren las políticas de Recursos Humanos divulgadas y establecidas por la Empresa y ya conocidas por el personal</p>	<p>31. Establish and/or maintain with customers, suppliers and/or third parties commercial, financial, technical, or economic interests other than those established in the development of the function entrusted in compliance with the corporate purpose of the Company, which result in personal benefit(s) of the employee.</p> <p>32. Engaging in acts of unfair competition.</p> <p>33. Entering the Company's facilities without authorization on non-working days and hours. Receiving visits from friends, former employees of the Company or relatives in the Company's facilities.</p> <p>34. Unlawful use of the Company's name.</p> <p>35. Bringing into the offices any device or material that does not constitute a working tool.</p> <p>36. Working overtime without authorization from the Company.</p> <p>37. Install any type of software not expressly authorized by the Company or perform any action that puts or may put the Company's computer security at risk.</p> <p>38. Disclose without authorization to third parties information related to the Company, clients, or companies to which services are provided, through chats or social networks (Facebook, Whatsapp Groups, Twitter, Instagram, LinkedIn, and any other social or professional network), including but not limited to: (i) Confidential Information of the Company or employees; (ii) Personal or labor information (payroll) of the Company's employees; (iii) Internal decisions; (iv) Policies and regulations; (v) Comments that attempt against the good name of another employee of the Company, shareholders, contractors, or any person who has a current relationship with the Company.</p> <p>39. To switch work shifts with co-workers without the express authorization of the employer.</p> <p>40. To leave work during working hours, without permission from the respective superior or without a justified cause.</p> <p>41. To engage in anything other than work during working hours without prior permission from the immediate supervisor.</p> <p>42. To submit false documents or provide inaccurate information to the company or third parties to obtain undue advantage in housing loans, energy allowance, medical services, social benefits, school allowances and other legal, voluntary or conventional benefits.</p> <p>43. To report and/or charge overtime, surcharges and per diems in excess of the amount actually worked or caused.</p> <p>44. To act with negligence, carelessness, imprudence or recklessness or in contravention of the warnings, signs, cautions or precautions of safety, hygiene or discipline of the company.</p> <p>45. To leave the shift before the worker who is to succeed him/her in the work is present.</p> <p>46. Other prohibitions resulting from the nature of the contract, legal provisions, instructions, procedures, policies, and rules of the Company such as the Human Resources Policies already implemented by the Company and already known by the employees.</p>
<p style="text-align: center;">Capítulo XVII Escala de faltas y sanciones disciplinarias</p>	<p style="text-align: center;">Chapter XVII Scale of misconduct and disciplinary sanctions</p>
<p>Artículo 54. La Compañía no puede imponer a sus trabajadores sanciones no previstas en este reglamento, en pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales o en contrato de trabajo.</p> <p>Parágrafo. Las consecuencias que se describen a continuación se impondrán según la gravedad de la falta y la existencia de antecedentes disciplinarios de cualquier índole.</p> <p>Artículo 55. Las sanciones disciplinarias aplicables al interior de la Compañía son las siguientes:</p> <p>1. Llamado de atención escrito: El llamado de atención escrito es la consecuencia disciplinaria común frente a la falta que sea considerada leve, y exista algún tipo de antecedente disciplinario al trabajador. Para todos los efectos, el llamado de atención escrito podrá ser una comunicación directa al empleado o también será considerado de esta manera el plan de mejora de desempeño.</p>	<p>Article 54. The Company may not impose on its employees' sanctions not provided for in these regulations, in pacts, collective bargaining agreements, arbitration decisions, or in the employment contract.</p> <p>Paragraph. The consequences described below shall be imposed according to the seriousness of the offense and the existence of a disciplinary record of any kind.</p> <p>Article 55. The disciplinary sanctions applicable within the Company are as follows:</p> <p>1. Written reprimand: The written reprimand is the common disciplinary consequence for a misconduct that is considered minor, and there is some type of disciplinary record of the employee. For all purposes, the written reprimand may be a direct communication to the employee, or it may also be considered as such the employee's performance improvement plan.</p>

<p>2. Suspensión del contrato de trabajo: si es por primera vez no podrá exceder los ocho (8) días y si es por segunda vez (reincidencia en cualquier grado) no podrá exceder los dos (2) meses. Se puede aplicar como consecuencia de un proceso disciplinario previo.</p> <p>3. Multas: Se puede aplicar como consecuencia de un proceso disciplinario previo y se ajustará a lo establecido en el Código sustantivo del trabajo.</p> <p>4. Despido con justa causa comprobada. Se puede aplicar como consecuencia de un proceso disciplinario previo.</p>	<p>2. Suspension of the employment contract: if it is for the first time it may not exceed eight (8) days and if it is for the second time (recidivism in any degree) it may not exceed two (2) months. It may be applied as a consequence of a previous disciplinary process.</p> <p>3. Fines: May be applied as a consequence of a previous disciplinary process and shall be in accordance with the terms of the Substantive Labor Code.</p> <p>4. Termination with cause. It may be applied as a consequence of a previous disciplinary process.</p>
<p>Artículo 56. Constituyen faltas leves entre otras, pero sin limitarse a, las siguientes:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. El retardo hasta de 10 minutos en la hora de entrada sin excusa suficiente o notificación apropiada por primera vez, cuando cause perjuicio de consideración a la Compañía. 2. Tomarse más del tiempo estipulado en las horas de descanso sin excusa suficiente o notificación apropiada, por primera vez, aun cuando no cause perjuicio de consideración a la Compañía. 3. La violación leve por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias, por primera vez, cuando no cause perjuicio de consideración a la Compañía. <p>Parágrafo. Las faltas antes descritas serán consideradas faltas graves en el momento en que se incurra en la falta leve por segunda vez.</p>	<p>Article 56. The following are minor offenses, among others, but not limited to:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. The delay of up to 10 minutes in the entry time without sufficient excuse or proper notice for the first time, when it causes considerable damage to the Company 2. Taking more than the stipulated time off during rest hours without sufficient excuse or proper notice, for the first time, even if it does not cause substantial detriment to the Company. 3. Slight violation by the employee of contractual or regulatory obligations, for the first time, when it does not cause substantial damage to the Company <p>Paragraph. The misconduct described above shall be considered serious misconduct when the employee commits the second minor misconduct.</p>
<p>Artículo 57. Constituyen faltas graves, por lo tanto, será justa causa de terminación del contrato de trabajo aun cuando suceda por primera vez, entre otras, pero sin limitarse a, las siguientes:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. El retardo hasta de 20 minutos en la hora de entrada al trabajo sin excusa suficiente o notificación apropiada, por segunda vez, en un periodo de 60 días. 2. La falta total del trabajador en la mañana o en el turno correspondiente, sin excusa suficiente o notificación apropiada. 3. La falta total del trabajador a sus labores durante el día sin excusa suficiente o notificación apropiada. 4. Alterar o reproducir la información o cualquier otro bien de la Compañía, sin autorización expresa del superior jerárquico o jefe directo. 5. La violación grave por parte del trabajador de sus obligaciones o prohibiciones contractuales o reglamentarias. 6. Suministrar información falsa a sus superiores jerárquicos o a sus compañeros de trabajo. 7. Suministrar información inexacta al médico especialista de seguridad y salud en el trabajo. 8. Suministrar información falsa o inexacta a los clientes. 9. Presentarse a ejercer sus funciones al sitio de trabajo bajo los efectos de cualquier sustancia embriagante o alucinógena incluso un día después de haberlas consumido y/o consumirlos durante la jornada laboral, con base en las políticas y lineamientos de la Compañía. 10. Desconocer las disposiciones establecidas dentro de las políticas implementadas por la empleadora. 11. Desconocer los protocolos de vestimenta ordinariamente aceptados por la sociedad para el profesional del derecho para la atención presencial o virtual de clientes 12. Faltar al deber profesional de confidencialidad de la información que le asiste al trabajador. 13. Sustraer, disponer, publicar o copiar para beneficio propio o de terceros información que llegue a conocer el trabajador en virtud de la ejecución de sus labores, sin importar el modo que llegó a su conocimiento. 14. Presentar información o documentación falsa para efectos de justificar ausencia por incapacidad médica. 15. Incurrir en conducta de acoso sexual que trata la ley 2365 de 2024, entre otras disposiciones aplicables, relacionadas y/o complementarias. 16. El uso de teléfono inteligente, Tablet, reloj inteligente, audífonos, equipo de grabación de video o audio, cámara fotográfica, en virtud de la sensibilidad y confidencialidad de la información que llega conocer el trabajador, la cual corresponde proteger. 17. Practicar y/o facilitar juegos de suerte y azar en las instalaciones de la Compañía. 	<p>Article 57. Serious misconduct includes, therefore, it will be just cause for termination of the employment contract even if it occurs for the first time, but is not limited to, the following:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. The delay of up to 20 minutes in the time of entry to work without sufficient excuse or proper notice, for the second time, in a period of 60 days. 2. The total absence of the employee in the morning or in the corresponding shift, without sufficient excuse or proper notice, for the second time. 3. Total absence of the employee from work during the day without sufficient excuse or proper notice. 4. Altering or reproducing information or any other Company property without the express authorization of the superior or direct supervisor. 5. Serious violation by the employee of his contractual or regulatory obligations or prohibitions. 6. Providing false information to hierarchical superiors or co-employees. 7. Providing inaccurate information to the occupational health physician. 8. To provide false/misleading or inaccurate information to the clients. 9. To report to the workplace under the influence of any intoxicant or hallucinogenic substance, even one day after having consumed them and/or to consume them during the workday, based on the Company's policies and guidelines. 10. To ignore the regulations established within the policies implemented by the employer. 11. To ignore the protocols of dress ordinarily accepted by society for the legal professional for face-to-face or virtual customer service. 12. To violate the professional duty of confidentiality of the information that assists the employee. 13. To remove, dispose, publish or copy for one's own benefit or that of third parties information that the employee becomes aware of by virtue of the performance of his/her work, regardless of the manner in which he/she became aware of it. 14. To submit false information or documentation for the purpose of justifying absence due to medical leave. 15. Incurring in sexual harassment conduct as per Law 2365 of 2024, among other applicable, related and/or complementary regulations. 16. The use of smart phones, tablets, smart watches, headphones, video or audio recording equipment, cameras, due to the sensitivity and confidentiality of the information that the employee comes to know, which must be protected. 17. To practice and/or facilitate gambling in the Company's facilities. 18. Conducting business or engaging in activities using the Employer's information, goods and/or products. 19. Exceeding assigned duties to the detriment of the Company.

18. Realizar negocios o ejercer actividades valiéndose de la información, los bienes y/o productos del Empleador.	20. Exploiting the good name of the Company for personal, commercial or any other purpose.
19. Extralimitar las funciones asignadas en perjuicio de la Compañía.	21. To give, offer, accept, or receive any gift to public or official employees with the intention of compromising their professional ethics and honesty, and that directly or indirectly compromises the Company's responsibility.
20. Explotar el buen nombre de la Compañía para fines personales, comerciales o de cualquier otra naturaleza.	22. Mislead the Company with false certificates or references in which the employee is attributed capacity, aptitudes, or faculties that he/she lacks.
21. Entregar, ofrecer, aceptar o recibir cualquier regalo a empleados públicos u oficiales con el ánimo de comprometer la ética profesional y la honestidad de los mismos, y que de manera directa o indirecta comprometa la responsabilidad de la Compañía.	23. Incurring in breaches of probity or honesty, in acts of violence, threats, insults or mistreatment against the Company, their relatives or management or administrative personnel of the Company or establishment, or against customers and suppliers of the employer, unless provoked or acting in self-defense, during their work.
22. Engañar a la Compañía con certificados falsos o referencias en los que se atribuyan al trabajador capacidad, aptitudes o facultades de que carezca.	24. Promoting discord among employees for personal, labor, political, cultural, sporting or any other subject, for the first time, when it causes any substantial prejudice to the Company
23. Incurrir en faltas de probidad u honradez, en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratos en contra de la Compañía, sus familiares o del personal directivo o administrativo de la Compañía o establecimiento, o en contra de clientes y proveedores del empleador, salvo que medie provocación o que obre en defensa propia, durante sus labores.	25. Conduct constituting harassment at work.
24. Promover discordias entre los trabajadores por asuntos personales, laborales, políticos, culturales, deportivos o de cualquier otro tema, por primera vez, cuando cause un perjuicio de consideración a la Compañía	26. Failure to use the personal protection elements provided by the Company to the employee and disregarding any of the industrial safety and Occupational Health and Safety standards implemented.
25. Las conductas que constituyan acoso laboral.	27. Intentionally causing material damage during the performance of work or because of it, in buildings, works, machinery, instruments, raw materials and other objects related to the work.
26. La no utilización de los elementos de protección personal suministrado por la Empresa al trabajador y desatender cualquiera de las normas de seguridad industrial y Seguridad y Salud en el Trabajo implementadas.	28. Causing damage, if it is serious, without malice, but with such negligence that it is the sole cause of the damage.
27. Ocasionar, intencionalmente, perjuicios materiales durante el desempeño de las labores o con motivo de ellas, en los edificios, obras, maquinaria, instrumentos, materias primas y demás objetos relacionados con el trabajo.	29. To compromise, by his imprudence or inexcusable carelessness, the safety of the establishment or of the persons who are in it.
28. Ocasionar los perjuicios siempre que sean graves, sin dolo, pero con negligencia tal, que ella sea la causa única del perjuicio.	30. Disrespectful treatment of their superiors, employees, customers, customers' employees, and suppliers of the Company.
29. Comprometer, por su imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentren en él.	31. Revealing trade secrets or disclosing matters of a confidential nature, to the detriment of the Company.
30. El trato irrespetuoso a sus superiores, compañeros de trabajo, clientes, empleados de clientes y proveedores de la Compañía.	32. Disobey the orders of the Company or its representatives, without just cause, as long as it concerns contracted work.
31. Revelar los secretos de fabricación o dar a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la Compañía.	33. Refusing to adopt preventive measures or to follow the procedures indicated to avoid accidents or illnesses.
32. Desobedecer las ordenes de la Compañía o a sus representantes, sin causa justificada, siempre que se trate del trabajo contratado.	34. If he takes documents, accounting books, machinery, instruments or tools, raw materials, or any other property of the Company, without the corresponding written permission.
33. Negarse a adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades.	35. If intentionally or by a serious mistake, causes great damage or loss to the Company, or damages the reputation of the Company seriously.
34. Si toma documentos, libros contables, maquinaria, instrumentos o herramientas, materias primas o cualquier otra propiedad de la Compañía, sin el permiso correspondiente por escrito.	36. Suspending work during the shift without prior authorization from the Immediate Supervisor.
35. Si, intencionalmente o por un error grave, provoca gran daño o pérdida a la Compañía, o daña la reputación de la Compañía seriamente.	37. Any kind of disclosure of confidential, privileged information and intellectual property.
36. Suspender las labores durante el turno sin previa autorización del Jefe Inmediato.	38. When using any computer equipment, only the computer systems and programs that have been implemented in the Company and those that the Company may develop shall be used; therefore, it is prohibited to install or use copies of any computer system or programs other than those of the Company.
37. Cualquier tipo de divulgación de la información confidencial, privilegiada y propiedad intelectual.	The foregoing, although such situation shall be a serious offense, as shall be the fact that games are introduced or operated in the Company's computer equipment or that computer programs with viruses are introduced or operate.
38. Cuando se utilice algún equipo de cómputo, se utilizarán únicamente los sistemas y programas de computación que se tengan implementados en la Compañía y los que esta llegue a desarrollar, por lo tanto, queda prohibido instalar o utilizar copia de cualquier sistema o programas de computación ajenos a los de la Compañía.	39. To carry out any act that endangers his safety, that of his coworkers, his superiors or that of third parties, that threatens or damages machines, vehicles, tools, workshops, buildings, plants, work equipment or endangers or imminently endangers the provision of the service, such as smoking (includes electronic cigarettes, vapes, etc.) in prohibited places.
Lo anterior, independientemente de que tal situación será motivo falta grave, como también, será el hecho de que se introduzcan u operen juegos en los equipos de computación de la Compañía o bien que se introduzcan u operen programas de computación con virus	40. To interpose or cause to be interposed obstacles of any nature so that the work of the company or of any other person rendering services directly or indirectly to the company may be impeded.
39. Ejecutar cualquier acto que ponga en peligro su seguridad, la de sus compañeros de trabajo, la de sus superiores, o la de terceros, que amenace o perjudique las máquinas, vehículos, herramientas, talleres, edificios, plantas, equipos de trabajo o en peligro o en inminente peligro, la prestación del servicio, tales como las de fumar (incluye cigarrillos electrónicos, vapeadores etc.) en lugares prohibidos.	41. Intentionally damaging its own work, the work of any other person who provides services directly or indirectly to the company, installations,
40. Interponer o hacer interponer obstáculos de cualquier naturaleza para que el trabajo propio o de cualquier otra persona que preste sus servicios directa o indirectamente a la compañía.	

<p>41. Causar daño intencional en la labor propia, en la labor de cualquier otra persona que preste sus servicios directa o indirectamente a la compañía, instalaciones, equipos, herramientas, útiles, materias primas, materiales, insumos, instrumentos de cualquier naturaleza, documentos.</p> <p>42. Enviar o reenviar mediante el correo electrónico corporativo, intranet, redes institucionales, teléfono, fax o cualquier otro medio de comunicación suministrado por la compañía o propios, agresiones, insultos, injurias o cualquier otra forma de falta de respeto.</p> <p>43. Tener conocimiento de hechos delictivos o irregularidades que afecten a la compañía o sus clientes y no dar información de los mismos.</p> <p>44. Revelar información privada de la compañía o de sus clientes a terceras personas, sin autorización de ésta.</p> <p>45. Imponer a los trabajadores que supervisa o coordina, órdenes o instrucciones que resulten contrarias a la labor para la cual han sido contratados, sin previa autorización expresa por parte de la compañía.</p> <p>46. Rendir informaciones falsas a la compañía o usuarios.</p> <p>47. El hecho de que el trabajador facilite a terceros el uso de claves, contraseñas o códigos, personal o ajena, suministrados por la compañía con el objeto de permitirle su acceso, sin autorización expresa.</p> <p>48. Permitir a terceros o compañeros de trabajo, el porte o uso del carnet u otro medio de identificación suministrados por la compañía.</p> <p>49. Disponer, apoderarse, tomar, retener, extraer, copiar o entregar títulos valores, garantías, dineros, cualquier instrumento negociable o documentos entregados al trabajador por razones de su cargo o llegue a poseerlo por cualquier medio, aun cuando no tenga relación con su cargo, los cuales hubiesen sido entregados a la compañía o sus clientes.</p> <p>50. El hecho que el trabajador simule ante terceros la ocupación de cargo distinto al asignado por la compañía.</p> <p>51. El hecho de que el trabajador utilice indebidamente, en provecho propio o de un tercero, influencias derivadas del ejercicio del cargo, con el fin de obtener cualquier beneficio de parte en asunto que el trabajador se encuentre conociendo o haya de conocer.</p> <p>52. Solicitar a cualquier compañero de trabajo, tercero o usuario, la realización de sus propias labores, la cual, por omisión, negligencia, se encuentra en imposibilidad de realizarla.</p> <p>53. Realizar un acto, negarse a realizarlo o tomar una decisión, sin encontrarse autorizado para ello, excediéndose de sus funciones o facultades o, bajo el desconocimiento de normas, procedimientos o políticas establecidas.</p> <p>54. Permitir el ingreso de elementos ilícitos dentro de las instalaciones de la compañía o de sus clientes.</p> <p>55. La reincidencia de faltas leves por dos (2) veces, en un periodo de sesenta (60) días.</p>	<p>equipment, tools, tools, raw materials, materials, supplies, instruments of any nature, documents, etc.</p> <p>42. To send or forward by means of corporate e-mail, intranet, institutional networks, telephone, fax or any other means of communication provided by the company or its own, aggressions, insults, insults, insults or any other form of disrespect.</p> <p>43. Having knowledge of criminal acts or irregularities affecting the company or its customers and not disclosing information about them.</p> <p>44. To disclose private information of the company or its clients to third parties without authorization from the company.</p> <p>45. To impose orders or instructions to the employees he/she supervises or coordinates, that are not in accordance with the work for which they have been hired, without prior express authorization from the Company.</p> <p>46. To provide false information to the company or users.</p> <p>47. The fact that the employee facilitates to third parties the use of keys, passwords or codes, personal or external, provided by the company in order to allow access, without express authorization.</p> <p>48. To allow third parties or co-employees to carry or use the ID card or other means of identification provided by the company.</p> <p>49. To dispose of, seize, take, retain, extract, copy or deliver securities, guarantees, money, any negotiable instrument or documents delivered to the employee by reason of his position or come into his possession by any means, even if not related to his position, which have been delivered to the company or its customers.</p> <p>50. The fact that the employee simulates before third parties the occupation of a position other than the one assigned by the company.</p> <p>51. The fact that the employee unduly uses, for his own benefit or that of a third party, influences derived from the exercise of his position, with the purpose of obtaining any benefit from a party in a matter that the employee is aware of or should be aware of.</p> <p>52. To request from any co-worker, third party or user, the performance of his own work, which, by omission or negligence, he is unable to perform.</p> <p>53. To perform an act, refuse to perform an act or make a decision, without being authorized to do so, exceeding their functions or powers, or in disregard of established rules, procedures or policies.</p> <p>54. To allow the entry of illicit elements within the company's facilities or those of its clients.</p> <p>55. The recidivism of minor offenses for two (2) times in a period of sixty (60) days.</p>
<p style="text-align: center;">Capítulo XVIII</p> <p>Procedimientos para comprobación de faltas y formas de aplicación de las sanciones disciplinarias.</p>	<p style="text-align: center;">Chapter XVIII</p> <p>Procedures for verifying misconduct and forms of application of disciplinary sanctions.</p>
<p>Artículo 58. Antes de aplicarse una sanción disciplinaria, la Compañía, deberá oír al trabajador inculcado directamente asistido por representantes de la organización sindical a que pertenezca, en caso de ser sindicalizado, o acompañado de compañeros de trabajo, testigos, o asistencia legal, siempre que así lo considere necesario.</p> <p>La Compañía dejará constancia escrita de los hechos, de las diligencias o reuniones que se realicen, así como de la decisión de imponer o no una sanción, o finalizar el contrato de trabajo con justa causa.</p> <p>Artículo 59. Conforme lo indicado en la sentencia C- 593 de 2014 de la Corte Constitucional el proceso disciplinario será el siguiente:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Apertura del proceso disciplinario: el cual deberá comunicarse por escrito o vía electrónica al trabajador, que contendrá: <ul style="list-style-type: none"> - Comunicación formal de la apertura del proceso disciplinario al trabajador. 	<p>Article 58. Before applying a disciplinary sanction, the Company shall hear the accused employee directly, assisted by representatives of the union organization to which he/she belongs, in case he/she is a union member, or accompanied by co- employees, witnesses, or legal assistance, whenever it deems it necessary.</p> <p>The Company shall leave a written record of the facts, of the proceedings or meetings held, as well as of the decision to impose or not a sanction, or to terminate the employment contract with just cause.</p> <p>Article 59. According to Constitutional Court Decision C-593 of 2014, the disciplinary process shall be as follows:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Opening of the disciplinary process: which shall be communicated in writing or electronically to the employee, which shall contain: <ul style="list-style-type: none"> - Formal communication of the opening of the disciplinary process to the employee. - In the formal communication of the opening, which shall be the summons to the discharge proceeding, the facts under investigation shall be summarized.

<ul style="list-style-type: none"> - En la comunicación formal de apertura, que será la citación a la diligencia de descargos, se deberán relacionar de manera resumida los hechos objeto de investigación. - Indicar la fecha, hora y lugar en la cual se realizará la respectiva diligencia de descargos al trabajador, la cual podrá ser presencial o virtual. - Indicar y suministrar copia de las pruebas que tiene la Compañía y en que soporta el inicio del proceso interno de investigación disciplinaria. - La calificación provisional de las conductas como faltas disciplinarias. - Señalamiento de las disposiciones disciplinarias presuntamente infringidas. - Esta comunicación deberá ser notificada al trabajador previo a la diligencia de descargos. <p>2. Realización diligencia de descargos: la misma podrá realizarse mediante audiencia presencial, satelital, por internet, o mediante explicación escrita que deberá entregar el trabajador en el plazo señalado por el Empleador. Los descargos son la oportunidad para que el trabajador pueda ejercer su derecho a la defensa, formular sus descargos, controvertir las pruebas en su contra y allegar las que considere pertinentes para sustentar sus descargos.</p> <p>La diligencia de descargos se programará una vez la Compañía concluya el proceso de investigación disciplinario, y reúna la información necesaria para presentarla al trabajador. El procedimiento interno de investigación será confidencial, y garantizará el derecho a la defensa y al debido proceso.</p> <p>3. Pronunciamiento definitivo del empleador: mediante acto motivado, sobre la decisión disciplinaria del caso, si hay lugar a ella. El pronunciamiento definitivo se comunicará una vez la Compañía haya evaluado la información recaudada durante el proceso de investigación y la versión del trabajador. El término previsto para la entrega del pronunciamiento definitivo dependerá de la complejidad del proceso y de la cantidad de información recaudada, siempre respetando los principios de celeridad e inmediatez de la decisión.</p> <p>4. Recursos: el trabajador podrá solicitar al empleador, a modo de recurso, la revisión de la decisión notificada. Lo anterior deberá hacerlo mediante escrito motivado a más tardar dentro de los 2 días siguientes a la notificación de la decisión en primera instancia. El recurso se presenta en el efecto devolutivo, de tal forma que la decisión mantendrá vigencia hasta tanto se resuelva por el la Segunda Instancia. Se notificará por escrito la decisión de Segunda Instancia al trabajador.</p> <p>➤ Proceso sumario: para el caso de las faltas consideradas leves, cuya sanción disciplinaria es el llamado de atención (verbal o escrito), el empleador podrá estructurar un proceso disciplinario sumario en el que todas las fases se adelantarán de manera compilada en un solo momento. En este sentido, el supervisor sin necesidad de citación previa a descargos solicitará las explicaciones por el hecho objeto de investigación. El trabajador deberá otorgar de manera verbal o escrita las explicaciones solicitadas. En el mismo acto el supervisor notificará la decisión disciplinaria tomada. En estos casos sólo procede el recurso de reconsideración el cual es resuelto por el supervisor en el mismo acto. Todo el proceso se deberá registrar en el formato que elabore la empresa para documentar el proceso disciplinario compilado para faltas leves.</p> <p>Artículo 60. El órgano competente para conocer, iniciar y desarrollar el procedimiento disciplinario interno descrito en el presente artículo será el Área de Recursos Humanos, la cual iniciará, desarrollará y resolverá cada uno de los casos con justicia y equidad. De igual manera, dicho departamento estará facultado para delegar las funciones que considere pertinentes, con el fin de dar celeridad al procedimiento disciplinario.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Indicate the date, time and place in which the respective proceeding of the employee's discharge will take place, which may be either on-site or virtual. - Indicate and provide a copy of the evidence that the Company has and that supports the initiation of the internal disciplinary investigation process. (Evidence may be provided in the discharge proceeding by providing and ensuring that the employee has the opportunity to controvert it). - Provisional qualification of the conduct as disciplinary offenses - Identification of the disciplinary provisions alleged to have been violated. - This communication shall be notified to the employee prior to the discharge process. <p>2. Execution of the discharge proceedings: this may be carried out by means of a hearing in person, by satellite, by internet, or by means of a written explanation to be submitted by the employee within the term indicated by the Employer. The discharge is the opportunity for the employee to exercise his/her right to defense, to formulate his/her defense, to dispute the evidence against him/her and to submit the evidence he/she considers relevant to support his/her defense.</p> <p>The process of the discharge will be scheduled once the Company concludes the disciplinary investigation process and gathers the necessary information to present it to the employee. The internal investigation procedure shall be confidential and shall guarantee the right to defense and due process.</p> <p>3. Final pronouncement of the employer: by means of a reasoned act, on the disciplinary decision of the case, if applicable. The final pronouncement shall be communicated once the Company has evaluated the information collected during the investigation process and the employee's version. The term foreseen for the delivery of the final decision will depend on the complexity of the process and the amount of information collected, always respecting the principles of speed and immediacy of the decision.</p> <p>4. Appeals: the employee may request the employer, by way of appeal, to review the decision notified. This must be done by means of a reasoned written request no later than 2 days after the notification of the first instance decision. The appeal is presented in the devolutive effect, in such a way that the decision will remain in force until it is resolved by the Second Instance. The Second Instance decision shall be notified to the employee.</p> <p>➤ Summary process: in the case of misconduct considered minor, whose disciplinary sanction is a reprimand (verbal or written), the employer may structure a summary disciplinary process in which all phases will be carried out in a compiled manner at a single time. In this sense, the supervisor will request explanations for the fact under investigation without the need for prior summons. The employee must provide the requested explanations verbally or in writing. In the same act the supervisor will notify the disciplinary decision taken. In these cases, only an appeal for reconsideration is allowed, which is resolved by the supervisor in the same act. The entire process must be recorded in the format prepared by the company to document the disciplinary process compiled for minor offenses.</p> <p>Article 60. The competent body to know, initiate and develop the internal disciplinary procedure described in this article shall be the Area of Human Resources, which shall initiate, develop and resolve each of the cases with fairness and equity. Likewise, said department shall be empowered to delegate the functions it deems pertinent, in order to expedite the disciplinary procedure.</p>
---	---

<p>Artículo 61. El Área de Recursos Humanos, o quien se encuentre delegado para ello, podrá realizar la apertura del proceso investigativo y disciplinario, cuando se presenten conductas que puedan configurar incumplimientos legales y/o reglamentarios de los trabajadores, de la siguiente manera:</p> <ol style="list-style-type: none"> Por comunicación (informe disciplinario) presentada por el Jefe Inmediato o Superior Jerárquico dentro del organigrama de la compañía, al Área de Recursos Humanos. Por comunicación de cualquier trabajador de la compañía al Área de Recursos Humanos. Por comunicación que realice cualquier tercero a la empresa. En forma oficiosa, cuando así lo considere pertinente. <p>Artículo 62. El Área de Recursos Humanos deberá levantar un acta, por escrito o en medio magnético (incluido audio), de la diligencia de descargos que se desarrolle con el trabajador, la cual deberá ser suscrita por ambas partes y los respectivos testigos, en dos copias de igual tenor y valor. La diligencia de descargos podrá adelantarse mediante explicaciones escritas solicitadas al trabajador, quien deberá entregarlas en el plazo indicado en la citación.</p> <p>Parágrafo 1. Cuando el trabajador o cualquiera de los testigos se rehúse a firmar el acta de la diligencia de descargo, se deberá dejar constancia escrita de la situación, la cual deberá ser suscrita por el encargado del Área de Recursos Humanos para la realización de la diligencia de descargos y un testigo. (Constancia en la cual se da fe de la lectura del documento y entrega formal a quien se niega a firmar).</p> <p>Parágrafo 2. En los casos que lo considere pertinente, el Área de Recursos Humanos podrá levantar un registro filmográfico o audio gráfico de la diligencia de descargos a la que haya lugar. Dentro de la diligencia de descargos, el trabajador podrá controvertir las pruebas en su contra.</p> <p>Parágrafo 3. En el evento que el empleado quiera allegar pruebas que considere pertinentes para sustentar sus descargos, tendrá que hacerlos llegar durante la diligencia de descargos.</p> <p>Parágrafo 4. En el evento en que el trabajador quiera presentar testigos, deberá comunicarlo por escrito a la Empresa, en forma previa a la diligencia de descargos, con la finalidad que el Empleador determine la manera de obtener su versión de los hechos.</p> <p>Parágrafo 5. El Empleador determinará la forma, fecha y hora para esto en forma discrecional. Se deja expresa constancia que la diligencia de descargos será la etapa procesal indicada y exclusiva para controvertir y presentar las pruebas del caso.</p> <p>Parágrafo 6. Para comprobar las faltas disciplinarias el empleador podrá utilizar los medios probatorios que requiera para tal fin, como testimonios, documentos, pruebas de alcoholemia y demás pruebas especiales y/o periciales necesarias, de conformidad con la normatividad vigente en Colombia que regule la materia.</p> <p>Parágrafo 7. Cuando el trabajador previamente citado no se presente a la fecha y hora indicadas para llevar a cabo la diligencia de descargos, se entenderá que el trabajador no quiso ejercer su derecho a la defensa, agotándose así el proceso disciplinario, teniéndose como ciertos los hechos que constituyen faltas disciplinarias. Toda decisión disciplinaria del empleador deberá realizarse mediante un acto motivado y congruente, el cual contendrá de manera clara y precisa la imposición de la sanción, la cual será proporcional a los hechos que la motivaron.</p> <p>Artículo 63. No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria impuesta con violación del trámite señalado en el anterior artículo.</p>	<p>Article 61. The Department of Human Resources, or whoever is delegated to do so, may initiate the investigative and disciplinary process when there is conduct that may constitute legal and/or regulatory non-compliance by employees, as follows:</p> <ol style="list-style-type: none"> By communication (disciplinary report) submitted by the immediate boss or hierarchical superior within the company's organization chart, to Human Resources. By communication from any employee of the company to the Area of Human Resources. By communication made by any third party to the company. Informally, when it deems it pertinent. <p>Article 62. The Human Resources Area shall prepare a written or magnetic media (including audio) record of the discharge proceeding carried out with the employee, which shall be signed by both parties and the respective witnesses, in two copies of equal value. The discharge proceeding may be carried out by means of written explanations requested to the employee, who shall deliver them within the term indicated in the summons.</p> <p>Paragraph 1. When the employee or any of the witnesses refuses to sign the minutes of the discharge proceeding, a written record of the situation must be left, which must be signed by the person in charge of the Area of Human Resources for the conduct of the discharge proceeding and a witness. (Record in which the reading of the document and formal delivery to the person who refuses to sign is attested).</p> <p>Paragraph 2. In the cases deemed pertinent, the Area of Human Resources may make a film or audio- graphic record of the discharge proceeding. During the discharge proceeding, the employee may dispute the evidence against him/her.</p> <p>Paragraph 3. If the employee wants to submit evidence that he/she considers pertinent to support his/her complaints, he/she will have to submit it during the discharge proceeding.</p> <p>Paragraph 4. If the employee wants to present witnesses, he/she must communicate it in writing to the Company, prior to the discharge proceeding, so that the Employer may determine the way to obtain his/her version of the facts.</p> <p>Paragraph 5. The Employer shall determine the manner, date and time for this at its discretion. It is expressly stated for the record that the discharge proceeding shall be the procedural stage indicated and exclusive to controvert and present the evidence of the case.</p> <p>Paragraph 6. To prove disciplinary offenses, the employer may use the means of proof required for such purpose, such as testimonies, documents, alcohol tests and other special and/or expert evidence necessary, in accordance with the regulations in force in Colombia governing the matter.</p> <p>Paragraph 7. When the employee previously summoned does not appear at the date and time indicated to carry out the discharge proceedings, it shall be understood that the employee did not wish to exercise his right to defense, thus exhausting the disciplinary process, and the facts that constitute disciplinary offenses shall be considered as true. Any disciplinary decision of the employer shall be made by means of a reasoned and congruent act, which shall contain in a clear and precise manner the imposition of the sanction, which shall be proportional to the facts that motivated it.</p> <p>Article 63. The disciplinary sanction imposed in violation of the procedure indicated in the preceding article shall not produce any effect whatsoever</p>
<p style="text-align: center;">Capítulo XIX</p> <p>Reclamos: personas ante quienes debe presentarse y su tramitación</p>	<p style="text-align: center;">Chapter XIX</p> <p>Grievances: persons to whom they must be presented and their processing</p>
<p>Artículo 64. Los empleados deberán presentar sus reclamos ante su superior jerárquico, y si no fuere atendido por éste, o no se conformare con su decisión, podrá insistir en su reclamo ante quien tenga la inmediata jerarquía</p>	<p>Article 64. Employees shall present their grievances to their hierarchical superior, and if they are not attended to by the latter, or are not satisfied with his decision, they may insist on their grievance before the person who has the</p>

<p>en orden ascendente, sobre la persona ante quien primero formuló el reclamo.</p> <p>Artículo 65. Los reclamos serán resueltos dentro de un tiempo razonable, atendida su naturaleza. Se deja claramente establecido que para efectos de los reclamos a que se refieren los artículos anteriores, el trabajador o trabajadores pueden asesorarse del sindicato respectivo (en el evento que exista).</p>	<p>immediate hierarchy in ascending order, above the person before whom they first formulated the grievance.</p> <p>Article 65. Claims shall be resolved within a reasonable time, considering their nature. It is established that for the claims referred to in the preceding articles, the employee or employees may seek the advice of the respective union (if it exists)</p>
<p style="text-align: center;">Capítulo XX</p> <p style="text-align: center;">Mecanismos de prevención del acoso laboral y procedimiento interno de solución</p>	<p style="text-align: center;">Chapter XX</p> <p style="text-align: center;">Mechanisms for the prevention of labor harassment and internal procedure for solution</p>
<p>Artículo 66. Las empresas están obligadas a establecer disposiciones y responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y situaciones de acoso laboral.</p> <p>Artículo 67. Los mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral previstos por la Compañía constituyen actividades tendientes a generar una conciencia colectiva conviviente, que promueva el trabajo en condiciones dignas y justas, la armonía entre quienes comparten vida laboral empresarial y el buen ambiente en la Empresa y proteja la intimidad, la honra, la salud mental y la libertad de las personas en el trabajo.</p> <p>Artículo 68. En desarrollo del propósito a que se refiere el artículo anterior, la Empresa ha previsto – entre otros- los siguientes mecanismos:</p> <ol style="list-style-type: none"> Información a los trabajadores sobre la Ley 1010 de 2006 desde el proceso de inducción. Espacios para el diálogo que permitan promover la armonía y el buen trato al interior de la Empresa. Diseño y aplicación de actividades con la participación de los trabajadores. Destinar un presupuesto de capacitación. <p>Artículo 69. Para los efectos relacionados con la búsqueda de solución de las conductas de acoso laboral, se establece, entre otras acciones, un procedimiento interno con el cual se pretende desarrollar las características de confidencialidad, efectividad y naturaleza conciliatoria señaladas por la ley.</p> <p>Artículo 70. La Empresa tendrá un Comité de Convivencia Laboral, compuesto por un número igual de representantes de la Empresa y de los trabajadores, con sus respectivos suplentes por el periodo que por Ley laboral. La vigencia en la actualidad es de 2 años.</p> <p>Artículo 71. El número de trabajadores que deberá integrar el Comité de cada sede depende del número de empleados que laboran en la sede principal, así como en otros centros de trabajo.</p> <p>Artículo 72. El periodo de los miembros será de 2 años, contados a partir de la conformación del mismo. Sin embargo, el Comité de Convivencia Laboral no podrá conformarse con trabajadores a los que se les haya formulado queja de acoso laboral, o que hayan sido víctimas de acoso laboral, en los últimos 6 meses anteriores a su conformación.</p> <p>Artículo 73. El Comité de Convivencia Laboral tendrá las siguientes funciones:</p> <ol style="list-style-type: none"> Promover el desarrollo efectivo de los mecanismos de prevención a que se refieren los artículos anteriores. Recibir y dar trámite a las quejas presentadas en las que se describan situaciones que puedan constituir acoso laboral, así como las pruebas que las soportan. Examinar de manera confidencial los casos específicos. Escuchar a las partes involucradas de manera individual sobre los hechos que dieron lugar a la queja. Adelantar reuniones con el fin de crear un espacio de diálogo entre las partes involucradas, promoviendo compromisos mutuos para llegar a una solución efectiva de las controversias. Formular un plan de mejora concertado entre las partes. 	<p>Article 66. Companies are obliged to establish provisions and responsibilities for the identification, evaluation, prevention, intervention, and permanent monitoring of exposure to psychosocial risk factors at work and situations of harassment at work.</p> <p>Article 67. The mechanisms for the prevention of harassment at work provided by the Company constitute activities aimed at generating a collective awareness that promotes work in dignified and fair conditions, harmony among those who share corporate working life and a good environment in the Company, and protects the privacy, honor, mental health, and freedom of people at work.</p> <p>Article 68. In the development of the purpose referred to in the preceding article, the Company has provided - among others - the following mechanisms:</p> <ol style="list-style-type: none"> Information to employees on Law 1010 of 2006 from the induction process. Spaces for dialogue to promote harmony and good treatment within the Company. Design and implementation of activities with the participation of employees. Allocate a training budget. <p>Article 69. For the purposes related to the search for a solution to the conduct of harassment at work, an internal procedure is established, among other actions, with which it is intended to develop the characteristics of confidentiality, effectiveness and conciliatory nature indicated by law.</p> <p>Article 70. The Company shall have a Labor Coexistence Committee, composed of an equal number of representatives of the Company and the employees, with their respective alternates for the period required by labor law. It is currently in effect for 2 years.</p> <p>Article 71. The number of employees that must integrate the Committee of each headquarters depends on the number of employees that work in the main headquarters, as well as in other work centers.</p> <p>Article 72. The term of office of the members shall be 2 years, counted from the date of its formation. However, the Labor Coexistence Committee may not be formed with employees who have filed a complaint of labor harassment, or who have been victims of labor harassment, in the last 6 months prior to its formation.</p> <p>Article 73. The Labor Coexistence Committee shall have the following functions:</p> <ol style="list-style-type: none"> To promote the effective development of the prevention mechanisms referred to in the previous articles. To receive and process the complaints presented in which situations that may constitute harassment at work are described, as well as the evidence that supports them. Confidentially examine specific cases. Hear the parties involved individually on the facts that gave rise to the complaint. Conduct meetings to create a space for dialogue between the parties involved, promoting mutual commitments to reach an effective resolution of disputes. Formulate an improvement plan agreed between the parties.



<p>7. Hacer seguimiento a los compromisos adquiridos por las partes involucradas en la queja, verificando su cumplimiento de acuerdo con lo pactado.</p> <p>8. En aquellos casos en que no se llegue a un acuerdo entre las partes, no se cumplan las recomendaciones formuladas o la conducta persista, el Comité de Convivencia Laboral, deberá informar a la alta dirección de la Empresa o a quien haga sus veces, cerrará el caso y el trabajador puede presentar la queja ante el inspector de trabajo o demandar ante el juez competente.</p> <p>9. Presentar a la alta dirección de la Empresa las recomendaciones para el desarrollo efectivo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral, así como el informe anual de resultados de la gestión del Comité de Convivencia Laboral y los informes requeridos por los organismos de control.</p> <p>10. Hacer seguimiento al cumplimiento de las recomendaciones dadas por el Comité de Convivencia Laboral a las dependencias de gestión del recurso humano y salud ocupacional de la Empresa.</p> <p>11. Elaborar informes trimestrales sobre la gestión del comité que incluya estadísticas de las quejas, seguimiento de los casos y recomendaciones, los cuales serán presentados a la alta dirección de la Empresa o a quien haga sus veces.</p> <p>12. Evaluar en cualquier tiempo la vida laboral de la Empresa en relación con el buen ambiente y la armonía en las relaciones de trabajo, formulando a las áreas responsables o involucradas, las sugerencias y consideraciones que estime necesarias.</p> <p>13. Las demás actividades inherentes o conexas con las funciones anteriores.</p> <p>14. El Comité de Convivencia Laboral se reunirá ordinariamente cada 3 meses y sesionará con la mitad más uno de sus integrantes y extraordinariamente cuando se presenten casos que requieran de su inmediata intervención y podrá ser convocado por cualquiera de sus integrantes.</p> <p>15. La Empresa deberá garantizar un espacio físico para las reuniones y demás actividades del Comité de Convivencia Laboral, así como para el manejo reservado de la documentación y realizar actividades de capacitación para los miembros del Comité sobre resolución de conflictos, comunicación asertiva y otros temas considerados prioritarios para el funcionamiento del mismo.</p> <p>16. Recibidas las solicitudes para evaluar posibles situaciones de acoso laboral, el comité en la sesión respectiva las examinará, escuchando, si a ello hubiere lugar, a las personas involucradas; construirá con tales personas la recuperación del ambiente laboral, si fuere necesario; formulará las recomendaciones que estime indispensables y, en casos especiales, promoverá entre los involucrados compromisos de convivencia.</p> <p>17. Si como resultado de la actuación del Comité de Convivencia Laboral, este considerare prudente adoptar medidas disciplinarias, dará traslado de las recomendaciones y sugerencias a los funcionarios o trabajadores competentes de la Empresa, para que adelanten los procedimientos que correspondan de acuerdo con lo establecido para estos casos en la ley y en el presente Reglamento.</p> <p>18. El periodo de los miembros será de 2 años, contados a partir de la conformación del mismo. Sin embargo, el Comité de Convivencia Laboral no podrá conformarse con trabajadores a los que se les haya formulado queja de acoso laboral, o que hayan sido víctimas de acoso laboral, en los últimos 6 meses anteriores a su conformación.</p>	<p>7. Follow up on the commitments made by the parties involved in the complaint, verifying their compliance with the agreement.</p> <p>8. In those cases, in which an agreement is not reached between the parties, the recommendations made are not complied with or the conduct persists, the Labor Coexistence Committee shall inform the senior management of the Company or whoever takes its place, shall close the case and the employee may file the complaint before the labor inspector or sue before the competent judge.</p> <p>9. Submit to the Company's senior management the recommendations for the effective development of preventive and corrective measures for workplace harassment, as well as the annual report on the results of the management of the Labor Coexistence Committee and the reports required by the control agencies.</p> <p>10. Follow up on compliance with the recommendations given by the Labor Coexistence Committee to the Company's human resource management and occupational health departments.</p> <p>11. Prepare quarterly reports on the committee's management, including statistics on complaints, follow-up of cases and recommendations, which will be submitted to the Company's senior management or whoever takes its place.</p> <p>12. Evaluate at any time the working life of the Company in relation to the good environment and harmony in working relationships, formulating to the responsible or involved areas, the suggestions and considerations deemed necessary.</p> <p>13. Other activities inherent or related to the above functions.</p> <p>14. The Labor Coexistence Committee shall meet ordinarily every 3 months and shall meet with half plus one of its members and extraordinarily when cases arise that require its immediate intervention and may be convened by any of its members.</p> <p>15. The Company shall guarantee a physical space for meetings and other activities of the Labor Coexistence Committee, as well as for the confidential handling of documentation and training activities for Committee members on conflict resolution, assertive communication and other topics considered priorities for the operation of the Committee.</p> <p>16. Upon receipt of requests to evaluate possible situations of harassment at work, the committee shall examine them in the respective session, listening, if necessary, to the persons involved; it shall work with such persons to restore the work environment, if necessary; it shall formulate the recommendations it deems necessary and, in special cases, shall promote coexistence commitments among those involved.</p> <p>17. If, as a result of the actions of the Labor Coexistence Committee, it deems it prudent to adopt disciplinary measures, it shall transfer the recommendations and suggestions to the competent Company officials or employees, so that they may carry out the corresponding procedures in accordance with the provisions established for these cases in the law and in these Regulations.</p> <p>18. The term of office of the members shall be 2 years, counted from the date of its creation. However, the Labor Coexistence Committee may not be formed with employees who have been complained of harassment at work, or who have been victims of harassment at work, in the last 6 months prior to its formation.</p>
<p style="text-align: center;">Capítulo XXI MODALIDADES NO PRESENCIALES</p>	<p style="text-align: center;">Chapter XXI TELEWORK MODALITIES</p>
<p>En Colombia existen diferentes modalidades para desarrollar el trabajo en instalaciones que no requieren de la presencialidad de los trabajadores en las instalaciones del Empleador: (i) el trabajo en casa, (ii) el teletrabajo y (iii) el home office, (iv) trabajo remoto, estos últimos diferentes uno del otro y regulados de manera independiente.</p> <p style="text-align: center;">Teletrabajo</p>	<p>In Colombia there are different modalities to develop work in facilities that do not require the presence of employees in the Employer's facilities: (i) work at home, (ii) telework and (iii) home office, (iv) remote work, the latter different from each other and regulated independently.</p> <p style="text-align: center;">Telework</p>

<p>Artículo 74. El presente capítulo se aplicará a todos los trabajadores en (adelante "Teletrabajadores") que puedan desarrollar todas sus tareas habituales y normales desde su casa.</p> <p>Artículo 75. Se entiende por Teletrabajo el desarrollo de actividades laborales que se llevan a cabo por fuera del lugar normal de trabajo, mediante el uso de las tecnologías de la información. El Teletrabajo puede revestir una de las siguientes formas:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Autónomos: son aquellos que utilizan su propio domicilio o un lugar escogido para desarrollar su actividad profesional, puede ser una pequeña oficina, un local comercial. En este tipo se encuentran las personas que trabajan siempre fuera de la Empresa y sólo acuden a la oficina en algunas ocasiones. 2. Móviles: son aquellos teletrabajadores que no tienen un lugar de trabajo establecido y cuyas herramientas primordiales para desarrollar sus actividades laborales son las Tecnologías de la Información y la comunicación, en dispositivos móviles. 3. Suplementarios: son aquellos teletrabajadores que laboran dos o tres días a la semana en su casa y el resto del tiempo lo hacen en una oficina. <p>Parágrafo 1. El Teletrabajador contará con equipos de última tecnología que serán suministrados por la Compañía, equipos que pueden ser entre otros, pero sin limitarse, tablet, computadores portátiles, computadores de escritorio, teléfonos móviles con acceso a internet o plan de datos, siendo los mismos de propiedad de la Empresa.</p> <p>Parágrafo 2. Los Teletrabajadores recibirán igualdad de trato en cuanto a la remuneración, capacitación, formación, acceso a mejores oportunidades laborales y demás derechos fundamentales laborales, entre los demás Teletrabajadores y trabajadores de la Empresa.</p> <p>Parágrafo 3. Los Teletrabajadores acordarán con la Empresa las condiciones y recursos asignados para el cumplimiento de las actividades bajo esta modalidad en los contratos de trabajo u otros.</p> <p>Parágrafo 4. El Teletrabajador no podrá compartir, suministrar, copiar, guardar, reproducir, información que, en virtud del acuerdo de teletrabajo a personas ajenas a la Compañía, so pena de incurrir en las sanciones establecidas en el manual de faltas y sanciones y las de más acciones penales y civiles que se inicien por el Empleador o los clientes de este.</p> <p>Artículo 76. La información deberá transportarse, enviarse y remitirse única y exclusivamente por los correos corporativos. La Compañía podrá en cualquier momento recoger los equipos de cómputo y/o tecnológicos entregados al Teletrabajador.</p> <p>Artículo 77. La Compañía hará el mantenimiento preventivo y correctivo de los equipos para lo cual el Teletrabajador deberá llevar a las instalaciones de la Empresa los equipos a su cargo.</p> <p>Artículo 78. El contrato de trabajo en la modalidad de teletrabajo deberá incluir:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Las condiciones de servicio, los medios tecnológicos y de ambiente requeridos, y la forma de ejecutar el mismo en condiciones de tiempo, y si es posible, de espacio. 2. Los días y los horarios en que el Teletrabajador realizará sus actividades. 3. Las responsabilidades en cuanto a la custodia de las herramientas de trabajo y el procedimiento de la entrega por parte del Teletrabajador al momento de finalizar la modalidad de teletrabajo. 4. Las medidas de seguridad informática y confidencialidad que debe conocer y cumplir el Teletrabajador. 5. Las demás que sean necesarias para el cabal cumplimiento de las obligaciones de Teletrabajo. <p>Artículo 79. Las condiciones de acceso al programa de teletrabajo serán las siguientes:</p>	<p>Article 74. The present chapter shall apply to all employees (hereinafter "Teleworker") who can develop all their usual and normal tasks from home.</p> <p>Article 75. Teleworking is understood as the development of work activities that are carried out outside the normal place of work, using information technologies. Teleworking may take one of the following forms:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Self-employed: are those who use their own home or a chosen place to develop their professional activity, it can be a small office, a commercial premises. This type includes people who always work outside the Company and only come to the office on some occasions. 2. Mobile: they are those Teleworkers who do not have an established workplace and whose primary tools to develop their work activities are the Information and Communication Technologies, in mobile devices. 3. Supplementary: are those Teleworkers who work two or three days a week at home and the rest of the time they work in an office. <p>Paragraph 1. The Teleworker will have the latest technology equipment to be provided by the Company, equipment that may be among others, but not limited to, tablet, laptops, desktops, cell phones with internet access or data plan, being the same property of the Company.</p> <p>Paragraph 2. The Teleworker will receive equal treatment in terms of remuneration, training, training, access to better job opportunities and other fundamental labor rights, among other Teleworker and employees of the Company.</p> <p>Paragraph 3. The Teleworker will agree with the Company the conditions and resources assigned for the fulfillment of the activities under this modality in the contracts of work or others.</p> <p>Paragraph 4. The Teleworker may not share, provide, copy, save, store, reproduce, information that, under the agreement of teleworking to persons outside the Company, under penalty of incurring the penalties set out in the manual of faults and penalties and those of more criminal and civil actions to be initiated by the Employer or customers of this.</p> <p>Article 76. The information shall be transported, sent, and forwarded only and exclusively by the corporate mails. The Company will be able at any time to gather the equipment of computation and/or technological delivered to the Teleworker.</p> <p>Article 77. The Company will do the preventive and corrective maintenance of the equipment for which the Teleworker will have to take to the facilities of the Company the equipment to his charge.</p> <p>Article 78. The employment contract in the modality of teleworking shall include:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. The conditions of service, the technological means and environment required, and how to execute the same in conditions of time, and if possible, space. 2. The days and the schedules in which the Teleworker will perform its activities. 3. The responsibilities as for the custody of the tools of work and the procedure of the delivery on the part of the Teleworker at the moment of finalizing the modality of telework. 4. The measures of computer security and confidentiality that must know and fulfill the Teleworker. 5. The others that are necessary for the full compliance with the obligations of Teleworking. <p>Article 79. The conditions of access to the teleworking program shall be as follows:</p>
--	---

<ol style="list-style-type: none"> 1. Los aspirantes deberán diligenciar el formato de solicitud de ingreso al programa. 2. La Empresa realizará un análisis de la solicitud y decidirá basándose en la posibilidad que tiene el aspirante de desempeñar sus funciones bajo la modalidad de teletrabajo. 3. Posteriormente la Empresa en compañía de la ARL realizará una visita de inspección al lugar propuesto por el aspirante para teletrabajar. 4. Luego de las evaluaciones y resultados expedidos por la empresa y la ARL se determinará si el aspirante puede ser Teletrabajador. <p>Artículo 80. La Compañía controlará y supervisará la actividad de los Teletrabajadores mediante medios telefónicos, informáticos y electrónicos. Si por motivos de trabajo fuese necesaria la presencia física de representantes de la Empresa en el lugar de trabajo de los Teletrabajadores, se notificará previamente a los Teletrabajadores.</p> <p>Artículo 81. Los Teletrabajadores consienten libremente realizar reuniones a través de videoconferencias con la Compañía y que, en ningún caso, se entiende como violación del domicilio privado de los Teletrabajadores.</p> <p>Artículo 82. Los Teletrabajadores se comprometen a respetar la legislación, los contratos de trabajo, anexos, reglamentos, políticas o cualquier otro acuerdo que hayan suscrito con la empresa en materia de protección de datos, confidencialidad, invenciones, derechos de autor, las políticas de privacidad y de seguridad de la información que la Empresa ha implementado, como también a utilizar los datos de carácter personal a los que tenga acceso único y exclusivamente para cumplir con sus obligaciones para con la Empresa y cumplir con las medidas de seguridad que la Empresa haya implementado para asegurar la confidencialidad, secreto e integridad de los datos de carácter personal a los que tenga acceso, así como a no ceder en ningún caso a terceras personas los datos de carácter personal a los que tengan acceso, ni tan siquiera a efectos de su conservación.</p> <p>Artículo 83. La Compañía ofrece las siguientes garantías a los Teletrabajadores:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. La vinculación al teletrabajo es voluntaria tanto para la empresa como para el Teletrabajador. 2. Los Teletrabajadores únicamente podrán ser personas domiciliadas en el territorio nacional. 3. La Empresa proveerá los equipos para el desarrollo de la función del Teletrabajador. 4. Los Teletrabajadores gozan de las mismas condiciones en cuanto a seguridad social, remuneración, entre otros. 5. A los Teletrabajadores no les son aplicables las disposiciones sobre jornada de trabajo, horas extraordinarias y trabajo nocturno, salvo si es posible verificar el cumplimiento de la jornada laboral. En el evento en que la Empresa pueda verificar el cumplimiento de la jornada laboral y se llegare a exceder deberá reconocer al Teletrabajador el trabajo suplementario. <p>Artículo 84. Obligaciones de los Teletrabajadores.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Participar en la prevención de los riesgos laborales a través de los comités paritarios de seguridad y salud en el trabajo. 2. Reportar los accidentes de trabajo de acuerdo con la legislación vigente. 3. Cumplir con las horas de trabajo acordadas con la Empresa. 4. Mantener o mejorar el estándar de productividad y calidad que tenía cuando trabajaba en las instalaciones de la Empresa. 5. Mantener informado a la empresa sobre los obstáculos, dificultades que se presentan frente a esta nueva modalidad de trabajo, que pueda afectar la calidad y tiempo de respuesta al cliente. 6. Asistir al trabajo, con independencia de lo programado según el punto anterior, en las siguientes situaciones: reunión de grupo, reuniones generales, fiesta de fin de año, y a todos aquellos eventos no programados que sean informados por el departamento de Recursos Humanos. 7. Mantener una línea de comunicación constante y abierta con la Empresa. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. The applicants shall fill out the application form for admission to the program. 2. The Company shall analyze the application and decide based on the possibility that the applicant must perform its functions under the modality of teleworking. 3. Subsequently, the Company in company of the ARL inspect the place proposed by the applicant to telework. 4. After the evaluations and results issued by the company and the ARL, it will be determined whether the applicant can be Teleworker. <p>Article 80. The Company will control and supervise the activity of the Teleworker by telephone, computer, and electronic means. If for work reasons it is necessary the physical presence of representatives of the Company in the workplace of the Teleworker, the Teleworker shall be notified in advance.</p> <p>Article 81. The Teleworker freely consent to hold meetings through videoconferences with the Company and that, in no case, it is understood as violation of the private domicile of the Teleworker.</p> <p>Article 82. The Teleworker undertake to respect the legislation, employment contracts, annexes, regulations, policies or any other agreement they have signed with the company on data protection, confidentiality, inventions, copyright, privacy policies and information security that the Company has implemented, as well as to use the personal data to which it has access solely and exclusively to comply with its obligations to the Company and to comply with the security measures that the Company has implemented to ensure the confidentiality, secrecy and integrity of the personal data to which it has access, as well as not to transfer in any case to third parties the personal data to which it has access, not even for the purpose of their conservation.</p> <p>Article 83. The Company offers the following guarantees to the Teleworker:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. The link to teleworking is voluntary for both the company and for the Teleworker. 2. The Teleworker may only be persons domiciled in the national territory. 3. The Company will provide the equipment for the development of the function of the Teleworker. 4. The Teleworker enjoy the same conditions in terms of social security, remuneration, among others. 5. To the Teleworker are not applicable to them the dispositions on working time, overtime and night work, except if it is possible to verify the fulfillment of the working day. In the event in which the Company can verify the fulfillment of the working day and it will come to exceed shall recognize to the Teleworker the supplementary work. <p>Article 84. Obligations of the Teleworker.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. To take part in the prevention of the labor risks across the joint committee of safety and health in the work. 2. To report the accidents of work in accordance with the in-force legislation. 3. To comply with the working hours agreed with the Company. 4. Maintain or improve the standard of productivity and quality that he/she had when working at the Company's facilities. 5. Keep the company informed about the obstacles and difficulties that arise in this new work method, which may affect the quality and response time to the customer. 6. Attend work, regardless of what is scheduled according to the previous point, in the following situations: group meetings, general meetings, year-end party, and all those unscheduled events that are reported by the department of Human Resources. 7. Maintain a constant and open line of communication with the Company. 8. Attend all training scheduled by the Company and follow the recommendations related to hygiene, safety, and health at work.
---	--

<p>8. Asistir a todas las capacitaciones programadas por la Empresa y seguir las recomendaciones relacionadas con la higiene, seguridad y salud en el trabajo.</p> <p>9. Bajo el entendido que el Teletrabajador es un trabajador de la Empresa, le serán aplicables las obligaciones y responsabilidades establecidas en el presente reglamento.</p> <p>Artículo 85. La Compañía tendrá las siguientes obligaciones:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Mantener informado al Teletrabajador de los cambios en la empresa, normativas, reuniones, operaciones habituales y en general cualquier aspecto que afecte la prestación del servicio por parte del Teletrabajador. 2. Revisar el desempeño del Teletrabajador, verificando que no haya bajado la productividad, ni la calidad de su trabajo y que se adapte adecuadamente a esta nueva modalidad de trabajo. 3. Mantener comunicaciones periódicas y velar por la integración del Teletrabajador en el grupo de trabajo. 4. Programar la participación en actividades de entrenamiento, capacitaciones, talleres, actividades lúdicas entre otras. 5. Deberá suministrar a los Teletrabajadores equipos de trabajo seguros y medios de protección adecuados. 6. Deberá determinar los días y los horarios en que el Teletrabajador realizará sus actividades, con el fin de delimitar la responsabilidad en caso de accidente de trabajo y evitar el desconocimiento de la jornada máxima legal. 7. Realizar y firmar acuerdo de teletrabajo o dependiendo del caso, contrato de trabajo en la modalidad de teletrabajo. 8. Implementar los correctivos necesarios con la asesoría de la ARL que se presenten en el lugar de trabajo del Teletrabajador. 9. Informar y dar una copia al Teletrabajador de la política de la Empresa en materia de salud y seguridad en el teletrabajo. <p>Artículo 86. El incumplimiento de cualquiera de las obligaciones antes determinadas se constituye como una falta grave y una violación a las obligaciones y prohibiciones que rigen los contratos de trabajo entre los Teletrabajadores y la Empresa.</p> <p>Artículo 87. Los Teletrabajadores autorizan a las ARL y a la Empresa a realizar visitas periódicas a sus domicilios, centros de investigación, o lugares en los cuales desarrollen sus funciones que permitan comprobar si los lugares de trabajo son seguros y están libres de riesgos, de igual forma autorizan las visitas y la asistencia para actividades relacionadas con la Política de Seguridad y Salud en el Trabajo. En materia de seguridad y previsión de riesgos laborales, el teletrabajo operará al interior de la empresa teniendo en cuenta lo establecido en el SG-SST, y las sugerencias efectuadas por la ARL, así como el COPASST de la Compañía.</p> <p>Artículo 88. En la eventualidad de que, por cualquier motivo o circunstancia, fuere necesario abandonar la modalidad del teletrabajo los Teletrabajadores y la empresa regresarán a sus respectivos derechos y obligaciones laborales originalmente pactadas.</p> <p>Artículo 89. Este capítulo se sujeta a las disposiciones establecidas en la normatividad laboral vigente en Colombia.</p>	<p>9. Under the understanding that the Teleworker is an employee of the Company, the obligations and responsibilities established in the present regulation will be applicable to him.</p> <p>Article 85. The Company will have the following obligations:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. To keep informed to the Teleworker of the changes in the company, regulations, meetings, usual operations and in general any aspect that affects the provision of the service on the part of the Teleworker. 2. To review the performance of the Teleworker, verifying that it has not lowered the productivity, nor the quality of his work and that it adapts adequately to this new modality of work. 3. To support periodic communications and to guard over the integration of the Teleworker in the group of work. 4. To program the participation in activities of training, trainings, workshops, playful activities among others. 5. It will have to provide to the Teleworker equipment of sure work and means of suitable protection. 6. It will have to determine the days and the schedules in which the Teleworker will realize his activities, to delimit the responsibility in case of accident of work and to avoid the ignorance of the legal maximum day. 7. To realize and to sign agreement of telework or depending on the case, contract of work in the modality of telework. 8. To implement the necessary correctives with the advice of the ARL that appear in the place of work of the Teleworker. 9. Inform and give a copy to the Teleworker of the policy of the Company on health and safety in teleworking. <p>Article 86. The breach of any of the obligations determined above is constituted as a serious misconduct and a violation of the obligations and prohibitions governing employment contracts between Teleworker and the Company.</p> <p>Article 87. The Teleworker authorize the ARL and the Company to make periodic visits to their homes, research centers, or places in which they develop their functions that allow to verify if the workplaces are safe and free of risks, in the same way authorize visits and assistance for activities related to the Policy of Safety and Health at Work. In terms of safety and prevention of occupational hazards, teleworking will operate within the company considering the provisions of the SG-SST, and the suggestions made by the ARL, as well as the COPASST of the Company.</p> <p>Article 88. In the eventuality that, for any reason or circumstance, it was necessary to abandon the modality of teleworking the Teleworker and the company will return to their respective rights and labor obligations originally agreed.</p> <p>Article 89. This chapter is subject to the provisions established in the labor regulations in force in Colombia.</p>
<p style="text-align: center;">Trabajo en casa</p> <p>Artículo 90. Entiéndase por trabajo en casa la prestación del servicio por parte del trabajador desde un lugar distinto al de las instalaciones del Empleador, que puede ser su domicilio u otro lugar, esta modalidad se adoptará de manera transitoria, sin modificar la naturaleza del contrato ni sus condiciones. Se implementará el trabajo en casa cuando por circunstancias especiales, excepcionales u ocasionales, el trabajador no pueda desarrollar sus funciones desde las instalaciones del Empleador y no está limitado al uso de las tecnologías de la información.</p> <p>Artículo 91. Condiciones generales:</p>	<p style="text-align: center;">Work at home</p> <p>Article 90. Work at home shall be understood as the rendering of services by the employee from a place other than the Employer's facilities, which may be his home or another place; this modality shall be adopted on a temporary basis, without modifying the nature of the contract or its conditions. Work at home shall be implemented when, due to special, exceptional, or occasional circumstances, the employee is unable to perform his functions from the Employer's premises and is not limited to the use of information technologies.</p> <p>Article 91. General Conditions:</p>

<ol style="list-style-type: none"> 1. El Empleador se encargará de implementar herramientas y medios que permitan el reporte, seguimiento y evaluación de las tareas asignadas, así como la comunicación constante y recíproca con el trabajador. 2. El Empleador garantizará al trabajador el descanso obligatorio al que tenga derechos, respetará los permisos que de conformidad con este Reglamento se le otorguen, sus vacaciones, los días festivos, licencias y espacios que le permitan conciliar su vida personal, familiar y laboral. 3. Durante el tiempo que dure el trabajo en casa se mantendrán vigentes las normas previstas en el CST relativos al horario y la jornada laboral. Estarán excluidos del cumplimiento de estas disposiciones y de la remuneración del trabajo suplementario los trabajadores de dirección, de confianza o de manejo. Así mismo, se respetarán las garantías laborales establecidas en el artículo 11 de la Ley 2088 de 2021. 4. La habilitación de trabajo en casa originada por circunstancias excepcionales, ocasionales o especiales se extenderá hasta por un término de tres meses prorrogables por un término igual por una única vez. Sin embargo, si persisten las circunstancias ocasionales, excepcionales o especiales que impidieron que el trabajador pudiera realizar sus funciones en su lugar de trabajo se extenderá la habilitación de trabajo en casa hasta que desaparezcan dichas condiciones. <p>En todo caso, el Empleador conserva la facultad unilateral de dar por terminada la habilitación de trabajo en casa, siempre y cuando desaparezcan las circunstancias ocasionales, excepcionales o especiales que dieron origen a dicha habilitación.</p> <p>Artículo 92. Para desarrollar el trabajo en casa, el trabajador y el Empleador podrán acordar que el trabajador utilice sus herramientas. En caso de no acordarlo, el Empleador las suministrará definiendo las responsabilidades y criterios en cuanto al acceso y cuidado de los equipos, así como respecto a la custodia y reserva de la información de conformidad con la normativa vigente sobre la materia, que serán, pero sin limitarse, las siguientes:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Se prohíbe expresamente al trabajador instalar o modificar el software por su propia cuenta, sin que medie autorización escrita por parte del Empleador y previa verificación de las licencias respectivas. Como consecuencia, el trabajador será el único responsable por el software instalado sin previa autorización escrita y verificación de licencias en los equipos de la Empresa. Igualmente, será responsable ante cualquier autoridad que por cualquier razón llegare a inspeccionar el equipo de uso del trabajador. 2. El software desarrollado o licenciado por el Empleador solamente puede ser instalado en los computadores del Empleador, y de ninguna manera en equipos personales de los trabajadores. Consecuentemente, si hay software instalado en el equipo personal del trabajador, éste será el único responsable frente a las autoridades. 3. Se entiende que la cuenta de correo electrónico asignada al trabajador es una herramienta de trabajo que debe usarse exclusivamente para propósitos laborales y, por lo tanto, la información que circule por ese medio será material clasificado de propiedad del Empleador. El trabajador expresamente acepta que el Empleador revise su cuenta de correo electrónico de manera periódica o cuando ésta lo requiera. 4. El trabajador no podrá obtener acceso o descargar material pornográfico, participación en juegos de azar, hacer o publicar comentarios o propuestas indecorosas, cargar o descargar software comercial infringiendo los derechos de autor o sin autorización del Empleador, transmitir chistes impropios o material que pueda resultar ofensivo para otras personas, la transmisión de material amenazante, obsceno o de acoso; transmitir o revelar información confidencial del Empleador a terceros o al personal del Empleador; o difundir información engañosa del Empleador a los demás empleados. <p>Artículo 93. El trabajador continuará devengando el salario y prestaciones pactadas en el contrato de trabajo.</p> <p>Parágrafo. El Empleador reconocerá a los trabajadores que devenguen hasta dos (2) SMLMV, un auxilio de conectividad digital, equivalente al valor del subsidio legal de transporte, durante el tiempo que presten sus servicios</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. The Employer shall be responsible for implementing tools and means that allow reporting, monitoring and evaluation of the assigned tasks, as well as constant and reciprocal communication with the employee. 2. The Employer shall guarantee the employee the mandatory rest to which he/she is entitled, shall respect the leaves granted in accordance with these Regulations, his/her vacations, vacations, leaves and spaces that allow him/her to reconcile his/her personal, family and work life. 3. During the time the work at home shall remain in force the rules provided for in the CST regarding working hours and working time. Management, trustworthy or managerial employees shall be excluded from complying with these provisions and from the remuneration of supplementary work. Likewise, the labor guarantees established in article 11 of Law 2088 of 2021 will be respected. 4. The authorization to work at home due to exceptional, occasional, or special circumstances will be extended for a term of up to three months, extendable for an equal term only once. However, if the occasional, exceptional, or special circumstances that prevented the employee from performing his duties at his place of work persist, the work at home authorization shall be extended until such conditions disappear. <p>In any case, the Employer retains the unilateral power to terminate the work at home authorization, provided that the occasional, exceptional, or special circumstances that gave rise to such authorization disappear.</p> <p>Article 92. To carry out the work at home, the employee and the Employer may agree that the employee shall use their own tools. If this is not agreed upon, the Employer shall provide them, defining the responsibilities and criteria regarding access to and care of the equipment, as well as the custody and confidentiality of the information in accordance with the regulations in force on the matter, which shall be, but not limited to, the following:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. The employee is expressly forbidden to install or modify the software on his own account, without written authorization from the Employer and prior verification of the respective licenses. Therefore, the employee shall be solely responsible for the software installed without prior written authorization and verification of licenses on the Company's equipment. Likewise, he/she shall be liable before any authority that for any reason may inspect the equipment used by the employee. 2. Software developed or licensed by the Employer may only be installed on the Employer's computers, and in no way on employees' personal equipment. Consequently, if software is installed on the employee's personal equipment, the employee shall be solely liable to the authorities. 3. It is understood that the e-mail account assigned to the employee is a work tool to be used exclusively for work purposes and, therefore, the information circulating through this medium shall be classified material owned by the Employer. The employee expressly agrees that the Employer may check his/her e-mail account periodically or as required by the Employer. 4. The employee shall not access or download pornographic material, participate in gambling, make or post indecent comments or proposals, upload or download commercial software in violation of copyright or without authorization from the Employer, transmit inappropriate jokes or material that may be offensive to others, transmit threatening, obscene or harassing material; transmit or disclose confidential Employer information to third parties or Employer personnel; or disseminate misleading Employer information to other employees. <p>Article 93. The employee shall continue to earn the salary and benefits agreed upon in the employment contract.</p> <p>Paragraph. The Employer shall recognize to the employees who earn up to two (2) SMLMV, a digital connectivity allowance, equivalent to the amount of the legal transportation subsidy, during the time they render their services under the work at home authorization. This allowance is not cumulative with the transportation allowance.</p>
---	---

<p>bajo la habilitación de trabajo en casa. Este auxilio no es acumulable con el auxilio de transporte.</p> <p>Artículo 94. Para la implementación del trabajo en casa, el Empleador deberá promover la formación, capacitación y el desarrollo de competencias digitales, en los trabajadores. Del mismo modo, garantizará las capacitaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo.</p> <p>Artículo 95. El trabajador está en la obligación de cumplir las órdenes impartidas por el Empleador en materia de seguridad y salud en el trabajo, así como tiene la obligación de asistir a todas las actividades desarrolladas por el Empleador para la promoción y prevención de accidentes en el trabajo e implementación de medidas de seguridad y salud en el trabajo.</p> <p>Parágrafo. El trabajador está obligado a facilitar tanto a la ARL, como al Empleador cualquier inspección a su puesto o lugar de trabajo por cualquier medio, así mismo está en la obligación de suministrar la información requerida en relación con su seguridad física y salud integral.</p> <p>Artículo 96. El trabajador no podrá desarrollar las actividades encomendadas y en horario de trabajo bajo los efectos de alcohol o sustancias psicoactivas o psicotrópicas.</p> <p>Parágrafo. Para la realización de las actividades en modalidad no presencial los trabajadores deberán acatar las políticas implementadas por la Empresa, en especial la política de desconexión digital.</p>	<p>Article 94. For the implementation of work at home, the Employer shall promote the education, training and development of digital skills in the employees. Likewise, it shall guarantee training in occupational health and safety.</p> <p>Article 95. The employee is obliged to comply with the orders given by the Employer regarding safety and health at work, as well as the obligation to attend all activities developed by the Employer for the promotion and prevention of accidents at work and implementation of safety and health measures at work.</p> <p>Paragraph. The employee is obliged to facilitate to both the ARL and the Employer any inspection of his position or workplace by any means and is also obliged to provide the information required in relation to his physical safety and integral health.</p> <p>Article 96. The employee shall not carry out the activities entrusted and during working hours under the influence of alcohol or psychoactive or psychotropic substances.</p> <p>Paragraph. For the performance of activities in non- face-to-face mode, employees shall abide by the policies implemented by the Company, especially the digital disconnection policy.</p>
<p style="text-align: center;">Capítulo XXII Publicaciones</p>	<p style="text-align: center;">Chapter XXII Publications</p>
<p>Artículo 97. El Empleador deberá publicar en el lugar de trabajo, mediante la fijación de 2 copias en caracteres legibles, en 2 sitios distintos, el presente Reglamento de Trabajo y en la misma fecha informará a los trabajadores, mediante circular interna, del contenido de dicho reglamento, fecha desde la cual entrará en aplicación e iniciarán a contarse los términos establecidos por el artículo 17 de la Ley 1429 de 2010. Si hubiere varios lugares de trabajo separados, la fijación debe hacerse en cada uno de ellos.</p>	<p>Article 97. The Employer shall publish in the workplace, by posting 2 copies in legible characters, in 2 different places, the present Work Regulations and on the same date shall inform the employees, by means of an internal circular, of the content of said regulations, date from which it shall enter into application and the terms established by Article 17 of Law 1429 of 2010 shall begin to run. If there are several separate workplaces, the posting must be made in each of them.</p>
<p style="text-align: center;">Capítulo XXIII Cláusulas ineficaces</p>	<p style="text-align: center;">Chapter XXIII Ineffective clauses</p>
<p>Artículo 98. No producirá ningún efecto las cláusulas del reglamento que desmejoren las condiciones del trabajador en relación con lo establecido en las leyes, contratos individuales, pactos, convenciones colectivas o fallos arbitrales los cuales sustituyen las disposiciones del reglamento en cuanto fueren más favorables al trabajador.</p>	<p>Article 98. The clauses of the regulations shall not produce any effect if they worsen the conditions of the employee in relation to the provisions of the laws, individual contracts, pacts, collective bargaining agreements or arbitration rulings, which replace the provisions of the regulations insofar as they are more favorable to the employee.</p>
<p style="text-align: center;">Capítulo XIV Vigencia</p>	<p style="text-align: center;">Chapter XIV Validity</p>
<p>Artículo 99. El presente Reglamento entrará a regir a partir de su publicación.</p>	<p>Article 99. These Regulations shall enter into force as of the date of their publication.</p>
<p style="text-align: center;">Capítulo XXV Disposiciones finales</p>	<p style="text-align: center;">Chapter XXV Final Provisions</p>
<p>Artículo 100. Desde la fecha que entra en vigencia este reglamento, quedan sin efecto las disposiciones del reglamento que antes de esta fecha, haya tenido la Compañía.</p>	<p>Article 100. From the date this Regulation becomes effective, the provisions of the Regulation that the Company has had prior to this date shall be null and void.</p>
<p>FECHA: Julio 30 de 2024 DIRECCIÓN: Ac 116 No. 21 – 50 Edificio Bik Tower Bogotá D.C.</p>	<p>DATE: July 30, 2024 ADDRESS: Ac 116 No. 21 – 50 Edificio Bik Tower Bogotá D.C.</p>
<p style="text-align: center;"> FIRMA REPRESENTANTE LEGAL</p>	<p style="text-align: center;"> LEGAL REPRESENTATIVE SIGNATURE</p>

PROPUESTA DE LA EMPRESA AL PLIEGO DE PETICIONES DE LA ASOCIACIÓN SINDICAL DE QUETZAL INTERNATIONAL SERVICES SAS

23 de octubre, 2024

TITULO I. DECLARACIONES

ARTÍCULO 5. PROHIBICIÓN DE DESPIDO SIN JUSTA CAUSA. FUERO CIRCUNSTANCIAL. Durante el conflicto colectivo, es decir, desde la presentación del Pliego de Peticiones hasta el día en que finalice la etapa de negociaciones, QUETZAL no despedirá a ningún empleado sindicalizado sin justa causa previa y debidamente comprobada; si lo hiciere, los trabajadores despedidos sin justa causa tendrán derecho al reintegro y el pago de los salarios y prestaciones que se causen durante el tiempo transcurrido y a que se reconozca que no ha habido interrupción de su relación laboral, siempre y cuando todo esto haya sido ordenado por un juez y dicha orden quede en firme.

ARTÍCULO 7. SUSTITUCIÓN PATRONAL. En caso de sustitución patronal este hecho jurídico no extingue, suspende ni modifica los contratos de trabajo, ni las convenciones colectivas, ni laudos arbitrales celebrados con anterioridad a dicha sustitución, tal como lo estipula el Código Sustantivo de Trabajo.

PARAGRAFO PRIMERO: En caso de sustitución patronal QUETZAL se compromete a informarle al nuevo empleador la existencia del SINDICATO y los beneficios convencionales a que tienen derecho.

PARAGRAFO SEGUNDO: En caso de insolvencia de QUETZAL, esta avisará al SINDICATO con al menos 30 días calendario de anticipación a la presentación de la solicitud de insolvencia.

PARAGRAFO TERCERO: En caso de liquidación de QUETZAL ésta notificará al SINDICATO de acuerdo con los términos indicados en la ley.

ARTÍCULO 8. DERECHO DE LIBRE AFILIACIÓN. QUETZAL garantizará a sus trabajadores el derecho de afiliarse o no afiliarse libremente a EL SINDICATO y a este el libre ejercicio de sus funciones dentro del marco legal, y reconoce a EL SINDICATO como representante legítimo de los trabajadores sindicalizados al servicio de QUETZAL.

TÍTULO III. PETICIONES CAPÍTULO I. DISPOSICIONES INTERNAS.

ARTÍCULO 13. PUBLICIDAD DEL REGLAMENTO DE TRABAJO. Se establece que el reglamento de trabajo debe ser socializado con los trabajadores cada vez que se realice una modificación al mismo.

ARTICULO 14. REUNIONES DE REVISION. En las reuniones de seguimiento denominadas 1:1, las cuales pueden ser realizadas a solicitud del Manager, Supervisor, Director o incluso el Trabajador, se podrán analizar circunstancias de posibles vulneraciones menores de las obligaciones o prohibiciones de los trabajadores, pudiendo las partes hacer acuerdos de mejora para lograr el cumplimiento de dichas obligaciones, sin que sea necesaria la apertura de procesos disciplinarios. De estas reuniones se dejará constancia vía correo electrónico sobre las conclusiones y lo discutido. Las reuniones de 1:1 no constituyen un prerrequisito para poder iniciar un proceso disciplinario.

Para iniciar un ticket de proceso disciplinario, quien solicite la apertura de dicho proceso deberá incluir como evidencia los 1:1 realizados durante los últimos dos (2) meses con el trabajador correspondiente. Esta información será analizada durante el proceso de descargos.

ARTICULO 15. PROCESO DISCIPLINARIO.

El proceso para investigación de faltas disciplinarias y aplicación de sanciones disciplinarias en QUETZAL será el siguiente:

Paso 1: Notificar a Recursos Humanos

- Creación de ticket en el sistema destinado para tal fin, que será dirigido a HR Col «Solicitud de Recursos Humanos» «Relaciones con Empleados» «Disciplina».
- El ticket debe incluir presunta falta y evidencia.
- La creación del ticket la puede hacer: Supervisor, Manager, o Director.
- El ticket llega al HR BP, quien revisa el caso e incluirá al área legal, en un periodo de aproximadamente 24 horas.
- El área legal una vez recibe el caso, revisa la evidencia y la presunta falta vs. Contrato de trabajo, Reglamento interno de trabajo y políticas corporativas y:
 - Si existe suficiente evidencia y caso de presunto incumplimiento se aconseja abrir proceso disciplinario.
 - Si hace falta evidencia se solicitará más evidencia para revisar. Normalmente se pide revisar al menos 30 días de evidencia; se revisa asistencia, marcaciones y otros factores pertinentes al caso.
 - El área Legal cuenta con 24 horas una vez notificado el caso para revisar y entregar sugerencia legal para el caso.
- Equipo conformado por HR, Legal y Mánager /Supervisor deciden abrir o no proceso disciplinario.

Paso 2: Inicio del proceso disciplinario

- HR prepara la notificación al proceso disciplinario, la notificación incluye: Presuntas faltas, evidencia y presuntas normas vulneradas.
- Fecha, hora y lugar de la diligencia de descargos.
- Se notifica al empleado por correo electrónico corporativo con tiempo previo a la diligencia, normalmente la citación se hace con 24 horas de antelación, el tiempo de antelación de la notificación es decidido por el grupo colegiado que ha revisado el presunto incumplimiento que generó la apertura del disciplinario.
- En caso de ser el empleado afiliado al SINDICATO, QUETZAL deberá incluir en copia al SINDICATO en el mismo correo donde se notifique al empleado. Esta notificación será posible siempre que el SINDICATO haya dado aviso de la afiliación del empleado respectivo con no menos de 5 días hábiles previos al correo de apertura del proceso disciplinario.
- En la citación se incluyen, además: consecuencias si no puede asistir y que hacer en ese caso, y adicionalmente la facultad de asistir acompañado por 2 testigos de acuerdo con el artículo 115 del CST. Por otro lado se solicitará allegar las pruebas que desee hacer valer dentro del proceso disciplinario para que sean entregadas durante la practica de la diligencia.

Paso 3: Diligencia de descargos:

- Es atendida por empleado designado por la compañía, normalmente es un abogado del área legal.
- La diligencia comienza haciendo la explicación de las generalidades de ley.
- Se solicita autorización para grabar la reunión.
- Se practica un cuestionario preparado por la compañía, dando al final al empleado agregar pruebas o si quiere agregar algo más y posteriormente la participación e intervención de los testigos si los hay.
- En el acta se incluirán las versiones de los testigos que hayan estado presentes durante la diligencia. Esta intervención se produce una vez se haya practicado la totalidad del cuestionario al empleado.

- En el acta de descargos se deja plasmado todo lo expresado por las partes que intervinieron y adicionalmente se incluye que en un plazo de 24 horas se estará notificando la decisión de primera instancia. Este plazo corre bien a partir del cierre de la diligencia si el empleado no entregará pruebas o las entregó durante la diligencia.

Paso 4: Cierre del proceso disciplinario

- El equipo que revisó inicialmente la apertura del proceso disciplinario procede a revisar la evidencia y los descargos rendidos por el empleado para tomar la decisión de primera instancia.
- HR procede a enviar decisión de primera instancia vía correo electrónico corporativo al empleado dentro del horario de trabajo así: de lunes a jueves de 9:30 a.m. – 7:30 p.m. y viernes de 10:30 a.m.- 7:30 p.m. Si el empleado es afiliado al SINDICATO, se incluirá en dicho correo copia al SINDICATO de la compañía. Esta notificación será posible siempre que el SINDICATO haya dado aviso de la afiliación del empleado respectivo con no menos de 5 días hábiles previos al correo de apertura del proceso disciplinario o durante la diligencia de descargos.
- El empleado cuenta según lo que se establece incluso en la decisión de primera instancia con la facultad de apelar la decisión de primera instancia dentro de los 2 días siguientes a la notificación de la decisión.
- En caso de no apelar la decisión de primera instancia, esta decisión queda en firme.
- Si el empleado apela la decisión de primera instancia, esta será revisada en conjunto con Gerente de HR, Gerente Legal, Representante legal y el Director de la línea a la que pertenece el empleado quienes revisaran la decisión recurrida y todo lo actuado previamente en el proceso más el recurso presentado por el empleado. En ocasiones, se acude a los asesores externos en materia laboral para revisar la decisión de segunda instancia.
- La decisión de segunda instancia normalmente se notifica en un plazo entre 2 y 3 días hábiles al empleado.

ARTÍCULO 16. INVESTIGACIÓN DE IRREGULARIDADES. QUETZAL analizará las presuntas irregularidades que sean denunciadas por sus trabajadores y que afecten los intereses de QUETZAL. Estas denuncias deberán hacerse por conducto regular y por escrito.

En caso de comprobarse el hecho objeto de la denuncia, QUETZAL tomará las acciones que considere pertinentes.

ARTÍCULO 17. POLÍTICA DE ACOSO LABORAL Y SEXUAL. QUETZAL dará publicidad a la política que actualmente tiene con ocasión de prevenir el acoso laboral y sexual dentro de la empresa. Tal política debe tener como pilares fundamentales la prevención, confidencialidad durante el proceso (respetando la no confrontación entre víctima y victimario) y la celeridad de los casos de acoso que se presenten.

Esta política deberá especificar el trámite procedimental y disciplinario que se llevará a cabo. La política de acoso sexual deberá implementar las disposiciones de la Ley 2365 de 2024. La política de acoso laboral deberá implementar las disposiciones de la Ley 1010 de 2006 y las modificaciones que incluye la Ley 2209 de 2022.

ARTÍCULO 18. PROHIBICIÓN DE DISCRIMINACIÓN Y REPRESALIAS. De acuerdo con la ley, quedan prohibidas toda clase de discriminaciones y represalias por razones sindicales, políticas, religiosas, de sexo o raza.

ARTÍCULO 19. MODIFICACIÓN A LOS CONTRATOS.

COMENTARIOS: QUETZAL considera que esto es una co-administración porque afecta el derecho que la ley le concede a los empleadores de modificar las condiciones de trabajo (IUS VARIANDI) por lo que no hace propuesta.

ARTÍCULO 20. POLÍTICA DE ASCENSOS.

COMENTARIOS: QUETZAL considera que esto es una co-administración porque afecta el derecho que la ley le concede a los empleadores de modificar las condiciones de trabajo (IUS VARIANDI) por lo que no hace propuesta.

ARTÍCULO 21. POLÍTICA DE CELULARES.

COMENTARIOS: QUETZAL considera que esto es una co-administración porque afecta el derecho que la ley le concede a los empleadores de modificar las condiciones de trabajo (IUS VARIANDI) por lo que no hace propuesta.

CAPITULO II. BENEFICIOS PARA LOS TRABAJADORES Y SUS FAMILIAS.

ARTÍCULO 22. FAMILIARES DEL TRABAJADOR. Para los efectos de esta convención se entiende por familiares del trabajador los siguientes:

- a) Madres y padres del trabajador sindicalizado, debiendo comprobar este hecho con el registro civil. (aplicará solo para trabajadores solteros y cuyos padres dependan económicamente del trabajador y esto sea comprobado)
- b) La esposa/o, o compañera/o permanente debidamente inscritos en la empresa.
- c) Los hijos del trabajador hasta los 25 años, siempre y cuando dependan económicamente de este y no estén casados, lo que debe comprobarse en la forma establecida en este artículo.

Parágrafo 1 - Para efectos de registro ante QUETZAL de los familiares del trabajador a que hace referencia este artículo, QUETZAL dispondrá de un formato de actualización de datos que el trabajador deberá diligenciar cada vez que exista una novedad al respecto.

ARTÍCULO 23. BECAS DE IDIOMAS (INGLÉS). Con el fin de fomentar la mejoría en el empleo y uso del idioma inglés, y fomentar la educación de los trabajadores, QUETZAL reconocerá hasta cinco becas para el estudio del idioma inglés, por cada año de vigencia de la convención, un auxilio equivalente a \$500.000 para el pago en la institución que se encuentre dentro del listado de instituciones que para tal efecto tenga QUETZAL.

PARAGRAFO 1. Las becas de que trata este artículo tendrán la siguiente reglamentación:

- a) Previo lleno de los documentos exigidos por el establecimiento educativos, presentar a QUETZAL el recibo oficial de pago u orden de matrícula de la institución donde aspira a cursar sus estudios.
- b) Que el establecimiento esté aprobado y reúna todos los requisitos exigidos por el Ministerio de Educación Nacional.
- c) El beneficiario presentará a QUETZAL certificado oficial de la institución educativa en el que conste la aprobación del curso, semestre o cohorte y la confirmación para continuar al siguiente curso académico.
- d) El orden de los beneficiarios será:
 - a. En primer lugar, trabajador de QUETZAL
 - b. En segundo lugar, beneficiarios del trabajador de QUETZAL, para seguir a este renglón primero deberán cubrirse la totalidad de trabajadores afiliados al SINDICATO. El beneficiario no podrá exceder los 21 años.

PARAGRAFO 2. Los beneficiarios de las becas perderán el derecho a estas por las siguientes causas:

- a) La no aprobación del curso, de acuerdo con el programa de cada institución educativa.
- b) Por retiro o despido del trabajador de la empresa por cualquier causa.

PARAGRAFO 3. Los trabajadores beneficiarios serán escogidos por la Empresa mediante sorteo dentro de los solicitantes.

PARÁGRAFO 4. Por acuerdo expreso entre las partes este auxilio no tendrá connotación salarial.

ARTÍCULO 24. BONO DEPORTIVO.

COMENTARIO: LA EMPRESA no tiene propuesta para este punto, hasta la fecha no se tiene información de empleados reconocidos como atletas de alto rendimiento o practicantes de deportes de alta exigencia.

ARTÍCULO 25. AUXILIO POR TRABAJO EN CASA O TRABAJO REMOTO. En el evento de una emergencia sanitaria y/o catástrofe debidamente declarada por el Gobierno nacional que derive en la necesidad que QUETZAL asigne el trabajo en casa, QUETZAL pagará un auxilio de conectividad que definirá en ese momento.
PARAGRAFO. Por acuerdo expreso entre las partes este auxilio no connotación salarial.

ARTÍCULO 26. TRABAJO REMOTO FESTIVOS ESTADOUNIDENSES.

COMENTARIO: LA EMPRESA no tiene propuesta para este punto toda vez que se labora en Colombia y se respetan los festivos de este país.

ARTÍCULO 27. ALIMENTACIÓN EN LA EMPRESA.

COMENTARIO: LA EMPRESA no tiene propuesta para este punto.

ARTÍCULO 28. SNACKS. QUETZAL podrá suministrar snacks a los empleados durante la jornada laboral.

PARAGRAFO. Este es considerado un beneficio extralegal de mera liberalidad y en caso de que el trabajador no preste el servicio por cualquier causa, tales como incapacidades, licencias, sanciones disciplinarias, vacaciones, etc., este beneficio no será suministrado.

ARTÍCULO 29. DESCANSOS DURANTE LA JORNADA LABORAL.

COMENTARIOS: QUETZAL considera que esto es una co-administración porque afecta el derecho que la ley le concede a los empleadores de modificar las condiciones de trabajo (IUS VARIANDI) por lo que no hace propuesta.

ARTÍCULO 30. JORNADA LABORAL.

COMENTARIOS: QUETZAL considera que esto es una co-administración porque afecta el derecho que la ley le concede a los empleadores de modificar las condiciones de trabajo (IUS VARIANDI) por lo que no hace propuesta. En la actualidad los colaboradores de QUETZAL laboran incluso una jornada que está por debajo de la jornada máxima legal permitida en Colombia.

ARTÍCULO 31. PAUSA ACTIVAS.

COMENTARIOS: QUETZAL considera que esto es una co-administración porque afecta el derecho que la ley le concede a los empleadores de modificar las condiciones de trabajo (IUS VARIANDI) por lo que no hace propuesta. En la actualidad, el equipo de Seguridad y Salud en el Trabajo tiene actividades de pausas activas programadas las que ejecuta de acuerdo con lo revisado con la ARL de la compañía.

Artículo 32. RECREACIÓN Y DEPORTE.

COMENTARIO. La empresa no tiene propuesta a esta petición. En la actualidad los colaboradores de QUETZAL laboran incluso una jornada que está por debajo de la jornada máxima legal permitida en Colombia, lo que les permite a los trabajadores realizar actividades distintas durante el tiempo fuera de trabajo.

ARTÍCULO 33. MEDICINA PREPAGADA. QUETZAL se compromete a conservar los planes de medicina prepagada de los trabajadores.

Parágrafo 1- QUETZAL se compromete a brindar acompañamiento psicológico permanente para la prevención, cuidado y manejo de la salud mental de sus trabajadores, de acuerdo con la reglamentación que establezca la empresa.

ARTÍCULO 34. AUXILIO DE GAFAS RECETADAS O LENTES DE CONTACTO.

COMENTARIO. La empresa no tiene propuesta a esta petición ya que los salarios de todos los trabajadores están por encima de la media salarial colombiana y gozan de beneficios totalmente patronales superiores a este beneficio solicitado.

ARTÍCULO 35. PAGO DE INCAPACIDADES.

COMENTARIO. La Empresa que los asuntos de seguridad social deben ser asumidos por el sistema, por lo que no hay propuesta al respecto. Se mantiene lo que hasta el momento se reconoce en la compañía.

ARTÍCULO 36. PERMISOS ESPECIALES.

COMENTARIO. La Empresa que los asuntos de seguridad social deben ser asumidos por el sistema, por lo que no hay propuesta al respecto.

ARTÍCULO 37. LICENCIAS PARA TRABAJADORAS.

COMENTARIO. La Empresa que los asuntos de seguridad social deben ser asumidos por el sistema, por lo que no hay propuesta al respecto.

ARTÍCULO 38. LICENCIA PARA PERSONAS MENSTRUANTES.

COMENTARIO. La Empresa que los asuntos de seguridad social deben ser asumidos por el sistema, por lo que no hay propuesta al respecto.

ARTÍCULO 39. VACACIONES. COMENTARIOS: QUETZAL considera que esto es una co-administración porque afecta el derecho que la ley le concede a los empleadores de modificar las condiciones de trabajo (IUS VARIANDI) por lo que no hace propuesta.

ARTÍCULO 40. DIA DE LA FAMILIA.

COMENTARIO. La Empresa considera que al respecto se remite a lo que establece la ley.

ARTÍCULO 41. INDEMNIZACIONES POR TERMINACIÓN UNILATERAL DEL CONTRATO.

COMENTARIO. La Empresa considera que la tabla establecida en la ley es la que debe regir para el pago de la indemnización.

ARTÍCULO 42. PRIMA DE VACACIONES. Todo trabajador que salga a disfrutar sus vacaciones recibirá de QUETZAL una prima especial de vacaciones consistente en dos (2) día de salario básico.

PARAGRAFO. Por acuerdo expreso entre las partes estas primas no tienen connotación salarial.

ARTÍCULO 43. PRIMA DE NAVIDAD. QUETZAL pagará una prima anual de Navidad equivalente a dos (2) días de salario básico. Esta prima de pagará en el mes de diciembre a los trabajadores que tengan contrato de trabajo vigente el día del pago.

PARAGRAFO. Por acuerdo expreso entre las partes estas primas no tienen connotación salarial.

ARTÍCULO 44. DIAS DE NAVIDAD. En aras de la preservación de los valores de la empresa, que enaltece la importancia de la unión familiar, QUETZAL se compromete a dar una licencia remunerada durante un día de la siguiente manera:

1. Año 2024: medio día el 23 y medio día el 31 de diciembre.

2. Año 2025: medio día el 24 y medio día el 31 de diciembre.

En caso de que la misma convención se prorrogue automáticamente, se entenderá que estos medios días serán disfrutados durante el 24 y 31 de diciembre del año, en caso de ser festivos el 24 y el 31 se disfrutará el medio día durante el día hábil inmediatamente anterior al 24 y al 31 de diciembre.

ARTÍCULO 45. PRIMA DE ANTIGÜEDAD. QUETZAL pagará a todos los trabajadores una prima de antigüedad con base a el salario que se está devengando el día que se cumpla el requisito, de la siguiente forma:

- a) Por diez (10) años de servicio, cinco (5) días de salario básico
- b) Por quince (15) años de servicio, diez (10) días de salario básico.
- c) Por veinte (20) años de servicio, quince (15) días de salario básico.

PARAGRAFO. Por acuerdo expreso entre las partes estas primas no tienen connotación salarial.

ARTÍCULO 46. AUMENTOS SALARIALES. La empresa propone:

Teniendo en cuenta que la remuneración mensual que paga la Empresa está muy por encima del mercado, lo cual se hizo como una remuneración que incluyera otros beneficios, y que en marzo del 2024 se hizo un aumento por méritos, la propuesta sería una de las dos opciones siguientes, lo que deberá establecerse en la respectiva convención:

PRIMERA OPCIÓN: Definir y pagar los salarios en pesos colombianos, y eliminar la fijación en dólares americanos. En este caso se realizará un aumento salarial a partir el primero de marzo de 2025, con base en el IPC del año inmediatamente anterior, aumento sujeto a la evaluación de desempeño anual realizada por la compañía. Igual incremento se hará para el segundo, tercero y cuarto año de vigencia de la convención.

SEGUNDA OPCIÓN: Seguir definiendo los salarios en dólares y pagando en pesos y en ese evento los aumentos se seguirán haciendo por méritos cada año en el mes de marzo de cada vigencia de la convención.

ARTÍCULO 47. TECNIFICACIÓN. QUETZAL otorgará un reconocimiento económico a aquellos trabajadores que demuestren culminar estudios siempre y cuando estos estén directamente relacionados con la labor para la cual fue contratados como:

- a) Especialización, una bonificación de \$500.000 (Quinientos mil pesos)
- b) Maestrías, una bonificación de \$1'000.000 (Un millón de pesos)
- c) Doctorado, una bonificación de \$3'000.000 (Tres millones de pesos)

PARAGRAFO: Para este reconocimiento deberá presentarse diploma y acta de grado a la compañía. El pago se realizará en la nómina del mes inmediatamente siguiente. Este reconocimiento no tendrá connotación salarial.

ARTÍCULO 48. ESTABLECIMIENTO DE MÉTRICAS.

COMENTARIOS: QUETZAL considera que esto es una co-administración porque afecta el derecho que la ley le concede a los empleadores de modificar las condiciones de trabajo (IUS VARIANDI) por lo que no hace propuesta.

ARTÍCULO 49. COMISIONES.

COMENTARIOS Teniendo en cuenta que la remuneración mensual que paga la Empresa está muy por encima del mercado, lo cual se hizo como una remuneración que incluyera otros beneficios, y que en marzo del 2024 se hizo un aumento por mérito, no hay propuesta para este artículo. De otro lado, los empleados son todos contratados con salario fijo, no hay empleados contratados con inclusión de reconocimiento de porcentajes variables de manera que se sostiene la propuesta salarial que hasta la fecha se ha mantenido.

ARTÍCULO 50. DOTACIÓN.

COMENTARIOS Teniendo en cuenta que la remuneración mensual que paga la Empresa está muy por encima del mercado, lo cual se hizo como una remuneración que incluyera otros beneficios, y que en marzo del 2024 se hizo un aumento por mérito, no hay propuesta para este artículo.

ARTÍCULO 51. AUXILIO DE TRANSPORTE.

COMENTARIOS Teniendo en cuenta que la remuneración mensual que paga la Empresa está muy por encima del mercado, lo cual se hizo como una remuneración que incluyera otros beneficios, y que en marzo del 2024 se hizo un aumento por mérito, no hay propuesta para este artículo.

ARTÍCULO 52. PAGO DE LOS AUXILIOS PACTADOS.

El pago de los auxilios que se fijen o pacten en la convención serán pagados en la nómina del mes inmediatamente siguiente a la causación del derecho al auxilio. Ninguno de los auxilios que se generen dentro de la convención tendrá connotación salarial.

CAPÍTULO III. FACULTADES Y FUNCIONES SINDICALES.

ARTÍCULO 53. DERECHO DE LIBRE AFILIACIÓN. QUETZAL garantizará a sus trabajadores el derecho de afiliarse o no libremente a el SINDICATO, y a este el libre ejercicio de sus funciones legales y estatutarias; reconocerá a el SINDICATO como representante legítimo de los trabajadores sindicalizados al servicio de QUETZAL.

ARTÍCULO 54. GARANTÍAS DE FUERO SINDICAL. QUETZAL respetará la garantía del fuero sindical, en la forma y condiciones que establece la ley.

ARTÍCULO 55. AUXILIO ECONÓMICO PARA LOS FINES DE LA ORGANIZACIÓN SINDICAL. QUETZAL girará al SINDICATO la suma de cinco millones de pesos (\$5.000.000) por la vigencia de la presente convención colectiva.

Este auxilio se pagará dentro de los 30 días siguientes de firmada la convención colectiva de trabajo.

ARTÍCULO 56. PERMISOS SINDICALES. QUETZAL reconocerá al sindicato veinte (20) días anuales de permisos remunerados para el desarrollo de la actividad sindical. La definición de los permisos la realizará el SINDICATO y deberá comunicarlo con no menos de cinco (5) días hábiles a Recursos Humanos, al supervisor y al mánager respectivo a fin de no generar inconvenientes en la operación. Los permisos sindicales incluidos en este artículo comenzarán a partir del 1 de enero de 2025. Para el año 2024 serán cinco (5) días desde el 1 de noviembre de 2025. Los permisos sindicales serán remunerados con salario básico.

ARTÍCULO 57. COMPUTACIÓN DEL TIEMPO PARA PERMISOS SINDICALES. En caso de permisos sindicales, el trabajador sindicalizado que haga uso de ellos no perderá el derecho a la remuneración dominical. Para efectos de la liquidación de sus prestaciones sociales o computación de su tiempo de servicio, no le será descontado dicho tiempo de permisos.

ARTÍCULO 58. SEDE SINDICAL.

COMENTARIO: La Empresa no hace ofrecimiento alguno.

ARTÍCULO 59. CUOTA SINDICAL. QUETZAL descontará del salario de los trabajadores sindicalizados el valor de las cuotas ordinarias y extraordinarias que apruebe la asamblea general del SINDICATO, de acuerdo con lo establecido en la ley y en los estatutos, y se comprometerá a girar el valor total de las cuotas a la cuenta bancaria establecida por el SINDICATO.

Parágrafo 1 – La empresa entregará en los primero 10 días hábiles de cada mes el listado de los trabajadores a los cuales se les genera descuento de cuota sindical.

Comentario: Se aprueba con esta redacción.

ARTÍCULO 60. DENUNCIA DEL PLIEGO DE PETICIONES.

COMENTARIO, Lo relacionado con la denuncia de la convención colectiva está en la ley por lo que la Empresa no hace ofrecimiento alguno.

ARTÍCULO 61. ESPACIOS DE DIALOGO. QUETZAL y EL SINDICATO acordarán la generación de espacios de diálogo social con el fin de tener espacios de diálogos entre la Empresa y los trabajadores sindicales. Para ello se llevará cabo una reunión cada tres meses con dos representantes del sindicato y dos representantes de la empresa.

ARTÍCULO 62. Vigencia de la presente convención. La presente convención colectiva de trabajo tendrá una duración de cuatro (4) años contados a partir de la firma de esta.

RESUMEN DE MOTIVOS POR LOS CUALES NO SE LOGRÓ CELEBRAR ACUERDO DURANTE LA ETAPA DE NEGOCIACIÓN

La Empresa previamente a la fecha de la reunión final fijada para el día 25 de octubre de 2024, envió la propuesta de los puntos pendientes del pliego de peticiones a la organización sindical en atención al compromiso adquirido durante la etapa de arreglo directo, teniendo en cuenta las siguientes consideraciones:

- El sistema de compensación de la Empresa se sustenta en salarios competitivos, superiores a la media del mercado de las empresas con las cuales nos comparamos. La intención de la compañía en la fijación de los salarios es brindar a los trabajadores un mayor poder adquisitivo mensual antes que el reconocimiento de beneficios periódicos, es decir el salario que recibe el trabajador cubre de antemano cualquier prestación extralegal no salarial que pudiera recibir en otra compañía. Con esta fijación de salarios al interior de la compañía, los trabajadores se ven gratamente beneficiados ya que estos salarios forman parte del cálculo para las prestaciones legales.
- Es importante recalcar, que el salario ofrecido por la compañía es un salario superior a los que pudieran devengar trabajadores en otras compañías con la experiencia laboral y formación académica de la mayoría de los empleados de Quetzal, ya que en casi un 70% los trabajadores vinculados no superan los 2 años de experiencia y no cuentan con formación en posgrados. De hecho, Quetzal ha abierto las puertas para muchos profesionales sin experiencia laboral, lo que significa abrir la puerta a un primer empleo con una muy buena remuneración y estabilidad laboral mediante contratos a término indefinido.
- La remuneración del trabajador se fija en dólares americanos y es pagada en pesos colombianos con una tasa superior a la tasa representativa del mercado promedio vigente del país. Adicionalmente si la tasa fijada de manera contractual es inferior a la del mercado, ésta tasa se nivela con la representativa del mercado y por ende el salario del trabajador constantemente fluctúa de manera positiva.
- La compañía desde la vinculación de sus trabajadores ofrece adicionalmente beneficios extralegales pagados en su totalidad por el empleador como lo son:
 - Jornada laboral por debajo de la máxima legal que incluye descansos de 15 minutos en la mañana y 15 minutos en la tarde, pagos por el empleador. Jornada que es respetada por el empleador a su finalización, lo que permite un adecuado balance entre vida laboral y vida personal.
 - Tarjeta de snacks de \$20.000 pesos diarios de los cuales pueden hacer uso en las distintas máquinas instaladas en todos los pisos de la compañía. Máquina de café Juan Valdez a disposición de los empleados en cada piso.
 - Plan de medicina prepagada, medicina odontológica y seguro de vida para cada trabajador.
 - Plan de atención en materia psicológica, tributaria, legal y nutricional con atención 24/7 para los trabajadores y sus beneficiarios el que se brinda a través del proveedor externo EAP LATINA.
 - Instalaciones totalmente dotadas, con espacios de esparcimiento, así como de relajación (Wellness Room) para todos los empleados.
 - Jornadas de pausas activas coordinadas por el área de Seguridad y Salud en el trabajo y la ARL SURA.
 - Atención psicológica especializada a través del área de Cuidado mental de la compañía de manera permanente durante el horario de trabajo.
 - Diversas actividades empresariales de integración.
- La empresa cuenta con contratos de prestación de servicios exigentes con los clientes a los que proveemos servicios, contratos que hacen necesaria una atención ágil y responsable de tiempos de respuesta, adicionalmente contienen exigencias taxativas frente a la manera como ellos requieren que Quetzal les provea los servicios contratados, de manera tal que es importante poder ajustarse a estos términos porque de eso depende la continuidad de dichos contratos de servicios.

- Las funciones de los trabajadores, así como las métricas asignadas a cada empleado están basadas en los servicios que nos han sido contratados por nuestros clientes, servicios que tienen muchos temas importantes que no pueden desconocerse: 1. Términos perentorios, 2. Información sensible y confidencial, 3. Atención de personas con calidad de población vulnerable, 4. Números de cuentas bancarias, tarjetas de crédito, y demás información financiera. Errores en la filtración, pérdida o mal manejo de la información sensible y confidencial que hemos enumerado arriba significaría un grave detrimento reputacional no solo de esta compañía sino de las compañías a las que prestamos servicios.
- Las métricas y funciones fijadas a los trabajadores se han hecho conciliando los requerimientos de los clientes (empresas a las que Quetzal provee servicios) y la realidad de la prestación del servicio, la concentración y disposición que debe mantener un empleado para poder atender de manera responsable las actividades propias del cargo. Métricas y funciones que son totalmente alcanzables dentro de la jornada laboral establecida.
- Errores en la filtración, pérdida o mal manejo de la información sensible y confidencial que hemos enumerado arriba significaría un grave detrimento reputacional no solo de esta compañía sino de las compañías a las que prestamos servicios. Por ello se cuenta con distintos mecanismos de control por parte de esta empresa, mecanismos que no vulneran los derechos fundamentales o laborales de los trabajadores, que buscan solo garantizar la protección de la información que se maneja en cada área de Quetzal.
- La compañía QUETZAL INTERNATIONAL SERVICES S.A.S. es una empresa que tan solo lleva 2 años de constituida y por lo tanto está en su etapa de estabilización y consolidación en el mercado, a pesar de esto ha proveído más de 400 empleos directos, y más de 500 empleos indirectos. Por lo tanto, han sido cerca de 1000 empleos entre directos e indirectos de personas colombianas favorecidas con la creación de esta compañía.
- El pliego de peticiones presentado por el Sindicato contiene 69 peticiones con altas exigencias económicas para una empresa que lleva tan solo 2 años de establecida y que se está consolidando dentro del mercado laboral, y desborda en gran medida las posibilidades de aceptación en su totalidad por parte de la compañía ya que su impacto podría generar un desequilibrio económico significativo, haciéndola menos competitiva en el mercado.
- El pliego de peticiones presentado por el Sindicato, dentro de sus 69 peticiones, incluye solicitudes de coadministración cuya aceptación eliminaría el Ius Variandi de Quetzal como empleador, de su poder subordinante y de dirección como empresa. Estas solicitudes en caso de ser aceptadas por Quetzal afectarían la flexibilidad que debe mantener esta compañía para la toma de decisiones administrativas que representen la agilidad y el dinamismo exigidos por los clientes a los que se proveen servicios.
- Quetzal fue contratada por los clientes a los que se les proveen servicios, gracias a su facultad de respuesta ágil, dinámica y garantía de cumplimiento de las actividades que le han sido contratadas.
- Una vez revisados todos los puntos expresados la empresa procedió a enviar la propuesta que se adjunta a la respuesta.

Cordialmente,

SILVIA JULIANA PROPATO SANCHEZ
REPRESENTANTE LEGAL (S)

Quetzal International Services S.A.S
Estados financieros comparativos

Al 31 de diciembre de 2023 y 2022

1 Tabla de contenido

Certificación del representante legal y contador.....	3
Estado de situación financiera	4
Estado de resultados integral.....	5
Estado de cambios en el patrimonio	6
Estado de flujos de efectivo	7
Notas a los estados financieros	8
Análisis financiero y de rentabilidad	32

2 Certificación del representante legal y contador

Los suscritos representante legal y contador de Quetzal International Services S.A.S certificamos que los estados financieros de la Compañía al 31 de diciembre de 2023 y 2022 han sido fielmente tomados de los libros y que antes de ser puestos a su disposición y de terceros hemos verificado las siguientes afirmaciones incluidas en ellos:

- Todos los activos y pasivos, incluidos en los estados financieros de la Compañía al 31 de diciembre de 2023 y 2022, existen y las transacciones se han realizado durante los periodos terminados en esas fechas.
- Todos los hechos económicos realizados por la Compañía, durante los años terminados en 31 de diciembre de 2023 y 2022, han sido reconocidos en los estados financieros.
- Los activos representan probables beneficios económicos futuros (derechos) y los pasivos representan probables sacrificios económicos futuros (obligaciones), obtenidos o a cargo de la Compañía al 31 de diciembre de 2023 y 2022.
- Todos los elementos han sido reconocidos por sus valores apropiados, de acuerdo con las normas de contabilidad y de información financiera aceptadas en Colombia.
- Todos los hechos económicos que afectan la Compañía han sido correctamente clasificados, descritos y revelados en los estados financieros a 31 de diciembre de 2023 y 2022.
- No tenemos conocimiento de comunicaciones provenientes de autoridades o instituciones reguladoras con respecto al incumplimiento en la presentación de informes financieros y tributarios o de violaciones de leyes o reglamentarias cuyo efecto debería considerarse en los estados financieros o como base para registrar pérdidas contingentes.

A handwritten signature in black ink, appearing to be "Paula C. Cuevas P.", written in a cursive style.

Paula Catalina Cuevas Perez
Representante Legal

A handwritten signature in black ink, appearing to be "Viviana A. Gutierrez H.", written in a cursive style.


Viviana Andrea Gutierrez Hastrana
Contadora Pública
Tarjeta Profesional No. 209000-T


Quetzal International Services S.A.S
Estado de situación financiera
Comparativos al 31 de diciembre de 2023 y 2022
(Cifras expresadas en pesos colombianos)

		31 de diciembre	
	Notas	2023	2022
Activo			
Activo corriente			
Efectivo y equivalentes de efectivo	10	2,446,737,992	2,105,704,620
Cuentas comerciales y otras cuentas por cobrar	11	972,583,069	121,082,331
Saldos a favor por impuestos corrientes	12	2,773,319,166	242,178,816
Total, activo corriente		6,192,640,227	2,468,965,767
Activo no corriente			
Propiedad planta y equipo	13	15,113,962,988	664,169,743
Activos intangibles distintos a la plusvalía	14	16,743,028,197	0
Activos diferidos	15	5,708,326,902	0
Total, activo no corriente		37,565,318,087	664,169,743
Total, activo		43,757,958,314	3,133,135,510
Pasivo			
Pasivo corriente			
Cuentas comerciales por pagar y otras cuentas por pagar	16	452,974,800	948,730,085
Impuesto sobre la renta corriente	17	220,917,000	0
Beneficios a empleados	18	4,404,693,365	496,361,324
Total, pasivo corriente		5,078,585,165	1,445,091,409
Pasivo no corriente			
Pasivos financieros	19	16,743,028,197	0
Cuentas por pagar con partes relacionadas	20	0	658,203,936
Pasivo por impuesto diferido	21	0	971,817
Otros pasivos	22	4,877,725	2,017,174
Total, pasivo no corriente		16,747,905,922	661,192,927
Total, pasivo		21,826,491,087	2,106,284,336
Patrimonio			
Capital emitido	23	512,978,000	294,978,000
Superávit	23	16,964,959,984	1,765,744,979
Para futuras capitalizaciones	23	6,932,261,876	0
Resultado del ejercicio		-1,444,860,828	-1,033,871,805
Utilidades acumuladas		-1,033,871,805	0
Total, patrimonio		21,931,467,227	1,026,851,174
Total, pasivo y patrimonio		43,757,958,314	3,133,135,510

Las notas adjuntas forman parte integral de estos estados financieros.


Paula Catalina Cuevas Perez
Representante Legal
Ver certificación adjunta


Viviana Andrea Gutierrez Pastrana
Contadora Publica
Tarjeta profesional No. 209000-T
Designado por Value Partners Solution SAS
Ver certificación adjunta



Erika Vineth Avella Jimenez
Revisora Fiscal
Tarjeta profesional No. 118514-T
Designado por Valps Consulting SAS
Ver dictamen adjunto


Quetzal International Services S.A.S
Estado de resultados integral
Comparativos al 31 de diciembre de 2023 y 2022
 (Cifras expresadas en pesos colombianos)

	Notas	31 de diciembre	
		2023	2022
Ingresos ordinarios	24	72,359,964,000	6,714,774,437
Costo de ventas	25	53,950,039,945	5,684,283,010
Utilidad bruta		18,409,924,055	1,030,491,427
Otros ingresos	26	976,391,149	3,263
Gastos de administración	27	17,784,586,895	1,917,810,759
Otros gastos	28	1,092,101,501	85,668,617
Utilidad operacional		509,626,807	-972,984,686
Ingresos financieros	29	292,867,698	2,387,022
Costos financieros	30	2,027,410,150	62,302,323
Perdida antes de impuestos		-1,224,915,645	-1,032,899,988
Provisión para impuesto sobre la renta	31	219,945,183	971,817
Perdida del periodo		-1,444,860,828	-1,033,871,805

Las notas adjuntas forman parte integral de estos estados financieros.


 Paula Catalina Cuevas Perez
 Representante Legal
 Ver certificación adjunta


 Viviana Andrea Gutierrez Pastrana
 Contadora Publica
 Tarjeta profesional No. 209000-T
 Designado por Value Partners Solution SAS
 Ver certificación adjunta


 Erika Yimeth Avella Jimenez
 Revisora Fiscal
 Tarjeta profesional No. 118514-T
 Designado por Valps Consulting SAS
 Ver dictamen adjunto


Quetzal International Services S.A.S
Estado de cambios en el patrimonio
Comparativos al 31 de diciembre de 2023 y 2022
 (Cifras expresadas en pesos colombianos)

	Capital emitido	Prima en colocación de acciones	Para futuras capitalizaciones	Resultados acumulados	Resultado del ejercicio	Total, patrimonio
Registro del capital suscrito	294,978,000	0	0	0	0	294,978,000
Prima en colocación de acciones	0	1,765,744,979	0	0	0	1,765,744,979
Utilidad (pérdida) del año	0	0	0	0	-1,033,871,805	-1,033,871,805
Saldo al 31 de diciembre de 2022	294,978,000	1,765,744,979	0	0	-1,033,871,805	1,026,851,174
Aumento de Capital	218,000,000	0	0	0	0	218,000,000
Prima en colocación de acciones	0	15,199,215,006	0	0	0	15,199,215,006
Para futuras capitalizaciones	0	0	6,932,261,875	0	0	6,932,261,875
Resultado de ejercicios anteriores	0	0	0	-1,033,871,805	1,033,871,805	0
Utilidad (pérdida) del año	0	0	0	0	-1,444,860,828	-1,444,860,828
Saldo al 31 de diciembre de 2023	512,978,000	16,964,959,985	6,932,261,875	-1,033,871,805	-1,444,860,828	21,931,467,227

Las notas adjuntas forman parte integral de estos estados financieros.



Paula Catalina Cuevas Perez
 Representante Legal
 Ver certificación adjunta



Viviana Andrea Gutierrez Pastrana
 Contadora Publica
 Tarjeta profesional No. 209000-T
 Designado por Value Partners Solution SAS
 Ver certificación adjunta




Erika Cineth Avella Jimenez
 Revisora Fiscal
 Tarjeta profesional No. 118514-T
 Designado por Valps Consulting SAS
 Ver dictamen adjunto


Quetzal International Services Razón Social S.A.S
Estado de flujos de efectivo
Comparativos al 31 de diciembre de 2023 y 2022
 (Cifras expresadas en pesos colombianos)

	31 de diciembre	
	2023	2022
Flujo de efectivo de actividades de operación:		
Utilidad neta del año	-1,444,860,828	-1,033,871,805
Ajustadas por:		
Depreciación de propiedades y equipo	4,629,525,129	56,652,141
Impuesto diferido, neto	-971,817	971,817
Provisión de renta	220,917,000	0
	3,404,609,484	-976,247,846
Cambios en el capital de trabajo:		
Cuentas comerciales y otras cuentas por cobrar	-851,500,739	-121,082,331
Saldos a favor por impuestos corrientes	-2,531,140,350	-242,178,816
Activos intangibles distintos a la plusvalía	-16,743,028,197	0
Activos diferidos	-5,708,326,902	0
Cuentas comerciales por pagar y otras cuentas por pagar	-1,153,959,220	1,606,934,021
Beneficios a empleados	3,908,332,041	496,361,324
Otros pasivos	2,860,550	2,017,174
Efectivo neto generado por las operaciones	-19,672,153,331	765,803,526
Impuesto de renta pagado	0	0
Efectivo neto generado por las actividades de operación	-19,672,153,331	765,803,526
Flujo de efectivo en actividades de financiamiento:		
Pasivos financieros	16,743,028,197	0
Otros cambios en el patrimonio	22,131,476,881	1,765,744,979
Capital suscrito	218,000,000	294,978,000
Efectivo neto utilizado en las actividades de financiamiento	39,092,505,077	2,060,722,979
Flujo de efectivo en actividades de inversión:		
Adquisiciones o venta de activos fijos	-19,079,318,374	-720,821,885
Efectivo neto utilizado en las actividades de inversión	-19,079,318,374	-720,821,885
Incremento / (decremento) neto del efectivo y equivalentes de efectivo	341,033,372	2,105,704,620
Efectivo y equivalentes de efectivo al comienzo del año	2,105,704,620	0
Efectivo y equivalentes de efectivo al final del año	2,446,737,992	2,105,704,620

Las notas adjuntas forman parte integral de estos estados financieros.


 Paula Catalina Cuevas Perez
 Representante Legal
 Ver certificación adjunta


 Viviana Andrea Gutierrez Pastrana
 Contadora Pública
 Tarjeta profesional No. 209000-T
 Designado por Value Partners Solution SAS
 Ver certificación adjunta


 Erika Cineth Avella Jimenez
 Revisora Fiscal
 Tarjeta profesional No. 118514-T
 Designado por Valps Consulting SAS
 Ver dictamen adjunto

Quetzal International Services S.A.S
Notas a los estados financieros
Comparativos al 31 de diciembre de 2023 y 2022
(Cifras expresadas en pesos colombianos)

1. Información general

Quetzal International Services S.A.S. fue constituida de acuerdo con las leyes colombianas, con documento privado No. SINNUM del 7 de junio de 2022 de accionista único, inscrita el 7 de junio de 2022 bajo el número 02847032 del libro IX ante la Cámara de Comercio.

El objeto social de la Compañía es la realización de cualquier actividad comercial o civil lícita en Colombia o en el extranjero relacionada con servicios o equipos de telecomunicaciones.

El domicilio principal se encuentra en la ciudad de Bogotá.

2. Bases de preparación

Los estados financieros de la Compañía se han preparado de acuerdo con las Normas de Contabilidad e Información Financiera Aceptadas en Colombia, fundamentadas en las Normas Internacionales de Información Financiera (NIIF), junto con sus interpretaciones, marco de referencia conceptual, los fundamentos de conclusión y las guías de aplicación autorizadas y emitidas por el Consejo de Normas Internacionales de Contabilidad (IASB por sus siglas en inglés) publicadas en español hasta el año 2018), sin incluir otras disposiciones legales definidas por las entidades de vigilancia que pueden diferir en algunos aspectos de los establecidos por otros organismos de control del Estado.

Estos estados financieros han sido preparados sobre la base de costo histórico, excepto por la medición a valor razonable de ciertos activos e instrumentos financieros.

Los estados financieros de la Compañía al 31 de diciembre de 2023 corresponden a estados financieros preparados de acuerdo con las Normas de Contabilidad y de Información Financiera aceptadas en Colombia (NIIF) para Grupo 2.

Los estados financieros fueron autorizados para su emisión por el Representante legal el 22 de marzo de 2024. Los mismos pueden ser modificados y deben ser aprobados por la Junta de Socios.

3. Base de contabilidad de causación

La empresa prepara sus Estados Financieros usando la base de contabilidad de causación, excepto para la información de Flujos de Efectivo.

4. Juicios y estimaciones contables

De conformidad con los principios de contabilidad generalmente aceptados, para la preparación de los estados financieros de Quetzal International Services S.A.S. se requiere que la administración efectúe estimaciones y supuestos que afectan los montos reportados de activos, pasivos, ingresos y gastos, y la revelación de activos y pasivos contingentes en los estados financieros y las notas adjuntas. Aunque estas estimaciones se basan en el conocimiento de la administración sobre los acontecimientos actuales y las acciones que puedan surgir en el futuro, en última instancia los resultados reales pueden diferir de las estimaciones.

Las estimaciones y supuestos relevantes son revisados regularmente. Las revisiones de las estimaciones contables son reconocidas en el período en que la estimación es revisada y en cualquier período futuro afectado.

5. Importancia relativa y materialidad

La presentación de los hechos económicos se hace de acuerdo con su importancia relativa o materialidad.

Para efectos de revelación, una transacción, hecho u operación es material cuando, debido a su cuantía o naturaleza, su conocimiento o desconocimiento, considerando las circunstancias que lo rodean, incide en las decisiones que puedan tomar o en las evaluaciones que puedan realizar los usuarios de la información contable.

En la preparación y presentación de los estados financieros, la materialidad de la cuantía se puede determinar con relación a: (a) activo total, (b) al pasivo total (c) al patrimonio o (d) a los ingresos del período o (c) a los resultados del ejercicio, según corresponda. En términos generales, se considera como material toda partida que supere el 5% con respecto a los criterios

enunciados anteriormente, para el caso particular se escogió el criterio de patrimonio por lo tanto cualquier cifra que supere el monto de \$51.342.559 se considera que tiene un impacto material en estos Estados Financieros.

6. Hipótesis de negocio en marcha

Los estados financieros fueron elaborados bajo la hipótesis de negocio en marcha, se evaluó la capacidad de continuar como un negocio en marcha al final del período, determinada a través de los siguientes indicadores:

Indicador	Dimensión	Fórmula
1) Posición patrimonial negativa	Deterioro Patrimonial	Patrimonio total < \$0
2) Dos periodos consecutivos del cierre con utilidad negativa en el resultado del ejercicio	Deterioro Patrimonial	Resultado del ejercicio anterior < \$0 y Resultado del último ejercicio < \$0
3) Dos periodos consecutivos de cierre con razón corriente inferior a 1,0	Riesgo de insolvencia	Activo corriente/Pasivo corriente < 1,0 del ejercicio anterior y activo corriente/Pasivo Corriente < 1,0

7. Período Contable

La empresa cierra sus cuentas una vez al año al 31 de diciembre.

8. Políticas contables

Las principales políticas contables aplicadas en la preparación de los estados financieros se detallan a continuación.

8.1. Transacciones en moneda extranjera

8.1.1. Moneda funcional y de presentación

Las partidas incluidas en los estados financieros se expresan en la moneda del ambiente económico primario donde opera la Compañía ('la moneda funcional'). Los estados financieros se presentan en pesos colombianos, que es la moneda funcional y de presentación de la Compañía.

8.1.2. Transacciones y saldos

Las transacciones en moneda distinta a la moneda funcional de la Compañía (moneda extranjera) son registradas utilizando los tipos de cambio vigentes en la fecha que se efectúan las operaciones. Al final de cada período, las partidas monetarias son reconvertidas a los tipos de cambio de cierre. Las partidas no monetarias registradas al valor razonable son reconvertidas a los tipos de cambio vigentes a la fecha en que se determinó el valor razonable. Las partidas no monetarias que se miden en términos del costo histórico no han sido reconvertidas.

Las diferencias de cambio se reconocen en resultados en el período en que se producen, a excepción de las diferencias en cambio de las transacciones realizadas con el fin de cubrir ciertos riesgos de cambio, y las diferencias de cambio de las partidas monetarias por cobrar o pagar de negocios en el extranjero cuya liquidación no es planeada ni probable que ocurra y no forma parte de la inversión neta en la operación del extranjero, que se reconocen inicialmente en otro resultado integral y son reclasificadas del patrimonio al resultado del periodo de la enajenación o disposición parcial de la inversión neta.

8.2. Efectivo y equivalentes de efectivo

En este rubro se incluye el efectivo disponible, depósitos de libre disponibilidad en bancos, otras inversiones altamente líquidas de corto plazo con vencimientos de tres meses o menos contados a partir de la adquisición del instrumento financiero.

8.3. Instrumentos financieros

8.3.1. Activos financieros

8.3.1.1. Clasificación

La Compañía clasifica sus activos financieros así: Activos financieros a valor razonable a través de resultados y, préstamos y cuentas por cobrar. La Gerencia determina la clasificación de sus activos financieros a la fecha de su reconocimiento inicial:

- a) Activos financieros a valor razonable a través del estado de resultados: Los activos financieros a valor razonable a través de resultados son activos que se mantienen para ser negociados. Un activo financiero se clasifica en esta categoría si es adquirido principalmente para efectos de ser vendido en el corto plazo.
- b) Préstamos y cuentas por cobrar: Los préstamos y las cuentas por cobrar son activos financieros no derivados que dan derecho a pagos fijos o determinables y que no cotizan en un mercado activo. Se incluyen en el activo corriente, excepto por los de vencimiento mayor a 12 meses contados desde la fecha del estado de situación financiera. Estos últimos se clasifican como activos no corrientes.

8.3.1.2. Reconocimiento y medición

Al reconocer inicialmente un activo financiero, se mide al precio de la transacción excepto si el acuerdo constituye, una transacción de financiación. En una transacción de financiación el activo financiero se mide al valor presente de los pagos futuros descontados a una tasa de interés de mercado para un instrumento de deuda similar.

Las cuentas por cobrar comerciales se reconocen inicialmente a su valor razonable estas son generados por las ventas a crédito en condiciones normales y no generan intereses.

El costo amortizado de un activo financiero en cada fecha sobre la que se informa es el neto, el importe al que se mide en el reconocimiento inicial el activo financiero, menos los reembolsos del principal, más o menos la amortización acumulada, utilizando el método del interés efectivo, de cualquier diferencia existente entre el importe en el reconocimiento inicial y el importe al vencimiento, menos, cualquier reducción por deterioro del valor o incobrabilidad. Los activos financieros que no tengan establecida una tasa de interés y se clasifiquen como activos corrientes se medirán inicialmente al importe no descontado.

Las cuentas por cobrar comerciales que se amplíen más allá de las condiciones normales de crédito se medirán a su costo amortizado, usando el método de interés efectivo.

Las cuentas por cobrar de corto plazo cuentan con una rotación de máximo noventa (90) días, pasado este tiempo la Compañía medirá el activo financiero al valor presente de los pagos futuros descontados a una tasa de interés de mercado para un instrumento de deuda similar.

8.3.1.3. Baja de activos financieros

De acuerdo con las secciones 11.33 - 11.35, un activo financiero de podrá dar de baja cuando:

- Expiran los derechos contractuales sobre los flujos de efectivo del activo;
- Se transfieren todos los riesgos y ventajas inherentes a la propiedad del activo financiero;
- Se retienen sustancialmente los riesgos y beneficios inherentes a la propiedad del activo, pero se ha transferido el control de este.
- En este caso la Compañía: (i) Dará de baja en cuentas al activo, y (ii) Reconocerá por separado cualquier derecho y obligación conservados o creados en la transferencia.

8.3.1.4. Deterioro del valor de los activos financieros

Al final de cada periodo sobre el que se informa, se evalúa si existe evidencia objetiva de deterioro del valor de los activos financieros que se midan al costo o al costo amortizado. Cuando exista evidencia objetiva de deterioro del valor o que no sea viable su recuperación, se reconoce inmediatamente una pérdida por deterioro del valor en resultados. Los deterioros del valor de los activos financieros se evalúan de forma Individual, cuando sean instrumentos de patrimonio con independencia de su significatividad, y cuando los activos financieros sean significativos individualmente. Se evaluará el deterioro del valor de otros activos financieros individualmente o agrupados sobre la base de características similares de riesgo de crédito.

Los criterios utilizados para determinar que existe una evidencia objetiva de una pérdida por deterioro son: (a) Dificultades financieras significativas del emisor o del obligado; (b) Un incumplimiento de contrato, tales como no pagos o retrasos en el interés o del pago principal; (c) La Empresa, por razones económicas o legales relacionadas con dificultades financieras del prestatario, le dé al prestatario una concesión que de otro modo no hubiera considerado; (d) Resulta probable que el prestatario entre en quiebra o en saneamiento financiero; (e) La desaparición de un mercado activo para el activo financiero debido a

dificultades financieras; o (f) Los datos observables indican que existe una disminución significativa en los flujos de efectivo futuros estimados a partir de una cartera de activos financieros desde el reconocimiento inicial de esos activos, aunque la disminución aún no se puede identificar con los activos financieros individuales de la cartera, incluyendo: (i) Cambios adversos en el estado de pago de los prestatarios de la cartera, y (ii) Condiciones económicas locales o nacionales que se correlacionan con no pago en los activos de la cartera.

La Compañía utiliza los siguientes porcentajes para determinar el deterioro individual en relación con los créditos con riesgo:

Días	0 - 90	90 - 180	180 - 360	Mayor 360
Porcentaje de deterioro	5%	10%	15%	100%

Al revisar las estimaciones de cobros, se ajustan el importe en libros del activo financiero para reflejar los flujos de efectivo real y estimado ya revisados. Se vuelve a calcular el importe en libros computando el valor presente de los flujos de efectivo futuros estimados, utilizando la tasa de interés efectiva original del instrumento financiero.

8.4. Propiedades y equipo

8.4.1.1. Reconocimiento y medición

Las propiedades, planta y equipo se miden por su costo en el momento del reconocimiento inicial. El costo será el precio equivalente en efectivo en la fecha de reconocimiento; si el pago se aplaza más allá de los términos normales de crédito, el costo será el valor presente de todos los pagos futuros.

En la medición posterior las partidas de propiedades, planta y equipo se miden al costo menos la depreciación acumulada y cualesquiera pérdidas por deterioro del valor acumuladas. Los costos del mantenimiento diario de una partida de propiedad, planta y equipo se reconocen en los resultados del periodo en el que incurra en dichos costos.

Los elementos de las propiedades, planta y equipo se valorarán a su costo de adquisición menos la depreciación acumulada practicada y el importe de cualquier pérdida por deterioro de valor que hayan sufrido a lo largo de su vida útil. La base de depreciación o valor depreciable es el resultado de disminuir al costo de adquisición el valor de salvamento (valor de rescate o valor residual).

Para determinar la vida útil de un activo, se consideran los límites legales o restricciones similares sobre el uso del activo, así:

Activo	Vida útil (años)
Equipo de oficina y equipo de computo	5
Vehículos	10
Muebles y enseres	10

Los activos de menor cuantía cuyo valor sea igual o inferior a los 50 UVT serán depreciados al 100% en el mismo año en se adquieren, sin considerar la vida útil de los mismos.

En el caso de las permutas de elementos de propiedades, planta y equipo, se medirán por su valor razonable; y los terrenos y edificios son independientes y se tratarán contablemente por separado, incluso si han sido adquiridos conjuntamente.

Los activos son contabilizados al costo de adquisición. La depreciación de estos activos comienza cuando los activos están listos para su uso previsto. La depreciación se calcula con base en el método de línea recta.

El cargo por depreciación de cada periodo se reconocerá en el resultado del periodo; el importe depreciable de un activo se distribuirá de forma sistemática a lo largo de su vida útil; El valor residual y la vida útil se determinará con las estimaciones más confiables de las mismas y serán evaluadas cada vez que se considere un cambio significativo, normalmente antes de la emisión de los estados financieros.

8.4.1.2. Revaluación de activos fijos

Los aumentos en el importe en libros como consecuencia de una revaluación se reconocen en el resultado integral y se acumulan en el patrimonio como un superávit de revaluación. Sin embargo, el incremento se reconoce en el resultado del periodo siempre y cuando sea una reversión de un decremento por revaluación del mismo activo reconocido anteriormente en el resultado del periodo.

Si se presenta una reducción en el importe en libros como consecuencia de una revaluación, tal disminución se reconoce en el resultado del periodo. Sin embargo, la disminución se reconoce en otro resultado integral en caso de que exista saldo acreedor en el superávit de revaluación en relación con ese activo. La disminución reconocida en otro resultado integral reduce el importe acumulado en el patrimonio contra la cuenta de superávit de revaluación.

8.4.1.3. Baja de activos fijos

Un elemento de propiedad, planta y equipo se da de baja por su disposición o cuando no se esperan beneficios económicos futuros que se deriven del uso continuo del activo.

Las ganancias y pérdidas de la baja en cuentas de un elemento de propiedades, planta y equipo se reconocen netas en resultados.

8.5. Bienes inmuebles y muebles recibidos y entregados en arrendamiento financiero y operativo

La determinación de si un contrato es o contiene un arrendamiento, se basa en el análisis de la naturaleza del acuerdo y requiere la evaluación de si el cumplimiento del contrato recae sobre el uso de un activo específico y si el acuerdo confiere a Quetzal International Services S.A.S el derecho de uso del activo o si por el contrario Quetzal International Services S.A.S confiere el derecho de uso del activo; por lo anterior, se hace necesario analizar en detalle cada uno de los contratos y sus particularidades, para poder proceder a su clasificación.

Un arrendamiento es un acuerdo por el cual el arrendador cede al arrendatario, a cambio de percibir una suma única de dinero, o una serie de pagos o cuotas, el derecho a utilizar un activo durante un periodo de tiempo determinado.

Cada vez que Quetzal International Services S.A.S suscriba este tipo de acuerdos, la Dirección Financiera, procederá a clasificarlo como Arrendamiento Financiero o Arrendamiento Operativo.

El que un arrendamiento sea financiero u operativo dependerá de la esencia económica y naturaleza de la transacción, más que de la mera forma del contrato. Quetzal International Services S.A.S clasificará un arrendamiento como financiero cuando:

- a) Desde el inicio del contrato se pacta que Quetzal International Services S.A.S tiene la opción de comprar el bien a un precio significativamente inferior al valor razonable, que será menor o igual al 10% del valor del bien.
- b) Al inicio del arrendamiento, el valor presente de los cánones más la opción de compra (en la medida en que su valor sea el 10% o menos del valor razonable del bien), se encuentre entre el 90% y el 110% del valor razonable del activo arrendado.

Si al efectuar el análisis, Quetzal International Services S.A.S aún no tienen claro si el contrato de arrendamiento cumple con las características para ser clasificado como arrendamiento financiero, porque no se cumplió alguna de las características anteriores, procederá a revisar adicionalmente los siguientes indicadores que al evaluarse de forma separada o de forma conjunta indicarían que se deberá clasificar como financiero. Se analizarán todas las siguientes características y si cumple al menos tres (3) de las siguientes condiciones, el acuerdo será clasificado inmediatamente como financiero:

- a) El activo arrendado es de una naturaleza tan especializada que sólo el arrendatario tiene la posibilidad de usarlos sin realizar en ellos modificaciones importantes.
- b) Si el arrendatario puede cancelar el contrato de arrendamiento, y las pérdidas sufridas por el arrendador a causa de tal cancelación fueran asumidas por el arrendatario.
- c) Se transfiere la propiedad del activo (riesgos y beneficios asociados al mismo) al arrendatario al finalizar el plazo del arrendamiento.
- d) El plazo del arrendamiento cubre el 85% o más de la vida económica del activo, siendo este el periodo durante el cual se espera que el activo sea utilizable económicamente.
- e) El arrendatario tiene la capacidad de prorrogar el arrendamiento durante un período secundario, efectuando unos pagos por arrendamiento que son inferiores a los del mercado por lo menos en un 40%.
- f) El arrendatario asume el mantenimiento del activo.

Si resulta claro que por otras circunstancias no contempladas en esta política que el contrato de arrendamiento no transfiere todos los riesgos y ventajas sobre la propiedad del bien, este se clasificará como arrendamiento operativo.

El reconocimiento está relacionado con el momento en el cual el objeto del contrato de arrendamiento es incorporado a la contabilidad y en consecuencia en los estados financieros; para efectos de esta política, el momento de reconocimiento será el comienzo del plazo del arrendamiento. La medición está relacionada con la determinación del valor por el cual debe ser registrado contablemente en el proceso de reconocimiento.

8.5.1. Bienes recibidos en arrendamiento financiero

Si posterior al análisis del numeral 4 de esta política contable, se llega a la conclusión de que Quetzal International Services S.A.S posee un arrendamiento financiero, se procederá con la siguiente práctica contable. Para el tratamiento contable del pasivo (obligación) se debe analizar la política contable de obligaciones financieras bajo NIIF.

8.5.1.1. Reconocimiento y medición

Los bienes que se han recibido bajo arrendamiento financiero se reconocen en el momento en el comienzo del plazo del arrendamiento. Se reconocen como un activo en las cuentas contables correspondientes a "activos adquiridos en arrendamiento financiero" y un pasivo financiero en el Estado de Situación Financiera por el menor entre el valor razonable del bien arrendado y el valor presente de los cánones y opciones de compra pactados (sí existe evidencia razonable que Quetzal International Services S.A.S, va ejercerla), calculados a la fecha del comienzo del plazo del arrendamiento y descontados éstos a la tasa de interés implícita en el arrendamiento. La tasa de interés implícita en el arrendamiento es la que resulta de la tasa interna de retorno (TIR) que iguala los siguientes importes:

- 1) La suma de todos los cánones del arrendamiento que debe realizar Quetzal International Services S.A.S, (excluir de estos los pagos que serán reembolsables por el arrendador y pagos de otros servicios como impuestos, seguros y similares)
- 2) La suma del valor razonable del bien que se adquiere en arrendamiento y los costos iniciales del arrendador (si son conocidos por Quetzal International Services S.A.S, en caso contrario serán tomados como cero).

En el caso de bienes recibidos en leasing, el reconocimiento inicial será igual al valor del contrato más la opción de compra y la TIR corresponderá a la tasa de interés conocida en la fecha de suscripción del contrato, o se calcula con el flujo de caja.

Harán parte del costo del activo los impuestos de registros notariales, de escritura, comisión del intermediario y demás gastos legales, y los impuestos por valorización y participación sobre el efecto plusvalía. El impuesto predial y los demás impuestos indirectos sobre la propiedad no se capitalizarán; se llevarán directamente al gasto.

8.5.1.2. Reconocimiento posterior

Las cuotas que se pacten periódicamente (según lo establecido en el contrato) se separarán en dos partes: la parte que corresponda a abono a capital y la parte que corresponda a intereses financieros (normalmente esta separación se establece desde la firma del contrato y de acuerdo con lo establecido en las condiciones del mismo).

Cada una de las cuotas del arrendamiento a pagar por Quetzal International Services S.A.S, se dividirá así:

- Los gastos que están siendo cobrados relacionados con los impuestos, mantenimiento, seguros y otros se reconocerán en el Estado de Resultados en el periodo correspondiente.
- El diferencial entre el canon mensual y los gastos determinados en el párrafo anterior se separará en intereses y abono a la deuda utilizando el método del interés efectivo y se aplicará de la siguiente forma:
- Intereses o gastos financieros del periodo, los cuales deben ser distribuidos entre los periodos del plazo del arrendamiento, de tal forma que se obtenga una tasa de interés constante en cada periodo, sobre el saldo de la deuda pendiente por amortizar. Los pagos extraordinarios (pagos contingentes) no pactados inicialmente, se cargarán como gastos en los periodos en los que sean incurridos; y el abono a la deuda, el cual será un menor valor de la deuda contraída y reconocida al inicio del contrato.

Todo lo relacionado con el mantenimiento y reparaciones del activo, debe seguir el tratamiento indicado en la política contable de propiedades, planta y equipo bajo NIIF.

Una vez se culmina el contrato y se da lugar a que la Compañía ejerza la opción de compra, según el valor establecido en el contrato y pagando por ello un valor residual, esta se debe reconocer como un menor valor del pasivo.

8.5.1.3. Depreciación y deterioro del valor

Todo lo relacionado con la depreciación del bien debe seguir el mismo tratamiento indicado en la política contable de propiedades, planta y equipo bajo NIIF. Sin embargo, si existe incertidumbre de ejercer la opción de compra, la vida útil tomada para estos activos será la menor entre la vida útil asignada y el plazo del contrato.

Adicionalmente, deberá realizarse el test de deterioro de valor de los activos con base en la política de Deterioro de Valor de los Activos bajo NIIF.

8.5.2. Bienes recibidos en arrendamiento operativo

8.5.2.1. Reconocimiento y medición

Los bienes que Quetzal International Services S.A.S reciba bajo arrendamiento operativo se reconocerán en el momento en que se inicia el contrato, lo cual coincidirá con la fecha en que se recibe el bien objeto del contrato, como gasto de forma lineal en el transcurso del plazo del arrendamiento. Sólo se revelarán en notas a los estados financieros como bienes recibidos en arrendamiento operativo.

8.5.2.2. Reconocimiento posterior

Las cuotas que se pacten periódicamente se reconocerán como gastos o costos en el Estado de Resultados correspondiente, es decir, si el bien tiene un uso en los procesos necesarios para la generación de ingresos será un costo y si son utilizados en los procesos de apoyo serán un gasto. Independientemente del pago, los cánones se reconocen mensualmente (causación) siempre que:

- a) El activo haya estado disponible para el uso de Quetzal International Services S.A.S.
- b) Exista un contrato de arrendamiento o un acuerdo contractual.

Normalmente, bajo el arrendamiento operativo, el dueño del bien asume los costos y gastos de mantenimiento y reparaciones, sin embargo, si la Compañía que ha tomado en arrendamiento el bien incurre en costos y gastos de mantenimiento del mismo, que no son cobrables al dueño del bien, serán reconocidos, tan pronto se incurre en ellos, como costos o gastos de mantenimiento, dependiendo del uso del bien.

Las erogaciones relacionadas con el mantenimiento del bien tomado en arrendamiento operativo se miden por su costo o valor nominal original de acuerdo con lo establecido en los acuerdos contractuales o los precios fijados y acordados con los terceros.

En los contratos de arrendamiento operativo, una vez se termina el contrato de arrendamiento, no hay lugar a ejercer la opción de compra y se procede a la devolución del bien. Cualquier gasto o costo asociado a la devolución del bien, tendrá el tratamiento de costo o gasto.

8.5.3. Bienes entregados en arrendamiento financieros

8.5.3.1. Reconocimiento y medición

La Compañía reconocerá en su Estado de Situación Financiera una cuenta por cobrar por el valor de los activos entregados mediante contrato de arrendamiento financiero. Dicho valor será el equivalente al valor presente neto (VPN) de los flujos futuros del contrato de arrendamiento descontados a la tasa de interés implícita del contrato. La diferencia entre el valor en libros del activo y el Valor Presente Neto (VPN) de los flujos futuros del contrato de arrendamiento será reconocido como un ingreso o un gasto por venta de activos.

El Valor Presente Neto (VPN) de los flujos futuros del contrato de arrendamiento se descuenta a la tasa de interés implícita del contrato (si esta no existe, a una tasa de mercado para un plazo similar de acuerdo con el activo).

En el evento en que la Compañía incurra en erogaciones iniciales tales como comisiones, las cuales se cobrarán al arrendatario, se incluirán en la medición inicial de los derechos de cobro por el arrendamiento financiero. En caso de no cobrarle estas erogaciones al arrendatario constituirán gasto.

Para los bienes entregados en arrendamiento financiero por parte de la Compañía, siendo esta un fabricante o distribuidor, los costos directos iniciales (costos que son incrementales y directamente imputables a la negociación y contratación de un arrendamiento) se incluirán como un gasto del periodo y no como mayor valor de la cuenta por cobrar.

8.5.3.2. Reconocimiento posterior

Al momento de recibir el canon del arrendamiento, Quetzal International Services S.A.S. registrará un abono a la cuenta por cobrar y un ingreso financiero por lo correspondiente a los intereses, totalizando con ello el valor de la cuota percibida de parte del arrendatario. La valoración de la cuenta por cobrar se contempla en la política de Cuentas por cobrar bajo NIIF.

8.5.4. Bienes entregados en arrendamiento operativo

8.5.4.1. Reconocimiento y medición

Quetzal International Services S.A.S. presentará en su Estado de Situación Financiera, los bienes entregados en arrendamiento operativo de acuerdo con la naturaleza de tales bienes y los depreciará de acuerdo con lo establecido en la política contable de propiedades, planta y equipo bajo NIIF. Los ingresos provenientes de dichos arrendamientos operativos se reconocerán como otros ingresos del periodo.

Todas las erogaciones iniciales, incurridas por la compañía en la negociación y contratación de un arrendamiento operativo, se reconocerán como gasto a lo largo del plazo de arrendamiento.

8.5.5. Presentación y revelación

8.5.5.1. En los arrendamientos financieros

Cuando Quetzal International Services S.A.S. sea arrendataria (reciba bienes en arrendamiento) revelará en sus Estados Financieros la siguiente información:

- a) Las cuotas contingentes (cuotas extraordinarias o no planeadas) reconocidas como gastos en el periodo.
- d) Una conciliación entre el valor total de los pagos del arrendamiento (cánones. mínimos futuros) del periodo y su valor presente, de acuerdo con los plazos establecidos, indicando el pago de estos cánones por los siguientes períodos:
 - Entre 0 a 1 año
 - Entre 1 y 5 años
 - Más de 5 años
- c) Las cuotas contingentes (cuotas extraordinarias o no planeadas) reconocidas como gastos en el periodo.
- d) Una descripción general de los acuerdos de arrendamiento: cuotas, plazos de renovación, opciones de compra y demás restricciones contractuales.

Cuando Quetzal International Services S.A.S. sea arrendadora (entregue bienes en arrendamiento) revelará la siguiente información:

- a) Una conciliación de la inversión bruta (cuenta por cobrar más cualquier valor residual no garantizado) en el arrendamiento y el valor presente de los pagos a percibir por éstos, indicando el pago de estos cánones por los siguientes períodos:
 - Entre 0 a 1 año.
 - Entre 1 y 5 años.
 - Más de 5 años.
- b) Los ingresos financieros no acumulados o recibidos.
- c) Valores residuales no garantizados a favor del arrendador que corresponde a la parte del valor residual del activo arrendado, cuya realización por parte del arrendador no está asegurada o bien queda garantizada exclusivamente por una parte vinculada con el arrendador.
- d) Correcciones de valor acumuladas que cubran insolvencias relativas a los pagos mínimos a los pagos mínimos por el arrendamiento pendiente de cobro.
- e) Cuotas contingentes reconocidas como ingresos del periodo.

- f) La descripción general de los acuerdos de arrendamientos significativos concluidos durante el año por el arrendador.

8.5.5.2. En los arrendamientos operativos

Cuando Quetzal International Services S.A.S. sea arrendataria revelará en sus Estados Financieros la siguiente información:

- a) El total de los pagos mínimos del arrendamiento, que se vayan a satisfacer durante los siguientes plazos:
- Entre 0 a 1 año
 - Entre 1 y 5 años
 - Más de 5 años
- b) Las cuotas de arrendamientos operativos reconocidas como gastos en el periodo, separando los valores por arrendamiento, las cuotas contingentes y las cuotas de subarriendo.
- c) Una descripción general de los acuerdos de arrendamiento: cuotas, plazos de renovación, y demás restricciones contractuales.

Si Quetzal International Services S.A.S es arrendadora revelará en su información financiera:

- a) El total de los pagos mínimos futuros a recibir del arrendamiento, durante los siguientes plazos:
- Entre 0 a 1 año
 - Entre 1 y 5 años
 - Más de 5 años
- b) Total, de cuotas contingentes reconocidas como ingreso en el periodo.
- c) Descripción general de condiciones de arrendamientos pactados por el arrendador.

8.6. Propiedades de Inversión

8.6.1.1. Reconocimiento y medición

Se consideran propiedades de inversión los terrenos o edificios, o partes de un edificio, o ambos mantenidos bajo un arrendamiento financiero con la finalidad de obtener rentas, plusvalías o ambas, pero no para el uso en la producción o suministro de bienes o servicios, o para fines administrativos y para la venta en el curso ordinario de las operaciones.

Un arrendamiento operativo se podrá clasificar y contabilizar como propiedad de inversión, si se puede medir el valor razonable de la participación sin costo o esfuerzo desproporcionado en un contexto de negocio en marcha.

Las propiedades de inversión se miden inicialmente al costo, el cual comprende su precio de compra y cualquier gasto directamente atribuible.

Su medición posterior es al valor razonable, con cambios en resultados.

Cuando la Compañía no pueda medir el valor razonable con fiabilidad sin esfuerzo o costo desproporcionado se aplica el modelo del costo.

8.7. Pasivos financieros

8.7.1.1. Reconocimiento y medición

Al reconocer inicialmente un pasivo financiero, se mide al precio de la transacción excepto si el acuerdo constituye, una transacción de financiación. En una transacción de financiación, el pasivo financiero se mide al valor presente de los pagos futuros descontados a una tasa de interés de mercado para un instrumento de deuda similar.

Al final de cada periodo sobre el que se informa, los instrumentos de deuda se miden al costo amortizado utilizando el método del interés efectivo sin deducir los costos de transacción en que pueda incurrir en la venta u otro tipo de disposición.

Los pasivos corrientes se miden al importe no descontado del efectivo u otra contraprestación que se espera pagar o una transacción de financiación. Si el acuerdo constituye una transacción de financiación, se mide el instrumento de deuda al valor presente de los pagos futuros descontados a una tasa de interés de mercado para un instrumento de deuda similar.

El costo amortizado de un pasivo financiero en cada fecha sobre la que se informa es el neto el importe al que se mide en el reconocimiento inicial el pasivo financiero, menos los reembolsos del principal, más o menos la amortización acumulada, utilizando el método del interés efectivo, de cualquier diferencia existente entre el importe en el reconocimiento inicial y el importe al vencimiento. Los pasivos financieros que no tengan establecida una tasa de interés y se clasifiquen como pasivos corrientes se medirán inicialmente a un importe no descontado.

Al revisar las estimaciones de pagos se ajustará el importe en libros del pasivo financiero para reflejar los flujos de efectivo real y estimado ya revisados. La entidad volverá a calcular el importe en libros computando el valor presente de los flujos de efectivo futuros estimados, utilizando la tasa de interés efectiva original del instrumento financiero.

Las cuentas por pagar se reconocen inicialmente a su valor razonable y posteriormente se remiden a su costo amortizado, usando el método de interés efectivo.

Las cuentas por pagar a corto plazo tienen una rotación de máximo noventa (90) días, pasado este tiempo la Compañía medirá el pasivo financiero al valor presente de los pagos futuros descontados a una tasa de interés de mercado para un instrumento de deuda similar.

8.8. Impuesto a la renta corriente y diferido

8.8.1.1. Reconocimiento y medición

Los activos por impuestos corrientes se reconocen por los beneficios de una pérdida fiscal que pueda ser aplicada para recuperar el impuesto pagado en un periodo anterior.

Los pasivos por impuestos corrientes se reconocen por el impuesto a pagar por las ganancias fiscales del periodo actual y los periodos anteriores. Si el importe pagado, correspondiente al periodo actual y a los anteriores, excede el importe por pagar de esos periodos, se reconoce el exceso como un activo por impuestos corrientes.

Un pasivo (o activo) se mide por impuestos corrientes a los importes que se esperen pagar (o recuperar) usando las tasas impositivas y la legislación que haya sido aprobada, o cuyo proceso de aprobación esté prácticamente terminado, en la fecha sobre la que se informa. Cuando se apliquen diferentes tasas impositivas a distintos niveles de ganancia fiscal, se miden los gastos (ingresos) por impuestos diferidos y los pasivos (activos) por impuestos diferidos relacionados, utilizando las tasas medias aprobadas, o cuyo proceso de aprobación esté prácticamente terminado, que se espera que sean aplicables a la ganancia (o pérdida) fiscal de los periodos en los que se espere que el activo por impuestos diferidos se realice o que el pasivo por impuestos diferidos se liquide.

Los cambios en un pasivo o activo por impuestos corrientes se reconocen como gasto por el impuesto en resultados, excepto que el cambio atribuible a una partida de ingresos o gastos reconocida como otro resultado integral, también deba reconocerse en otro resultado integral.

Se reconoce una corrección valorativa para los activos por impuestos diferidos, de modo que el importe en libros neto-iguales al importe máximo que es probable que se recupere sobre la base de las ganancias fiscales actuales o futuras. Los activos y pasivos no se descuentan por impuestos corrientes o diferidos.

Los activos por impuestos corrientes y pasivos por impuestos corrientes, o los activos por impuestos diferidos y pasivos por impuestos diferidos se compensan solo cuando tenga el derecho, exigible legalmente, de compensar los importes y se espere liquidarlos en términos netos o realizar el activo y liquidar el pasivo simultáneamente.

8.9. Beneficios a los empleados

La empresa cuenta con una serie de beneficios definidos y los planes de contribución a pensión y salud según lo establece la normatividad colombiana. Las prestaciones sociales son calculadas de acuerdo con normas laborales vigentes.

Los beneficios a empleados se reconocen como costos o gastos en el estado de resultado de todos los beneficios a los que los empleados tengan derecho como resultado de servicios prestados a la Compañía durante el periodo sobre el que se informa. Se reconocen como un pasivo, después de deducir los importes que hayan sido pagados directamente a los empleados o como una contribución a un fondo de beneficios para los empleados.

Si el importe pagado excede a las aportaciones que se deben realizar según los servicios prestados hasta la fecha sobre la que se informa, se reconoce ese exceso como un activo en la medida en que el pago anticipado vaya a dar lugar a una reducción en los pagos a efectuar en el futuro o a un reembolso en efectivo.

Los beneficios por terminación se miden por la mejor estimación del desembolso que se requeriría para cancelar la obligación en la fecha sobre la que se informa. En el caso de existir una oferta de la Compañía para incentivar la rescisión voluntaria del contrato, la medición de los beneficios por terminación correspondientes se basa en el número de empleados que se espera acepten tal ofrecimiento.

8.10. Provisiones

La provisión se reconoce como un pasivo en el estado de situación financiera, y el importe de la provisión como un gasto si es el resultado de un suceso pasado que puede ser estimado de forma fiable y es probable que sea necesario un flujo de salida de beneficios económicos para resolver la obligación. A continuación, se presenta una tabla para distinguir entre pasivos y provisiones:

Presentación como:	Salida de recursos:
Deudores comerciales y otras cuentas a pagar	Cierto
Acumulaciones (devengo - ajustes)	Casi ciertas o sólo restante Incertidumbres marginales relacionadas con el importe de la salida
Disposiciones	Predominantemente probables
Pasivos contingentes	Incierto

Las acumulaciones (devengo – ajustes) pueden incluir pasivos por pagar, por los bienes o servicios que han sido suministrados, pero que no ha pagado o no facturados (facturas pendientes) o que hayan sido entregados o prestados sin contractual acuerdo. También pueden incluir los montos adeudados a los empleados, tales como el pago de vacaciones acumuladas.

Aunque a veces sea necesario estimar el importe o el calendario de devengo, la incertidumbre es generalmente mucho menor para las provisiones. Estos ajustes deben notificarse como parte de cualquiera de las obligaciones comerciales u otras cuentas por pagar.

8.10.1.1. Reconocimiento y medición

En la medición inicial, la provisión se mide como la mejor estimación del importe requerido para cancelar la obligación, en la fecha sobre la que se informa.

- (1) Cuando la provisión involucra a una población importante de partidas, la estimación del importe refleja una ponderación de todos los posibles desenlaces por sus probabilidades asociadas.
- (2) Cuando la provisión surja de una única obligación, la mejor estimación del importe requerido para cancelar la obligación puede ser el desenlace individual que resulte más probable.

Cuando una parte o la totalidad del importe requerido para liquidar una provisión, pueda ser reembolsada por un tercero, se reconoce el reembolso como un activo separado sólo cuando sea prácticamente seguro que la Compañía recibirá dicho reembolso al cancelar la obligación.

En la medición posterior se carga contra una provisión únicamente los desembolsos para los que fue originalmente reconocida. Se revisa y ajusta las provisiones en cada fecha sobre la que se informa para reflejar la mejor estimación actual del importe que sería requerido para cancelar la obligación en esa fecha.

Cuando un hecho es probable, es decir que sea mayor al 50% se hace una provisión. Si existen diferentes estimaciones dentro de este rango se tomará el valor intermedio para hacer la provisión. De acuerdo con la materialidad se harán revelaciones siempre y cuando sea posible que se afecte la situación financiera de la empresa incluso si no es posible estimar la cuantía en que afectará dicha situación financiera. Finalmente, si el hecho se considera remoto no conduce a ningún registro ni nota en los estados financieros.

Una provisión es reconocida si satisface los siguientes criterios:

- Obligación presente como consecuencia de un suceso pasado (legal o implícita).
- Es probable la salida de recursos con un beneficio económico asociado el cumplimiento de esta obligación.

- Es posible estimación fiable de la obligación.
- Probabilidad de utilización es mayor que 50%.

8.11. Capital

8.11.1.1. Reconocimiento y medición

Se reconoce como patrimonio la emisión de acciones o de otros instrumentos de patrimonio cuando los mismos sean emitidos y otra parte esté obligada a proporcionar efectivo u otros recursos a la Compañía a cambio de éstos.

Los instrumentos de patrimonio se miden al valor razonable del efectivo u otros recursos recibidos o por recibir, neto de los costos directos de emisión de los instrumentos de patrimonio. Si se aplaza el pago y el valor en el tiempo del dinero es significativo, la medición inicial se es sobre la base del valor presente.

Los costos de transacción de una transacción de patrimonio se contabilizan como una deducción del patrimonio, neto de cualquier beneficio fiscal relacionado. Las leyes que sean aplicables determinan cómo se presenta en el estado de situación financiera el incremento en el patrimonio que surge de la emisión de acciones u otros instrumentos de patrimonio.

8.12. Reconocimiento de ingreso

Los ingresos comprenden el valor razonable de lo cobrado o por cobrar por la venta de bienes, la prestación de servicios y, el uso por parte de los terceros de activos de la Compañía que produzcan intereses, regalías o dividendos en el curso normal de las operaciones.

La Compañía reconocerá ingresos de actividades ordinarias procedentes de la venta de bienes cuando se satisfagan todas y cada una de las siguientes condiciones:

- La Compañía haya transferido al comprador los riesgos y ventajas inherentes a la propiedad de los bienes.
- La Compañía no conserve ninguna participación en la gestión de forma continua en el grado usualmente asociado con la propiedad, ni retenga el control efectivo sobre los bienes vendidos.
- El importe de los ingresos de actividades ordinarias pueda medirse con fiabilidad.
- Sea probable que la Compañía obtenga los beneficios económicos asociados de la transacción.
- Los costos incurridos, o por incurrir, en relación con la transacción puedan ser medidos con fiabilidad.

La evaluación de cuándo ha transferido la Compañía al comprador los riesgos y ventajas inherentes a la propiedad requiere un examen de las circunstancias de la transacción. En la mayoría de los casos, la transferencia de los riesgos y ventajas inherentes a la propiedad coincidirá con la transferencia de la titularidad legal o el traspaso de la posesión al comprador.

Este es el caso en la mayor parte de las ventas al por menor. En otros casos, la transferencia de los riesgos y las ventajas inherentes a la propiedad tendrá lugar en un momento diferente del de la transferencia de la titularidad legal o del traspaso de la posesión de los bienes.

La Compañía no reconocerá ingresos de actividades ordinarias si conserva riesgos significativos inherentes a la propiedad.

Ejemplos de situaciones en las que la Compañía puede conservar riesgos y ventajas inherentes a la propiedad:

- Cuando la Compañía conserva una obligación por funcionamiento insatisfactorio, que no está cubierta por las condiciones normales de garantía.
- Cuando el cobro de ingresos de actividades ordinarias procedentes de una determinada venta está condicionado a la venta por parte del comprador de los bienes.
- Cuando los bienes se venden sujetos a instalación y ésta es una parte sustancial del contrato que no se ha completado todavía.
- Cuando el comprador tiene el derecho de rescindir la compra por una razón especificada en el contrato de venta, o a discreción exclusiva del comprador sin ningún motivo, y la Compañía tiene incertidumbre acerca de la probabilidad de devolución.

Si una Compañía conserva solo una parte insignificante de la propiedad, la transacción es una venta y la Compañía reconocerá los ingresos de actividades ordinarias. Por ejemplo, un vendedor reconocerá los ingresos de actividades ordinarias cuando conserve la titularidad legal de los bienes con el único propósito de asegurar el cobro de la deuda. De forma similar, una Compañía reconocerá los ingresos de actividades ordinarias cuando ofrezca una devolución si los bienes están defectuosos o si el cliente no está satisfecho por otros motivos, y la Compañía pueda estimar con fiabilidad las devoluciones. En estos casos, la Compañía reconocerá una provisión por devoluciones.

Los Ingresos por intereses se reconocen usando el método del tipo de interés efectivo. Los ingresos por dividendos se reconocen cuando se establece el derecho a recibir el pago.

La Compañía contabilizará un contrato con un cliente que queda dentro del alcance de esta Norma solo cuando se cumplan los siguientes criterios:

- Las partes del contrato han aprobado el contrato (por escrito, oralmente o de acuerdo con otras prácticas tradicionales del negocio) y se comprometen a cumplir con sus respectivas obligaciones.
- La Compañía puede identificar los derechos de cada parte con respecto a los bienes o servicios a transferir.
- La Compañía puede identificar las condiciones de pago con respecto a los bienes o servicios a transferir.
- El contrato tiene fundamento comercial (es decir, se espera que el riesgo, calendario o importe de los flujos de efectivo futuros de la Compañía cambien como resultado del contrato).
- Es probable que cobre la contraprestación a la que tiene derecho a cambio de los bienes o servicios que transferirá al cliente.

Para evaluar si es probable la recaudación del importe de la contraprestación, la Compañía considerará solo la capacidad del cliente y la intención que tenga de pagar esa contraprestación a su vencimiento. El importe de la contraprestación al que la Compañía tendrá derecho puede ser menor que el precio establecido en el contrato si la contraprestación es variable, porque la Compañía puede ofrecer al cliente una reducción de precio.

Identificación de las obligaciones de desempeño al comienzo del contrato, la Compañía evaluará los bienes o servicios comprometidos en un contrato con un cliente e identificará como una obligación de desempeño cada compromiso de transferir al cliente.

Y con relación a estas obligaciones se debe reconocer el ingreso en proporcionalidad o con los hitos establecidos en el contrato.

8.13. Reconocimiento de gastos

Los gastos se reconocen en la medida en que ocurran los hechos económicos en tal forma que queden registrados sistemáticamente en el periodo contable correspondiente (causación) independiente del flujo de recursos monetarios o financieros (caja). Se incluyen dentro de los costos las erogaciones causadas a favor de empleados o terceros directamente relacionados con la venta o prestación de servicios. También se incluyen costos que, aunque no estén relacionados directamente con la venta o la prestación de los servicios son un elemento esencial en ellos.

9. Cambios normativos

9.1. Modificaciones incorporadas al marco contable aceptado en Colombia

No se realizaron cambios a las normas contables actuales. Sin embargo, la Compañía se basa en el marco contable aceptado en Colombia para determinar sus políticas contables para transacciones, eventos o condiciones, si alguno de estos sucesos no se trata en las normas contables deberá aplicar el marco contable mencionado. La Compañía debe considerar si sus políticas contables siguen siendo apropiadas de acuerdo con el marco contable revisado.

10. Efectivo y equivalentes de efectivo

Este rubro está conformado por el efectivo disponible en las cuentas bancarias e inversiones de corto plazo de gran liquidez que se mantienen para cumplir con los compromisos de pago a corto plazo, para propósitos de inversión y otros.

El efectivo y sus equivalentes de efectivo al 31 de diciembre comprende lo siguiente:

	2023	2022
Cajas menores	0	2,776,621
Bancolombia Cta. Aho 5126	171,844,707	2,102,927,999
Bancolombia tarjeta prepago 3035	195,731	0
Bancolombia tarjeta prepago 8444	1,370,955	0
Mono Colombia Coopcentral	21,639	0
Banco BBVA Cta. Aho 0137	2,273,304,959	0
	2,446,737,992	2,105,704,620

No existen restricciones sobre los saldos de efectivo y equivalentes de efectivo.

11. Cuentas comerciales y otras cuentas por cobrar

Las cuentas comerciales por cobrar y otras cuentas por cobrar al 31 de diciembre se detallan a continuación:

	2023	2022
A proveedores nacionales (1)	204,883,084	115,293,436
Descuentos a trabajadores (2)	4,000,000	0
Clara (3)	65,144,047	0
En garantía (4)	628,228,564	0
Cuentas por cobrar comerciales y otras cuentas (5)	70,327,374	5,788,895
	972,583,069	121,082,331

El detalle de las cuentas por cobrar a proveedores nacionales, anticipos a trabajadores, anticipo a entidades financieras, depósitos y otras cuentas por cobrar a 31 de diciembre es el siguiente:

(1) A proveedores nacionales, los cuales se originan de las consignaciones entregadas por anticipados en las compras que realiza la compañía el detalle de terceros en esta cuenta es el siguiente:

	2023	2022
Wework Colombia Sas	19,195,258	0
Hoteles Royal S.A.	432,127	0
Asesorías Urbanas Rurales S.A.S	5,370,485	0
4 Llaves Baq S.A.S.	9,374,820	0
Hoteles Estelar S.A.	14,933,960	0
Suites 101 Park House S.A.S	862,390	0
Kw Visas Asesores S.A.S	309,100	0
Maria Del Pilar Silva	134,581,860	0
Chroma Creative Group SAS	1,110,515	0
19-60 SAS	1,023,000	0
Son Clase Mucho Mas Que Musica S A S	725,158	0
Inversiones Cheveres S.A.S.	3,380,412	0
Inmobiliaria E Inversiones Los Andes Ltda	10,934,000	0
Suramerica Comercial S.A.S	2,650,000	0
	204,883,084	0

(2) Corresponde a la cuenta por cobrar al empleado Maria Camila Posada Caamaño por concepto de reserva en hotel.

(3) Comprende el saldo a favor de la compañía el cual se origina por el deposito girado de mas a la entidad financiera CF Tech Colombia SAS – Clara emisora de las tarjetas de crédito electrónicas.

(4) Este saldo corresponde a los depósitos en garantía dados al tercero Wework Colombia SAS por concepto de arriendo de oficinas.

(5) A continuación detalle por tercero del saldo de otras cuentas por cobrar:

	2023	2022
Allianz Seguros De Vida Sa	17,222,600	5,788,895
Eps Y Medicina Prepagada Suramericana S A	16,807,673	0
Compensar Caja De Compensación Fliar	13,979,041	0
Famisanar Eps Cafam Colsubsidio	11,102,564	0
Nueva Promotora De Salud Nueva Eps	6,281,454	0
Dirección De Impuestos Y Aduanas Dian	2,471,000	0
Salud Total Entidad Promotora De Salud	1,068,371	0
Aliansalud Eps Sa	563,069	0
Asociación Mutua Ser Empresa Solidaria De Salud	352,423	0
Caja De Compensación Familiar De Barranquilla	313,600	0
Administradora De Los Recursos Del Sistema General	165,579	0
	70,327,374	5,788,895

12. Saldos a favor por impuestos corrientes

Los activos por impuestos corrientes al 31 de diciembre se componen de:

	2023	2022
Retenciones a título de renta que le practicaron a la compañía	1,324,497	164,846
Auto retención renta Decreto 261, tarifa 1.10%	795,768,669	53,737,294
Saldo a favor impuesto de IVA	1,976,226,000	188,276,677
	2,773,319,166	242,178,816

13. Propiedad planta y equipo

La propiedad planta y equipo al 31 de diciembre a continuación:

	2023	2022
Muebles y enseres	4,759,976	14,041,905
Equipos-Mejora en propiedad ajena (1)	16,026,249,655	0
Equipos de procesamiento de datos (2)	3,769,130,627	706,779,980
Depreciación acumulada equipo de oficina	-4,296,404,976	-351,048
Depreciación acumulada equipo de cómputo y comunicación	-389,772,294	-56,301,093
	15,113,962,988	664,169,743

	Muebles y enseres	Equipos de procesamiento de datos	Equipos	Total
Año terminado al 31 de diciembre de 2022				
Adiciones	14,041,905	706,779,980	-	720,821,885
Bajas	-	-	-	-
Depreciación	(351,048)	(56,301,093)	-	(56,652,141)
Saldo al final del año	13,690,857	650,478,886	-	664,169,743
Al 31 de diciembre de 2022				
Costo	14,041,905	706,779,980	-	720,821,885
Depreciación acumulada	(351,048)	(56,301,093)	-	(56,652,141)
Costo neto	13,690,857	650,478,886	-	664,169,743
Año terminado al 31 de diciembre de 2023				
Saldo al comienzo del año	13,690,857	650,478,886	-	664,169,743
Adiciones	-	3,062,350,648	16,026,249,655	19,088,600,303
Bajas	(9,281,929)	-	-	(9,281,929)
Depreciación	(243,948)	(333,471,201)	(4,295,809,980)	(4,629,525,129)
Saldo al final del año	4,164,980	3,379,358,333	11,730,439,675	15,113,962,988
Al 31 de diciembre de 2023				
Costo	4,759,976	3,769,130,627	16,026,249,655	19,800,140,259
Depreciación acumulada	(594,996)	(389,772,294)	(4,295,809,980)	(4,686,177,270)
Costo neto	4,164,980	3,379,358,333	11,730,439,675	15,113,962,988

(1) El aumento significativo de este valor corresponde a los activos adheridos a las obras o construcción realizadas en las oficinas arrendadas del edificio BIK TOWER, ubicado en la AV calle 116 #21-50 de la ciudad de Bogotá D.C. De acuerdo con las normas contables las mejoras en propiedad ajena podrán ser capitalizadas como un derecho de uso y presentadas como un componente separado de las propiedades, planta y equipo.

(2) Debido al crecimiento en el equipo de empleados para el transcurso del 2023 la compañía realizó una importante inversión en la compra de equipos tecnológicos lo cual se refleja en el aumento del valor de este grupo de activos fijos.

14. Activos intangibles distintos a la plusvalía

En este rubro se reconoció el contrato de arrendamiento con el tercero Asesorías Urbanas Rurales S.A.S. el cual tiene una vigencia de 5 años y un valor total de \$ 17,117,557,865, durante el periodo de septiembre a diciembre del 2023 se realizó amortización de este intangible por valor de \$374,529,669.

Los activos intangibles distintos a la plusvalía al 31 de diciembre se componen de:

	2023	2022
IFRS 16 - Contrato arrendamiento Of calle 116	17,117,557,865	0
IFRS 16 – Amortización contrato arrendamiento Of calle 116	-374,529,669	0
	16,743,028,197	0

	Contrato de Arrendamiento	Total
Año terminado al 31 de diciembre de 2023		
Saldo al comienzo del año	0.00	0.00
Adiciones	17,117,557,865.18	17,117,557,865.18
Bajas	0.00	0.00
Amortización	-374,529,668.59	-374,529,668.59
Saldo al final del año	16,743,028,196.59	16,743,028,196.59
Al 31 de diciembre de 2023		
Costo	17,117,557,865.18	17,117,557,865.18
Amortización acumulada	-374,529,668.59	-374,529,668.59
Costo neto	16,743,028,196.59	16,743,028,196.59

15. Activos diferidos

Los activos diferidos de la compañía se originan de las mejoras en bien ajeno realizadas a las oficinas del del edificio BIK TOWER, a este activo se le realizó una amortización en el periodo comprendido de septiembre a diciembre por un valor mensual de \$ 101,934,40. Al 31 de diciembre lo conforman:

	2023	2022
Mejoras Of calle 116	6,116,064,538	0
Amortización mejoras Of calle 116	-407,737,636	0
	5,708,326,902	0

	Mejora Oficina	Total
Año terminado al 31 de diciembre de 2023		
Saldo al comienzo del año	0.00	0.00
Adiciones	6,116,064,537.59	6,116,064,537.59
Bajas	0.00	0.00
Amortización	(407,737,635.84)	(407,737,635.84)
Saldo al final del año	5,708,326,901.75	5,708,326,901.75
Al 31 de diciembre de 2023		
Costo	6,116,064,537.59	6,116,064,537.59
Amortización acumulada	(407,737,635.84)	(407,737,635.84)
Costo neto	5,708,326,901.75	5,708,326,901.75

16. Cuentas comerciales por pagar y otras cuentas por pagar

Las cuentas comerciales por pagar y otras cuentas por pagar al 31 de diciembre están compuestas por:

	2023	2022
Honorarios (1)	38,340,000	3,315,195
Servicios técnicos	0	13,800,000
Servicios de mantenimiento	0	173,682,425
Arrendamientos (2)	5,929,768	0
Servicios públicos	41,143,623	0
Seguros (3)	8,190,700	64,627,443
Gastos de viajes	0	2,183,800
Servicios de aseo y vigilancia (4)	27,875,172	3,561,948
Otras cuentas por pagar	4,196,545	62,627,349
Retenciones en la fuente a título de renta	279,491,000	129,587,858
Retenciones en la fuente a título de IVA	0	60,962
Retenciones en la fuente a título de ICA	34,420,000	11,157,705
Auto retención renta Decreto 261, tarifa 1.10%	10,485,392	0
Aportes a entidades promotoras de salud	47,400	98,334,700
Aportes a administradoras de riesgos profesionales	0	27,213,100
Aportes al ICBF, Sena y cajas de compensación	141,200	77,413,400
Aportes a fondos de Cesantías y/o pensiones	0	281,141,200
Aportes AFC	2,500,000	0
Impuesto de industria y comercio por pagar (ICA)	214,000	23,000
	452,974,800	948,730,084

Las cuentas comerciales por pagar y otras cuentas por pagar representan las obligaciones adquiridas por la Compañía para funcionamiento de la operación, se contemplan honorarios, arrendamientos, seguros, servicios entre otros.

(1) Los honorarios por pagar se detallan a continuación:

Nombre	Concepto	Valor 2023	Valor 2022
Gomez Pinzon Abogados SAS	Honorarios servicios profesionales legales	38,340,000	3,315,195
Total, honorarios		38,340,000	3,315,195

(2) Los arrendamientos por pagar se detallan a continuación:

Nombre	Concepto	Valor 2023	Valor 2022
Real Estate Al Dia Bogotá S.A.S	Alquiler de auditorios	5,929,768	0
Total, arrendamientos		5,929,768	0

(3) Los seguros por pagar se detallan a continuación:

Nombre	Concepto	Valor 2023	Valor 2022
Allianz Seguros De Vida SA	Prima salud colectivo y odontológico	8,190,700	64,627,443
Total, seguros		8,190,700	64,627,443

(4) Los servicios de aseo y vigilancia por pagar se detallan a continuación:

Nombre	Concepto	Valor 2023	Valor 2022
Ladoinsa Labores Dotaciones Industriales S.A.S	Operarias de aseo y cafetería	27,875,172	3,561,948
Total, servicios de aseo y vigilancia		27,875,172	3,561,948

17. Impuesto sobre la Renta corriente

EL impuesto sobre la renta corriente al 31 de diciembre a continuación:

	2023	2022
Impuesto de renta y complementarios	220,917,000	0
	220,917,000	0

El impuesto sobre la renta de la Compañía se distingue del importe hipotético que se habría obtenido empleando la tarifa de impuestos aplicable a la utilidad antes de impuestos:

	2023	2022
Utilidad antes de provisión para impuesto sobre la renta	(2,634,877,849)	0
-Ingresos no gravables	6,008	0
-Gastos no deducibles	3,266,061,743	0
Utilidad fiscal	631,189,902	0
Tasa de impuesto de renta vigente	35%	35%
Impuesto calculado con las tarifas aplicables a la Compañía	220,916,466	0
Descuento tributario	0	0
Provisión para impuesto sobre la renta corriente	220,916,466	0

18. Beneficios a empleados

Los beneficios a empleados y otras provisiones al 31 de diciembre lo conforman:

	2023	2022
Salarios por pagar (1)	41,361,886	8,081,972
Cesantías consolidadas	2,882,984,168	328,667,448
Intereses sobre cesantías	278,079,128	8,941,196
Vacaciones consolidadas	1,202,268,183	150,670,708
	4,404,693,365	496,361,324

(1) Los salarios por pagar corresponden a liquidaciones definitivas de contrato pendientes por cancelar al trabajador. A continuación, detalle de los terceros:

	2023	2022
Melanny Andrea Perez Salas	10,361,365	0
Charimar Arenas Newball	10,050,715	0
Henry Mauricio Higua Carvajal (*)	250,777	0
Alejandro Pradilla Duarte	8,599,722	0
Nicolas Cantor Cepeda (*)	859,346	0
Sofia Valentina Diaz Ortiz (*)	11,239,961	0
Paula Lorena Quintero Manosca	0	8,081,972
	41,361,886	8,081,972

(*) Estas deudas superan los 180 días de antigüedad.

19. Pasivos financieros

Los pasivos financieros al 31 de diciembre comprenden el cálculo a valor presente de la obligación que posee la compañía de los cánones a 60 meses por la firma del contrato de arrendamiento con Asesorías Urbanas Rurales S.A.S por el valor de \$17,117,557,865, durante el transcurso del periodo de septiembre a diciembre del presente año esta cuenta se amortizo por un valor total de \$374,529,669. El detalle de este rubro es el siguiente:

	2023	2022
Contrato arrendamiento Of calle 116	16,743,028,197	0
	16,743,028,197	0

20. Cuentas por pagar con partes relacionadas

La cuenta por pagar a compañías vinculadas está dada por el saldo pendiente con 5 Branches Holding Company LLC, este saldo surge de los pagos realizados por el accionista a proveedores en los primeros meses de constitución de la compañía, durante el transcurso del 2023 esta cuenta por pagar fue castigada en su totalidad. El valor a 31 de diciembre es el siguiente:

	2023	2022
Cuentas por pagar con partes relacionadas a vinculadas	0	658,203,936
	0	658,203,936

21. Impuesto diferido pasivo

El pasivo por impuesto diferido se genera de las diferencias temporales y permanentes entre el estado de situación financiera y las partidas fiscales. Para el año 2022 este calculo se genero por las partidas conciliatorias pendientes por identificar del Banco Bancolombia, durante el transcurso del 2023 la compañía no presenta diferencias entre saldos fiscales y contable, por lo anterior el pasivo del impuesto diferido fue cruzado en su totalidad con el ingreso al estado de resultado.

	2023	2022
Impuesto diferido pasivo	0	971,817
	0	971,817

	2023	2022
Impuesto diferido activo	0	0
Impuesto diferido pasivo	0	971,000
Impuesto diferido neto	0	917,000

El movimiento neto de los impuestos diferidos durante el período a continuación:

	2023	2022
Saldos al 1 de enero	917,000	0
Debito al estado de resultados	0	917,000
Crédito al estado de resultados	(917,000)	0
Saldo al 31 de diciembre	0	917,000

El detalle de los movimientos por impuestos diferidos activos y pasivos durante el período comprenden lo siguiente:

	Partidas conciliatorias	Total
Impuestos diferidos pasivos		
Saldo al 1 de enero de 2022	0	0
Debito (crédito) al estado de resultados	917,000	917,000
Saldo al 31 de diciembre de 2022	917,000	917,000
Debito (crédito) al estado de resultados	(917,000)	(917,000)
Saldo al 31 de diciembre de 2023	0	0

22. Otros pasivos

Los otros pasivos corresponden a dineros consignados a la cuenta bancaria de la compañía por el tercero Asociación De Municipios De Sabana Centro ASOCENTRO, esta partida está pendiente por identificar ya que a corte de 31 de diciembre no se tienen relaciones comerciales con este tercero.

	2023	2022
Otros anticipos	4,877,725	2,017,174
	4,877,725	2,017,174

23. Patrimonio neto

El patrimonio neto al 31 de diciembre comprende lo siguiente:

	2023	2022
Capital autorizado	2,000,000,000	2,000,000,000
Capital suscrito por cobrar	-1,487,022,000	-1,705,022,000
Prima en colocación de acciones	16,964,959,984	1,765,744,979
Para futuras capitalizaciones	6,932,261,875	0
Perdidas o excedentes acumuladas	-1,033,871,805	0
Resultados del ejercicio	-1,444,860,828	-1,033,871,852
	21,931,467,227	1,026,851,126

A 31 de diciembre 2023 la empresa cuenta con un capital suscrito y pagado de \$512,978,000 el cual se encuentra compuesto por 512,978 acciones cada una por valor de nominal \$1,000. A continuación, detalle de la composición accionaria de la compañía:

Accionista	Capital	Número de Acciones	% De Participación	Valor Acción
5 Branches Holding Company LLC	512,978,000	512,978	100%	1,000
Total, Capital Social	512,978,000	512,978	100%	1,000

24. Ingresos ordinarios

Los ingresos obtenidos por la compañía son producto de la exportación de servicios prestados en Colombia para ser utilizados totalmente en Estados Unidos. A 31 de diciembre este rubro comprende:

	2023	2022
Servicios call center exportación	163,525,503,239	6,714,774,437
Devoluciones servicios (1)	-91,165,539,240	0
	72,359,964,000	6,714,774,437

El detalle de esta cuenta por terceros es el siguiente:

	2023	2022
Alexandra Lozano Immigration Law PLLC	70,531,449,740	0
Alexandra Lozano	0	6,714,774,437
Salud Total LLC	1,828,514,260	0
	72,359,964,000	6,714,774,437

(1) En el mes de diciembre las facturas a nombre Alexandra Lozano fueron devueltas en su totalidad por notas créditos electrónicas y reemplazadas con las facturas electrónicas de venta a nombre de Alexandra Lozano Immigration Law PLLC.

25. Costo de ventas

Esta cuenta comprende los costos de nómina de la compañía. Al 31 de diciembre este rubro cierra con el siguiente saldo:

	2023	2022
Gastos de personal	53,950,039,945	5,684,283,010
	53,950,039,945	5,684,283,010

El aumento significativo de esta cuenta en comparación con el año 2022 corresponde a un alza en la contratación de personal nuevo durante el transcurso del presente periodo.

Para fines de presentación de los estados financieros se realizó reclasificación de los gastos de nómina en la cuenta de costos.

26. Otros ingresos

Los otros ingresos al 31 de diciembre comprenden lo siguiente:

	2023	2022
Descuentos comerciales	33,900	0
Seguros	1,835,359	0
Descuentos concedidos	246,483	0
Reintegro provisiones (1)	15,755,798	0
Reintegro de otros costos y gastos (2)	958,510,707	0
Aprovechamientos	0	156
Ajuste al peso	8,902	3,107
	976,391,149	3,263

(1) Los ingresos por reintegro de provisiones comprenden los saldos consignados a las cuentas bancarias de las Quezal por concepto de devoluciones en los pagos cancelados de mas a las entidades administradoras de la seguridad social de los empleados de la compañía y que en periodos anteriores fueron contabilizadas al gasto.

(2) Los reintegros de otros costos y gastos corresponden a los ingresos obtenidos en el castigo de las cuentas por pagar de la compañía y las consignaciones que se encontraban pendientes por identificar en las partidas conciliatorias del Banco Bancolombia.

27. Gastos de administración

Los gastos de administración al 31 de diciembre están compuestos por:

	2023	2022
Honorarios	958,556,101	281,723,608
Impuestos	108,280,568	53,019,533
Arrendamientos	4,903,711,782	332,077,974
Contribuciones y afiliaciones	2,940,000	0
Seguros	1,010,609,139	87,819,988
Servicios	1,146,551,060	317,373,560
Gastos legales	51,869,100	11,117,500
Mantenimiento y reparaciones	1,334,007,794	472,788,008
Adecuación e instalacion	294,307,520	0
Gastos de viaje	786,823,536	124,046,557
Depreciaciones	4,629,525,129	56,652,141
Amortizaciones	782,267,304	0
Diversos	1,775,137,862	181,191,889
	17,784,586,895	1,917,810,759

28. Otros gastos

Los otros gastos al 31 de diciembre comprenden lo siguiente:

	2023	2022
Diferencia en cambio no realizada	8	0
Costos y gastos de ejercicios anteriores (1)	439,751,968	0
Impuestos asumidos (2)	206,450,434	673,627
Gastos no deducibles (3)	265,233,170	70,314,839
Multas sanciones y litigios (4)	51,494,100	14,678,369
Donaciones (5)	129,164,995	0
Ajuste al peso	6,826	1,781
	1,092,101,501	85,668,617

Los otros gastos a 31 de diciembre 2023 están representados así:

(1) Los costos de ejercicios anteriores se encuentran discriminados de la siguiente manera:

- \$202,881,000 corrección impuesto de Renta 2022.

- \$187,812,120 ajuste saldo depreciación reclasificación de activos fijos de periodo 2022.
- \$2,666,236 cierre caja menor con facturas del año 2022.
- \$46,226,505 ajuste de cartera anticipos consignados en 2022.
- \$166,107 ajuste saldo de nómina año 2022.

(2) Los gastos por impuestos asumidos comprende:

- \$187,805,676 desconocimiento saldo a favor impuesto de IVA sexto bimestre 2022.
- \$18,644,758 retenciones no aplicadas a las facturas de proveedores durante el transcurso del 2023.

(3) Los gastos no deducibles se detallan a continuación:

- \$81,637,022 ajuste partidas conciliatorias Bancolombia.
- \$12,520,249 castigo anticipos de cartera.
- \$171,075,899 gastos de viaje sin soporte de factura electrónica de venta.

(4) El rubro por Multas sanciones y litigios comprende:

- \$27,463,000 corrección impuesto de Renta 2022.
- \$471,000 corrección ICA sexto bimestre 2022.
- \$471,000 corrección IVA sexto bimestre 2022.
- \$2,285,000 corrección retención en la fuente enero y febrero 2023.
- \$20,459,000 corrección impuesto IVA 2023.
- \$345,100 monetización aprendices Sena.

(5) La donación por valor de \$129,164,995 fue realizada a la Fundación Catalina Muñoz.

29. Ingresos financieros

En este encuentran los ingresos por rendimientos de las cuentas bancaria, así como también los ajustes por diferencia en cambio realizada que se originan de las transacciones hechas en moneda extranjera.

Los ingresos financieros al 31 de diciembre están compuestos por:

	2023	2022
Intereses	19,243,416	2,385,770
Diferencia en cambio	273,624,282	1,204
Otros	0	48
	292,867,698	2,387,022

30. Costos financieros

En este encuentran los costos en los que incurrió la compañía por los servicios que prestan las entidades financieras, así como también los ajustes por diferencia en cambio realizada que se originan de las transacciones hechas en moneda extranjera.

Los costos financieros al 31 de diciembre comprenden lo siguiente:

	2023	2022
Gravamen al movimiento financiero	378,167,090	0
Gastos bancarios	1,231,499	221,590
Comisiones	19,966,365	4,127,827
Intereses (1)	1,065,530,473	304,100
Diferencia en cambio	562,514,722	57,648,806
	2,027,410,150	62,302,323

(1) El detalle de los intereses a continuación:

- \$1,049,862,263 intereses de la obligación que posee la compañía de los cánones a 60 meses por la firma del contrato de arrendamiento con Asesorías Urbanas Rurales S.A.S.
- \$13,918,125 intereses moratorios por el no pago oportuno de la seguridad social.
- \$1,306,929 intereses moratorios por el no pago facturas de servicios públicos e internet.
- \$443,156 intereses monetización aprendices SENA.

31. Provisión para impuesto de Renta

Corresponde a la provisión por el impuesto de Renta calculado sobre las utilidades fiscales a la tarifa general del 35%. A continuación, detalle de esta liquidación:

	2023	2022
Impuesto de renta y complementarios	220,917,000	0
Impuesto diferido de renta y complementarios	-971,817	971,817
	219,945,183	971,817

	2023	2022
Utilidad antes de provisión para impuesto sobre la renta	(2,634,877,849)	0
- Ingresos no gravables	6,008	0
- Gastos no deducibles	3,266,061,743	0
Utilidad fiscal	631,189,902	0
Tasa de impuesto de renta vigente	35%	0%
Impuesto calculado con las tarifas aplicables a la Compañía	220,916,466	0
Descuento tributario	0	0
Provisión para impuesto sobre la renta corriente	220,916,466	0

32. Precios de transferencia

La Compañía está obligada puesto que es contribuyente del impuesto de renta y complementarios, realizo operaciones con vinculados económicos durante el año gravable 2023, sus ingresos brutos fueron iguales o superiores a sesenta y un mil (61,000) UVT y su patrimonio bruto fue igual o superior a cien mil (100,000) UVT.

33. Negocio en marcha

De acuerdo con lo establecido en el "Artículo 2.2.1.18.2. Alertas y criterios sobre deterioros patrimoniales y riesgos de insolvencia. En cumplimiento de lo dispuesto en el inciso tercero del artículo 4 de la Ley 2069 de 2020, los administradores sociales deben hacer monitoreos de los estados financieros, la información financiera y las proyecciones de la sociedad comercial, para establecer la existencia o posibilidad de deterioros patrimoniales y riesgos de insolvencia y, si estos existen, de manera inmediata informarán los resultados y entregarán los soportes de tales análisis al máximo órgano social para que éste pueda adoptar las decisiones correspondientes."

Dado lo anterior se establecen los siguientes indicadores:

Indicador	Dimensión	Fórmula		Resultado Compañía	Cumplimiento
1) Posición patrimonial negativa	Deterioro Patrimonial	Patrimonio total < \$0	Año 2023	21,931,467,227	No cumple
2) Dos periodos consecutivos del cierre con utilidad negativa en el resultado del ejercicio	Deterioro Patrimonial	Resultado del ejercicio anterior < \$0 y Resultado del último ejercicio < \$0	Año 2022	-1,033,871,805	Si cumple
			Año 2023	-1,444,860,828	
3) Dos periodos consecutivos de cierre con razón corriente inferior a 1,0	Riesgo de insolvencia	Activo corriente/Pasivo corriente < 1,0 del ejercicio anterior y activo corriente/Pasivo Corriente < 1,0 del último ejercicio	Año 2022	1.71	No cumple
			Año 2023	1.22	

Los estados financieros del 2023 han sido preparados teniendo en cuenta la hipótesis de negocio en marcha, debido a que durante los años 2022 y 2023 la compañía ha cerrado sus estados de resultados con utilidades negativas, sin embargo, no

pretende ni liquidar ni cesar sus actividades. La entidad continuara operando normalmente y durante el transcurso del 2024 subsanara estas pérdidas con Markup que permita generar saldos positivos en el resultado de su ejercicio.

34. Eventos subsecuentes

No se tiene evidencia de riesgos importantes que puedan ocasionar ajustes significativos en el valor en libros de los activos y pasivos en el periodo contable siguiente, no se presentaron hechos relevantes después del cierre de los estados financieros que puedan afectar de manera significativa la situación financiera de la empresa reflejada en los estados financieros con corte al 31 de diciembre de 2023.

35. Contingencias y compromisos

No hay contingencias o compromisos que requieran ser revelados.

36. Autorización de los estados financieros

Estos estados financieros fueron aprobados por la administración de la compañía y su divulgación se realizará a partir del 22 de marzo. Los estados Financieros se encuentran a consideración de la asamblea de accionistas quien los puede aprobar o improbar.

Análisis financiero y de rentabilidad

Análisis Financiero y de rentabilidad				
Ratios financieros	Año 2023	Año 2022	Formula	Definicion
Tesorería	0.67	1.54	$\frac{\text{Disponible} + \text{Activo realizable}}{\text{Pasivo corriente}}$	Capacidad para atender las obligaciones de pago a corto sin vender existencias
Liquidez	1.22	1.71	$\frac{\text{Activo corriente}}{\text{Pasivo corriente}}$	Capacidad para hacer frente a las obligaciones a corto basándose en la realización del activo circulante
Autonomía	0.50	0.33	$\frac{\text{Patrimonio total}}{\text{Activo total}}$	Autonomía financiera que indica nivel de autofinanciación
Endeudamiento	1.00	2.05	$\frac{\text{Pasivo total}}{\text{Patrimonio total}}$	Relación entre financiación propia y ajena
Estabilidad	0.39	0.39	$\frac{\text{Activos fijos}}{\text{Pasivo no corriente} + \text{Patrimonio total}}$	Estructura de financiación del inmovilizado
Capital de trabajo	\$ 1,114,055,062	\$ 1,023,874,358	$\text{Activo corriente} - \text{Pasivo corriente}$	Capital de trabajo. Parte de activo circulante financiado con recursos a largo plazo.
Financiera	1.33%		$\frac{(\text{Resultado neto} + \text{gastos financieros}) \times 100}{\text{Pasivo total} + \text{Patrimonio total}}$	Rentabilidad financiera de todos los recursos empleados en la empresa
Margen sobre ventas	25.44%	15.35%	$\frac{(\text{Ingresos netos} - \text{costo de ventas}) \times 100}{\text{Ingresos netos}}$	Porcentaje de margen sobre ventas



**TRIBUNAL DE ARBITRAMENTO
ASOQUEB – QUETZAL
INTERNATIONAL SERVICES S.A.S.**

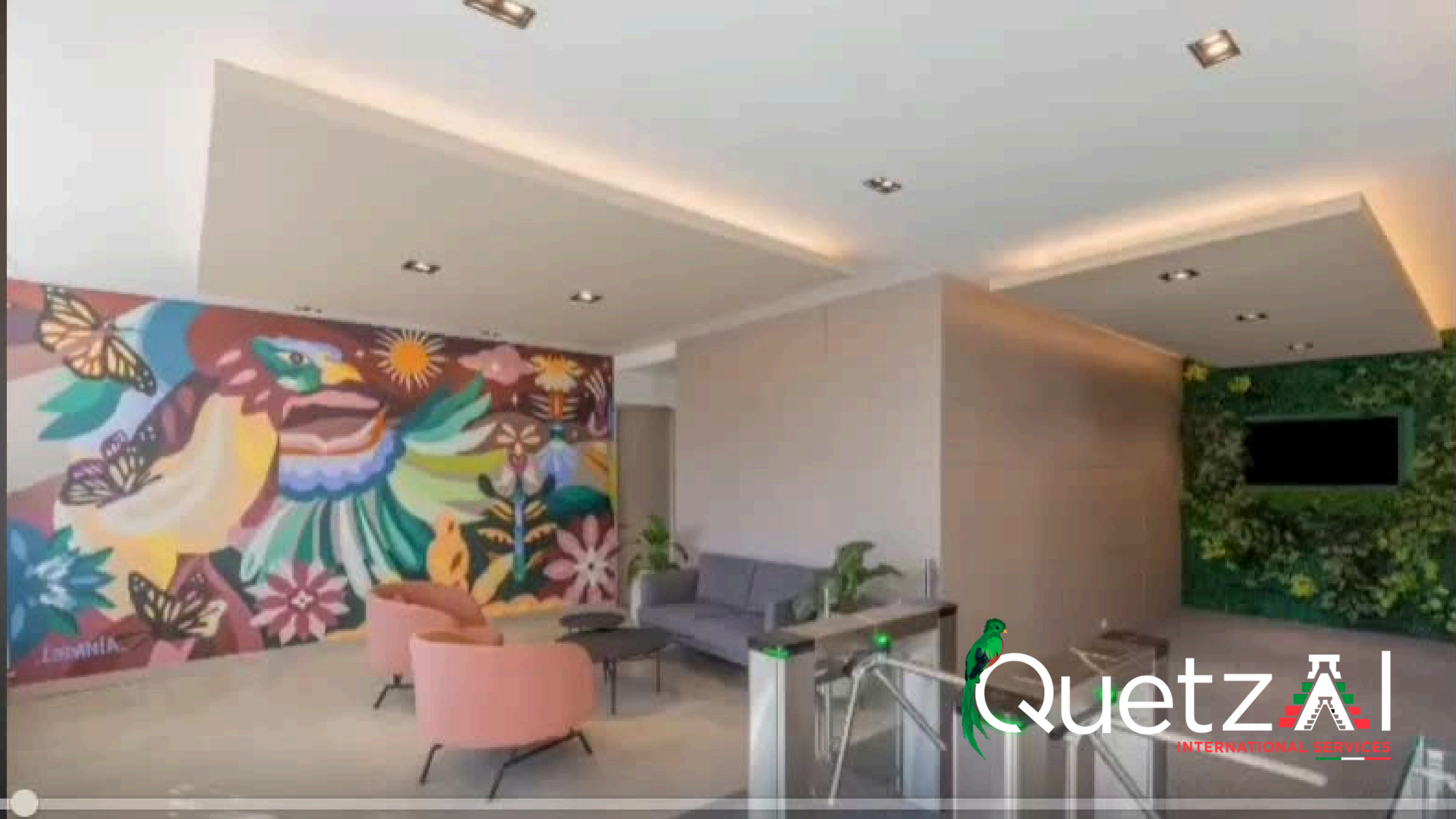
AGENDA

Nuestra Compañía	3
Antecedentes	4
Puntos relevantes	5
Pliego de peticiones y negociación	8
Acuerdos	10

NUESTA COMPAÑÍA

- Creada como Sociedad Anónima simplificada mediante documento privado el 7 de junio de 2022.
- Actividad principal inscrita 8220 - Actividades de centros de llamadas - Call Center.
- Durante los primeros dos años de de actividades la empresa no ha generado utilidades debido a la alta inversión en infraestructura (locaciones), la empresa está actualmente en proceso de estabilización financiera.
- Quetzal cuenta con 330 empleados directos en la actualidad. A pesar de su corta vida han sido cerca de 1000 empleos entre directos e indirectos de personas colombianas favorecidas con la creación de esta compañía.
- Quetzal ha celebrado contratos comerciales con empresas extranjeras a las que provee servicios de call center de los cuales depende su estabilidad y crecimiento.
- Quetzal es una empresa que ha cumplido cabalmente con las obligaciones laborales, financieras, tributarias, comerciales y contractuales.
- Quetzal en la actualidad no cuenta con demandas laborales en su contra.





ANTECEDENTES

- Los contratos con las empresas clientes exigen alta confidencialidad y diligencia en la custodia y manejo de la información.
- En el año 2023 y 2024 se rompió la cadena de custodia de la información de algunos clientes debido a que empleados tomaron a través de sus teléfonos móviles datos de tarjetas de crédito y cuentas de los clientes que atendían, haciendo posterior uso de ellas en compras personales (tiquetes para conciertos etc.)
- Debido al uso del celular la productividad de los empleados era bastante baja y adicionalmente los empleados perdían concentración en los casos que atendían cometiendo errores graves en el diligenciamiento de los formularios y/o documentos requeridos para cada caso.
- Después de analizar estos casos y encontrar que en Colombia empresas dedicadas a actividades comerciales como las de Quetzal y que con el establecimiento de una nueva política no se vulnerarían los derechos laborales o fundamentales, se estableció la prohibición de uso del celular en horas laborales en los espacios destinados a oficinas y se instalaron lockers para que pudiera cada empleado guardar su equipo móvil de manera segura. Se establecieron espacios de tiempo y zonas especiales para que pudieran usarlos de igual manera se habilitaron celulares corporativos en los pisos de oficinas y de otro lado se asignó un número de Zoom para que jamás perdieran comunicación con sus familiares ante emergencias. La política de restricción de uso de celular inició vigencia el 1 de agosto de 2024.



PUNTOS RELEVANTES



EMPLEADOS

- Contamos en la actualidad con 330 empleados directos.
- Quetzal es una empresa que promueve la inclusión y la diversidad, valoramos y respetamos las diferencias individuales.
- Quetzal fomenta un ambiente de trabajo donde todos se sientan bienvenidos y valorados.
- Quetzal cuenta con políticas robustas de promoción y prevención para combatir el acoso sexual y laboral, está comprometida con mantener un entorno de trabajo seguro y respetuoso donde todos los empleados puedan desempeñarse sin temor a ser acosados o discriminados.
- A la fecha solo cuenta con 12 miembros activos del sindicato de los que nos fueron notificados por el último listado enviado por Mintrabajo ante petición de Quetzal.

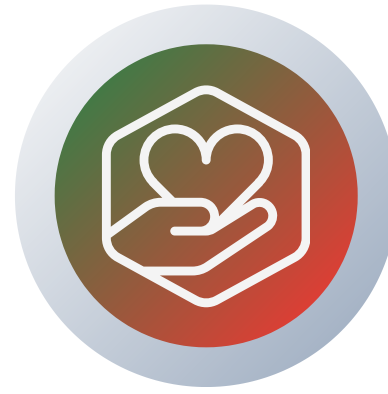
PUNTOS RELEVANTES



CONTRATO Y SALARIO

- La vinculación laboral se hace a través de contratos laborales a término indefinido.
- El sistema de compensación de la Empresa se sustenta en salarios competitivos, superiores a la media del mercado de las empresas con las cuales nos comparamos.
- El salario ofrecido por la compañía es un salario superior a los que pudieran devengar trabajadores en otras compañías con la experiencia laboral y formación académica de la mayoría de los empleados de Quetzal, ya que en casi un 70% los trabajadores vinculados no superan los 2 años de experiencia y no cuentan con formación en posgrados.
- La remuneración del trabajador se fija en dólares americanos y es pagada en pesos colombianos con una tasa superior a la tasa representativa del mercado promedio vigente del país.
- Incrementos anuales en el mes de marzo basados en revisión de rendimiento del año inmediatamente anterior.

PUNTOS RELEVANTES



BENEFICIOS EXTRALEGALES

- Jornada laboral por debajo de la máxima legal, que incluye descansos de 15 minutos en la mañana y 15 minutos en la tarde, pagos por el empleador. Jornada que es respetada por el empleador a su finalización, lo que permite un adecuado balance entre vida laboral y vida personal.
- Snacks diarios de los cuales pueden en todos los pisos de la compañía.
- Plan de medicina prepagada, medicina odontológica y seguro de vida para cada trabajador.
- Plan de atención en materia psicológica, tributaria, legal y nutricional con atención 24/7 para los trabajadores y sus beneficiarios el que se brinda a través del proveedor externo EAP LATINA.
- Instalaciones totalmente dotadas, con espacios de esparcimiento, así como de relajación (Wellness Room) para todos los empleados.
- Atención psicológica especializada a través del área de Cuidado mental de la compañía de manera permanente durante el horario de trabajo.

PLIEGO DE PETICIONES Y NEGOCIACIÓN

Septiembre 9 de 2024:

Recepción pliego de peticiones

Septiembre 10 de 2024:

Quetzal envía invitación para inicio de etapa de arreglo directo

Septiembre 13 de 2024:

Inicia etapa de arreglo directo

Septiembre 13 de 2024:

Firma de acta de garantías

Septiembre 27 - Octubre 25:

Reuniones etapa de arreglo directo

Octubre 25 de 2024:

Finaliza etapa de arreglo directo- ASOQUEB se niega a firmar acta final conjunta

DEL PLIEGO DE PETICIONES



PETICIONES

69 PETICIONES EN
TOTAL

- El pliego de peticiones presentado por el Sindicato contiene 69 peticiones con altas exigencias económicas para una empresa que lleva tan solo 2 años de establecida y que se está consolidando dentro del mercado laboral, y desborda en gran medida las posibilidades de aceptación en su totalidad por parte de la compañía ya que su impacto podría generar un desequilibrio económico significativo, haciéndola menos competitiva en el mercado.
- El pliego de peticiones presentado por el Sindicato, dentro de sus 69 peticiones, incluye solicitudes de coadministración cuya aceptación eliminaría el Ius Variandi de Quetzal como empleador, de su poder subordinante y de dirección como empresa. Estas solicitudes en caso de ser aceptadas por Quetzal afectarían la flexibilidad que debe mantener esta compañía para la toma de decisiones administrativas que representen la agilidad y el dinamismo exigidos por los clientes a los que se proveen servicios

ACUERDOS

- “ARTÍCULO 1. PARTES. Para efectos de la presente Convención Colectiva de Trabajo se entiende por patrono o empleador a la empresa QUETZAL INTERNATIONAL SERVICES S.A.S (QUETZAL) o como se denomine en el futuro, y por sindicato la ASOCIACIÓN SINDICAL DE QUETZAL INTERNATIONAL SERVICES (EL SINDICATO)”
- “ARTÍCULO 2. OBJETO. La presente Convención Colectiva de Trabajo a la cual se consideran incorporadas las disposiciones legales en cuanto fuesen más favorables a los trabajadores, tiene por objeto regular las relaciones colectivas entre las partes y fijar condiciones o normas generales y específicas que durante la vigencia regirán los contratos individuales de los trabajadores sindicalizados a la organización: ASOCIACIÓN SINDICAL DE QUETZAL INTERNATIONAL SERVICES.”
- “ARTÍCULO 3. OBLIGACIONES Y CUMPLIMIENTO DE LAS PARTES. QUETZAL y EL SINDICATO se obligan a cumplir estrictamente las disposiciones de esta convención, a no hacer nada que sea violatorio de la ley ni de sus cláusulas. Por lo tanto, las disposiciones de la presente convención colectiva se convertirán en cláusulas obligatorias y parte integrante de los contratos individuales de trabajo existentes y de los que se celebren durante su vigencia; en consecuencia, será nula toda cláusula contraria a las disposiciones de esta convención”.

ACUERDOS

- “ARTÍCULO 4. APLICACIÓN DE LA CONVENCIÓN. La presente convención colectiva de trabajo rige para todos los trabajadores sindicalizados afiliados al SINDICATO que presten sus servicios a QUETZAL. Para efectos de los beneficios con relación al personal no sindicalizado, se aplicará lo dispuesto en la ley”.
- “ARTÍCULO 6. INTERPRETACIÓN Y FAVORABILIDAD. En caso de presentarse un conflicto sobre la interpretación de normas contenidas en leyes, costumbres, convenciones colectivas y laudos arbitrales, prevalecerá la norma más favorable al trabajador, la cual se aplicará en su integridad.”
- “ARTÍCULO 10. ÁMBITO DE NEGOCIACIÓN: El proceso de negociación colectiva se entiende fundamentada en la Constitución, convenios internacionales ratificados por Colombia, la ley y la jurisprudencia, todo dentro de un contexto de respeto y buena fe. Se garantizará plenamente el derecho a la negociación colectiva”.
- “ARTÍCULO 11. GARANTIAS. Las garantías acordadas en el acta correspondiente de fecha 13 de septiembre de 2024 aplican exclusivamente a la discusión del Pliego de Peticiones presentado por el SINDICATO en el contexto de la presente negociación, dentro de los términos legales.
- Parágrafo. En caso de futuras negociaciones, QUETZAL y el SINDICATO celebrarán el acta de garantías a la que haya lugar de acuerdo con las necesidades de la negociación en concreto”.

**TRIBUNAL DE ARBITRAMENTO OBLIGATORIO
QUETZAL INTERNATIONAL SERVICES SAS y la
ORGANIZACIÓN SINDICAL “ASOQUEB”**

Bogotá, D.C., 3 de enero de 2025

Señores:

GUSTAVO ADOLFO FERREIRA SANCHEZ
Representante Legal ASOCIACION
SINDICAL DE QUETZAL
INTERNATIONAL SERVICES DE LA
INDUSTRIA BPO Y AFINES –
ASOQUEB -

sindicatoasinquetz@gmail.com

Tel (s):

Bogotá, D.C.

E.S.D.

REFERENCIA: U R G E N T E

SOLICITUD AUTORIZACION PRORROGA Y DE PRUEBAS

(miércoles ocho (8) de enero de dos mil veinticinco (2025). Hora: 3:00 p.m)

Cordial saludo:

De acuerdo con lo ordenado en sesión llevada a cabo en Audiencia de Instalación del Tribunal Obligatorio de Arbitramento para dirimir el conflicto colectivo laboral surgido entre el **QUETZAL INTERNATIONAL SERVICES SAS y la ORGANIZACIÓN SINDICAL “ASOQUEB”**, de conformidad con lo dispuesto por la Resolución 5889 del 20 de diciembre de 2024, emanada del Ministerio del Trabajo, se dispuso solicitar a ustedes, para que suministre a este operador judicial, la siguiente información y documentos, que a continuación se relacionan:

A.- SOLICITUD AUTORIZACION PRORROGA

Solicitar a las partes la **autorización de una prórroga de sesenta (60) días**, que correrá a partir del día siguiente en que vence el término legal que tienen los árbitros para proferir el laudo arbitral correspondiente, y que vencen el día once (11) de abril de dos mil veinticinco (2025). **Esta autorización se requiere con URGENCIA a más tardar el día miércoles ocho (8) de enero de dos mil veinticinco (2025), en PDF al correo electrónico de este tribunal o a las direcciones indicadas en el membrete de este escrito.**

B.- SOLICITUD DE LA SIGUIENTE INFORMACION Y DOCUMENTOS

1. Certificación de existencia y representación legal de la Organización Sindical, o su correspondiente registro sindical.
2. Estatutos de la organización sindical.
3. Constancia de elección y posesión del Presidente de la Organización Sindical.
4. Constancia de la elección de la Junta Directiva de la Organización Sindical,

tribunalesarbitramento@gmail.com

Carrera 4 No. 18-50 Torre A Oficina 1105 Teléfono 3118083919
Bogotá D.C. Colombia S.A.

**TRIBUNAL DE ARBITRAMENTO OBLIGATORIO
QUETZAL INTERNATIONAL SERVICES SAS y la
ORGANIZACIÓN SINDICAL “ASOQUEB”**

indicando la relación de los miembros Principales y Suplentes.

5. Acta de la asamblea que decidió la convocatoria de este Tribunal de Arbitramento.
6. Copia del Pliego de Peticiones presentado a la empresa, con constancia de radicación o fecha de recibido por esta.
7. Copia de las actas suscritas en la etapa de Arreglo Directo.
8. Copia de Convenciones Colectivas de Trabajo, Laudos Arbitrales suscritos entre las partes, anteriores a la presentación del pliego de peticiones objeto de este Tribunal de Arbitramento.
9. Relación de los trabajadores de la Empresa afiliados a la Organización Sindical, indicando el cargo, modalidad contractual con los salarios devengados durante los años 2021, 2022, 2023.
10. Se informe, si en la empresa existen otras organizaciones sindicales distintas a la ASOQUEB, en caso afirmativo, se indique cuáles.
11. Se informe, si los trabajadores de la empresa QUETZAL INTERNATIONAL SERVICES SAS, afiliados a la Asociación ASOQUEB, se encuentran también afiliados a otras organizaciones sindicales dentro de la misma empresa, en caso afirmativo, se indique cuantos y se relacionen los nombres de dichos trabajadores.
12. Se requiere un resumen por escrito (word), sobre las causas por las cuales no se llegó a un acuerdo respecto de los puntos pendientes del pliego de peticiones objeto del presente conflicto colectivo.

Esta información y pruebas se requiere con carácter URGENTE, a más tardar el día MIÉRCOLES ocho (8) de enero de dos mil veinticinco (2025), en PDF al correo electrónico de este tribunal o a las direcciones indicadas en el membrete de este escrito.

En espera de su pronta y efectiva respuesta, cordialmente,



CARLOS ARTURO GUTIÉRREZ SIERVO
Secretario

	PROCESO INSPECCIÓN VIGILANCIA Y CONTROL FORMATO CONSTANCIA DE REGISTRO DEL ACTA DE CONSTITUCIÓN DE UNA NUEVA ORGANIZACIÓN SINDICAL, PRIMERA NOMINA DE JUNTA DIRECTIVA Y ESTATUTOS	Código: IVC-F-10
		Versión: 1.0
		Fecha: 10 de febrero de 2020
		Página: 1 de 3
CONSTANCIA DE REGISTRO DEL ACTA DE CONSTITUCIÓN DE UNA NUEVA ORGANIZACIÓN SINDICAL, PRIMERA NOMINA DE JUNTA DIRECTIVA Y ESTATUTOS		

Dirección territorial / Oficina especial de: Bogotá/Bogotá. D.C		
Nombre del inspector de trabajo: Juan Carlos Sandoval Suarez		
Número de la constancia de depósito: NV20240822001421	Fecha de generación: 22/08/2024	Hora de registro: 9:00:42 a.m.
INFORMACIÓN DE LA NUEVA ORGANIZACIÓN SINDICAL		
NURS: 202408221004082	Nombre: ASOCIACIÓN SINDICAL DE QUETZAL INTERNATIONAL SERVICES "EL SINDICATO DE LOS MILAGROS"	
Fecha acta de constitución: 09/08/2024	Sigla: ASINQUETZ	Grado: Grado 1
Clasificación: Empresa		Teléfono: 3112654928
Dirección: Calle 116 #21-50		Correo electrónico: sindicatoasinquetz@gmail.com
Departamento de domicilio: BOGOTÁ, D.C.		Municipio de domicilio: BOGOTÁ, D.C.
Dirección territorial: Bogotá		Sede: Bogotá. D.C

INFORMACIÓN DE LA(S) EMPRESA(S) EMPLEADORA(S)	
NIT: 901602109	Nombre de la empresa: QUETZAL INTERNATIONAL SERVICES SAS
Correo electrónico: facturas@quetzalintl.com	Matrícula: 3540100
Tipo de organización jurídica: SOCIEDADES POR ACCIONES SIMPLIFICADAS SAS	Categoría de la matrícula: SOCIEDAD ó PERSONA JURIDICA PRINCIPAL ó ESAL
Estado de matrícula: ACTIVA	Dirección: CL 116 # 21 50
Departamento: BOGOTÁ, D.C.	Municipio: BOGOTÁ, D.C.
Teléfono: 3028564423	Correo electrónico fiscal: notificacionesjudiciales@quetzalintl.com
CIUU-3:	CIUU-4: Fotocopiado, preparación de documentos y otras actividades especializadas de apoyo a oficina

INSCRIPCIÓN DE AFILIADOS A LA NUEVA ORGANIZACIÓN SINDICAL									
Nombre(s)	Apellidos	Tipo documento	Documento	Fecha nacimiento	Género	Nacionalidad	Profesión	Teléfono	E-mail
ADRIANA PAOLA	VIVAS ROMERO	Cédula de Ciudadanía	53905109	04/07/1982	Femenino		ABOGADOS	3045439533	adrianavivasromero82@gmail.com
ALEJANDRA	RAMIREZ CARO	Cédula de Ciudadanía	1032497731	11/05/1998	Femenino	Colombiana	ABOGADOS	3115957884	alejandramirezca@gmail.com
ANDRES	CAMACHO	Cédula de Ciudadanía	1019130891	11/03/1997	Masculino		ABOGADOS	3508891440	andrescamachop11@gmail.com
ANDRES FELIPE	ROJAS ESPITIA	Cédula de Ciudadanía	1019108589	12/06/1995	Masculino	Colombiana	SOCIÓLOGOS ANTROPÓLOGOS Y AFINES	3202143510	anfelirojas06@hotmail.com
ANGELICA	URIBE RODRIGUEZ	Cédula de Ciudadanía	1019146910	22/02/1999	Femenino	Colombiana	ABOGADOS	3226132801	angelikur@gmail.com
CAMILA ANDREA	SANDOVAL CHAVEZ	Cédula de Ciudadanía	1010239352	01/05/1998	Femenino	Colombiana	ABOGADOS	3175742824	camisandu98@gmail.com
CARLOS EDUARDO	CALDERON DIAZ	Cédula de Ciudadanía	1144035481	30/05/1990	Masculino		ABOGADOS	3152065684	carlos.calderon.juridico@gmail.com
DANIEL EDUARDO	VELANDIA ZAPATA	Cédula de Ciudadanía	1015459723	25/01/1996	Masculino		PILOTOS DE AVIACIÓN Y AFINES	3158339868	Davelandia96@hotmail.com
DIEGO FELIPE	PEÑALOZA MARIN	Cédula de Ciudadanía	1072709630	03/04/1996	Masculino		ABOGADOS	3142287919	diegofelipe96@gmail.com
GRACIELA VICTORIA	CURIEL OLARTE	Cédula de Ciudadanía	1010243666	11/01/1999	Femenino	Colombiana	ABOGADOS	3127631107	g.rachy@hotmail.com
Gustavo ADOLFO	Ferreira SANCHEZ	Cédula de Ciudadanía	1026597432	16/04/1999	Masculino		ABOGADOS	3112654928	tavoferreirasanchez7@gmail.com

	PROCESO INSPECCIÓN VIGILANCIA Y CONTROL FORMATO CONSTANCIA DE REGISTRO DEL ACTA DE CONSTITUCIÓN DE UNA NUEVA ORGANIZACIÓN SINDICAL, PRIMERA NOMINA DE JUNTA DIRECTIVA Y ESTATUTOS	Código: IVC-F-10
		Versión: 1.0
		Fecha: 10 de febrero de 2020
		Página: 2 de 3

CONSTANCIA DE REGISTRO DEL ACTA DE CONSTITUCIÓN DE UNA NUEVA ORGANIZACIÓN SINDICAL, PRIMERA NOMINA DE JUNTA DIRECTIVA Y ESTATUTOS

JORGE ENRIQUE	BARROS PADILLA	Cédula de Ciudadanía	1140883287	24/01/1996	Masculino		ABOGADOS	3013813629	Barrosjorge2496@gmail.com
JOSE GABRIEL	LAMUS	Cédula de Ciudadanía	1143465554	10/09/1998	Masculino		ABOGADOS	3114188067	Joselamus2@gmail.com
JUAN MANUEL	GUTIERREZ HENAO	Cédula de Ciudadanía	1018504101	24/06/1998	Masculino		ABOGADOS	3183456271	juanmaguehe@gmail.com
JUAN JOSE	MEZA LOZANO	Cédula de Ciudadanía	1143404121	26/10/1997	Masculino	Colombiana	ABOGADOS	3216980700	Jjmeza.lozano@gmail.com
KAREN ALICIA	SUAZA PARADA	Cédula de Ciudadanía	1193346531	03/05/1995	Femenino		ABOGADOS	3213130251	aliciasuaza@gmail.com
LAURA	ATEHORTUA CASTRO	Cédula de Ciudadanía	1020843371	02/09/1999	Femenino	Colombiana	ABOGADOS	3186424872	lauatehortua99@gmail.com
LUISA FERNANDA	REALES AVILA	Cédula de Ciudadanía	1140893558	18/07/1997	Femenino	Colombiana	ABOGADOS	3005375461	Luisa.realesav@outlook.com
MARIA DANIELA	NOGUERA PINZÓN	Cédula de Ciudadanía	1018474785	03/02/1995	Femenino	Colombiana	ABOGADOS	3144698587	MARIADNOG@HOTMAIL.COM
MARIA JOSE	LUQUE SARMIENTO	Cédula de Ciudadanía	1078372536	14/01/1999	Femenino		ABOGADOS	3194243894	Mluquesarmiento@gmail.com
MARIA JOSE	PINZON	Cédula de Ciudadanía	1136888333	16/05/1997	Femenino	Colombiana	ABOGADOS	3143655697	Majo1646@hotmail.com
MARIA LUISA	RODRIGUEZ	Cédula de Ciudadanía	1020838932	27/01/1999	Femenino		ABOGADOS	3184009206	marilu99.rodriquez@gmail.com
NICOLE DANIELA	MENESES MARQUEZ	Cédula de Ciudadanía	1005321018	07/02/2000	Femenino		ABOGADOS	3023981669	nicolemeneses2@gmail.com
PAULA VALENTINA	BELTRAN ABRIL	Cédula de Ciudadanía	1007380882	23/01/2000	Femenino	Colombiana	ABOGADOS	3159252291	pawbeltran1@gmail.com
PEDRO LUISA	DUQUE DIAZ GRANADOS	Cédula de Ciudadanía	1020819262	04/10/1996	Masculino		ABOGADOS	3012189982	pedroluisduquediazgranados@outlook.com
RAFAEL FELIPE	LOZANO ALVAREZ	Cédula de Ciudadanía	1019114322	01/12/1995	Masculino		ABOGADOS	3002843271	pipe-4315@hotmail.com
SANTIAGO	SANCHEZ VELANDIA	Cédula de Ciudadanía	1018489903	01/10/1996	Masculino		ABOGADOS	3123161989	ssanchezvqp@gmail.com
SERGIO ARTURO	ZAFRA ALVAREZ	Cédula de Ciudadanía	1022359147	19/09/1989	Masculino	Colombiana	ABOGADOS	3107407280	sergiozafraalvarez@gmail.com
VIVIAN JAIDID	ESPAÑOL DIAZ	Cédula de Ciudadanía	1019146765	09/10/1998	Femenino	Colombiana	ABOGADOS	3118946625	jaidid109@gmail.com
TOTAL DE AFILIADOS A LA ORGANIZACIÓN SINDICAL								29	

INSCRIPCIÓN DE INTEGRANTES A LA JUNTA DIRECTIVA				
PRINCIPAL				
Nombre(s)	Apellidos	Tipo documento	Documento	Cargo
Gustavo ADOLFO	Ferreira SANCHEZ	Cédula de Ciudadanía	1026597432	Presidente
SANTIAGO	SANCHEZ VELANDIA	Cédula de Ciudadanía	1018489903	Vicepresidente
NICOLE DANIELA	MENESES MARQUEZ	Cédula de Ciudadanía	1005321018	Secretario
LAURA	ATEHORTUA CASTRO	Cédula de Ciudadanía	1020843371	Tesorero
ADRIANA PAOLA	VIVAS ROMERO	Cédula de Ciudadanía	53905109	Fiscal
TOTAL DE INTEGRANTES				5

CONSTANCIA DE REGISTRO DEL ACTA DE CONSTITUCIÓN DE UNA NUEVA ORGANIZACIÓN SINDICAL, PRIMERA NOMINA DE JUNTA DIRECTIVA Y ESTATUTOS

SUPLENTE				
Nombre(s)	Apellidos	Tipo documento	Documento	Cargo
SERGIO ARTURO	ZAFRA ALVAREZ	Cédula de Ciudadanía	1022359147	Secretario
TOTAL DE INTEGRANTES				1

REPRESENTANTE LEGAL DE LA ORGANIZACIÓN SINDICAL

Nombres y apellidos del representante legal: Gustavo ADOLFO Ferreira SANCHEZ

INFORMACIÓN DE QUIEN REALIZA LA SOLICITUD

Nombres: Gustavo ADOLFO

Apellidos: Ferreira SANCHEZ

Tipo de documento: Cédula de Ciudadanía Documento:1026597432 Cargo: Presidente

Dirección de residencia: Calle 161 #54-10 Correo electrónico: sindicatoasinquetz@gmail.com

LISTA VERIFICABLE DE ANEXOS					
Documento	Nombre del archivo cargado	Número de páginas	Tamaño del archivo (Kb)	HASH (SHA1)	Cargado
Nómina completa del personal de afiliados	Acta de Fundación Sindicato.pdf	5	1223	6AED1B07CA5B8B53D185B0DE34E512518DB9FB87	Sí
Acta de elección de la junta directiva	Acta de elección de Junta Directiva del Sindicato.pdf	3	118	BE5769205459CDD1D638869565CC373E8351257B	Sí
Acta de asamblea	Acta de Fundación Sindicato.pdf	5	1223	6AED1B07CA5B8B53D185B0DE34E512518DB9FB87	Sí
Estatutos de sindicato	Acta de Fundación Sindicato.pdf	5	1223	6AED1B07CA5B8B53D185B0DE34E512518DB9FB87	Sí
Solicitud escrita de la inscripción en el registro sindical	Solicitud escrita de la inscripción en el registro sindical.pdf	1	53	42E7A000879C74AB729939F1AAEB7E02CD750E1F	Sí
Acta de fundación	Acta de Fundación Sindicato.pdf	5	1223	6AED1B07CA5B8B53D185B0DE34E512518DB9FB87	Sí

OBSERVACIONES

Se realiza deposito con base en la información cargada bajo el radicado 5785 con fecha 16/08/2024, asignado en inspección el 22/08/2024

Lo anterior dando cumplimiento al artículo 362 y 365 del Código Sustantivo del Trabajo, y acatando lo ordenado en la sentencia C-695/08, proferida por la Corte Constitucional.

Juan Carlos Sandoval Suarez
Inspector de Trabajo

PLIEGO DE PETICIONES DE LA ASOCIACIÓN SINDICAL DE QUETZAL INTERNATIONAL SERVICES SAS QUE INICIA EL CONFLICTO COLECTIVO CON LA EMPRESA QUETZAL INTERNATIONAL SERVICES

La **ASOCIACIÓN SINDICAL DE QUETZAL INTERNATIONAL SERVICES SAS** con constancia de registro sindical No. NV20240822001421 del 22 de agosto de 2024 que para los efectos del presente documento se denominará **“EL SINDICATO”** presenta a la empresa **QUETZAL INTERNATIONAL SERVICES**, que para efectos del presente documento se denominará **“QUETZAL”** el pliego de peticiones aprobado en la Asamblea General realizada el día 5 de septiembre de 2024.

En desarrollo de la Constitución Política de Colombia, de los Convenios de la OIT y del desarrollo legal y jurisprudencial colombiano, se presenta el Pliego de Peticiones que da inicio al Conflicto Colectivo entre el **SINDICATO** y **QUETZAL**, con el único fin de mejorar las condiciones de trabajo para quienes deben beneficiarse del acto jurídico que resuelva el presente conflicto colectivo:

TÍTULO I. DECLARACIONES

ARTÍCULO 1. PARTES. Para efectos del presente Pliego de Peticiones, se entiende por patrono o empleador a la empresa **QUETZAL INTERNATIONAL SERVICES**, quien es a su vez filial de la empresa **ALEXANDRA LOZANO IMMIGRATION LAW** tal y como lo corroboran las constantes modificaciones de las condiciones laborales realizadas por personal directivo de **ALEXANDRA LOZANO IMMIGRATION LAW**, y que repercuten en los trabajadores de **QUETZAL**. La empresa se encuentra representada en Colombia por la señora **CATALINA CUEVAS** o quien haga sus veces al momento de la notificación del presente pliego, y en representación de los empleados (afiliados y no afiliados al **SINDICATO**, y cualquier empleado que decida acogerse al pliego de peticiones) se establece al trabajador **GUSTAVO ADOLFO FERREIRA SÁNCHEZ** quien fue elegido presidente del **SINDICATO** en el acta de fundación de este.

ARTÍCULO 2. OBJETO. La presente Convención Colectiva de Trabajo, a la cual se consideran incorporadas las disposiciones legales en cuanto fuesen más favorables a los trabajadores, tiene por objeto regular las relaciones colectivas entre las partes y fijar condiciones o normas generales y específicas que durante la vigencia regirán los contratos individuales de los trabajadores sindicalizados y que se sindicalicen posteriormente.

ARTÍCULO 3. OBLIGACIONES Y CUMPLIMIENTO DE LAS PARTES. QUETZAL y EL SINDICATO se obligan a cumplir estrictamente las disposiciones de esta convención, a no hacer nada que sea violatorio de sus cláusulas y cumplirla por todos los medios. Por lo tanto, las disposiciones de la presente convención colectiva se convertirán en cláusulas obligatorias y parte integrante de los contratos individuales de trabajo existentes y de los que se celebren durante su vigencia, en consecuencia, será nula toda cláusula contraria a las disposiciones de esta convención.

ARTÍCULO 4. APLICACIÓN DE LA CONVENCIÓN. La presente convención colectiva de trabajo rige para todos los trabajadores sindicalizados afiliados al SINDICATO que presten sus servicios a QUETZAL. Para efectos de los beneficios con relación al personal no sindicalizado, se aplicará lo dispuesto en los artículos 38 y 39 del Decreto 2531 del 4 de septiembre de 1965.

ARTÍCULO 5. PROHIBICIÓN DE DESPIDO. Durante el conflicto colectivo, es decir, desde la presentación del Pliego de Peticiones hasta el día en que finalice la etapa de negociaciones, QUETZAL no despedirá a ningún empleado sindicalizado o beneficiario del pliego de peticiones sin justa causa previa y debidamente comprobada, si lo hiciere, los trabajadores tendrán derecho al reintegro y el pago de los salarios y prestaciones que se causen durante el tiempo transcurrido y el reintegro y a que se reconozca que no ha habido interrupción de su relación laboral.

ARTÍCULO 6. INTERPRETACIÓN Y FAVORABILIDAD. En caso de presentarse un conflicto sobre la interpretación de normas contenidas en leyes, costumbres, convenciones colectivas y laudos arbitrales, prevalecerá la norma más favorable en su integridad para el trabajador.

ARTÍCULO 7. SUSTITUCIÓN PATRONAL. En caso de que QUETZAL decida fusionar, transformar o vender total o parcialmente sus derechos a otra u otras empresas, este hecho jurídico no extingue, suspende o modifica los contratos de trabajo, ni las convenciones colectivas, ni laudos arbitrales celebrados con anterioridad a dicha sustitución, tal como lo estipula el código sustantivo de trabajo.

En caso de insolvencia, venta, modificación o cualquier tipo de reorganización que realice la empresa mencionada en este artículo y que potencialmente pueda poner en riesgo a la planta de personal de QUETZAL, tal situación debe ser avisada con al menos 2 meses de anticipación.

ARTÍCULO 8. DERECHO DE LIBRE AFILIACIÓN. QUETZAL garantizará a sus trabajadores el derecho de afiliarse libremente a EL SINDICATO y a este el libre

ejercicio de sus funciones legales y estatutarias, y reconoce a EL SINDICATO como representante legítimo de los trabajadores sindicalizados al servicio de QUETZAL. Así mismo, QUETZAL continuará reconociendo la potestad e injerencia de todos los directivos del SINDICATO para reclamar, discutir y representar a sus afiliados en lo concerniente a las relaciones laborales con QUETZAL.

ARTÍCULO 9. CANALES DE COMUNICACIÓN. QUETZAL brindará a EL SINDICATO canales libres de comunicación y difusión con todos los trabajadores de QUETZAL a través de los canales virtuales de comunicación de la empresa y creará un espacio tanto físico visible en las instalaciones como virtual en El Zócalo o la plataforma que cumpla la función de publicidad, en el cual EL SINDICATO pueda publicar información de relevancia para todos los trabajadores. QUETZAL se abstendrá de censurar de cualquier modo este libre ejercicio.

TITULO II. GARANTÍAS

ARTÍCULO 10. ÁMBITO DE NEGOCIACIÓN: La presente negociación se entiende fundamentada y se circunscribe exclusivamente a la discusión del Pliego de Peticiones presentado, dentro de los términos legales, por el SINDICATO.

ARTÍCULO 11. PERMISOS PARA LOS NEGOCIADORES: QUETZAL concederá permiso remunerado hasta a cinco (5) miembros de la comisión negociadora, elegidos por EL SINDICATO, para discutir el pliego de peticiones con el empleador durante un periodo que cubra hasta la culminación de las negociaciones.

ARTÍCULO 12. SITIO, HORARIO DE REUNIÓN Y ACTAS. QUETZAL garantiza que las negociaciones del pliego de peticiones se desarrollarán en instalaciones que permitan el normal y adecuado desarrollo de las negociaciones, donde se dispondrá de un área para uso exclusivo de los miembros de la comisión negociadora del SINDICATO. Las negociaciones se llevarán a cabo los días hábiles de lunes a viernes a partir de las 9:30 am. El horario acordado será susceptible de modificación, previo acuerdo entre las partes.

ARTÍCULO 13. TRANSPORTE, GASTOS DE ASESORES Y COMISIÓN NEGOCIADORA: La negociación se realizará en la ciudad de Bogotá y será la Empresa quien determine el lugar de las reuniones, lo cual deberá notificar al SINDICATO **en un término máximo de 5 días contados a partir de la presentación del pliego, so pena de lo que se dispone en el artículo 433 del Código Sustantivo del Trabajo.** Quetzal reconocerá a cada negociador y a cada uno de los asesores, la suma de (\$100.000) cien mil pesos diarios, durante la etapa de arreglo directo y etapa de prórroga, para gastos de transportes internos, y alimentación. Esta suma incrementará a (\$400.000) cuatrocientos mil pesos diarios en caso de que se

decida realizar en ciudad distinta a Bogotá, donde QUETZAL también asumirá los gastos de vuelos para cada negociador y asesor.

ARTÍCULO 14. AUXILIO ESPECIAL. QUETZAL concederá al SINDICATO un auxilio especial de 7 salarios mínimos mensuales legales vigentes como ayuda para cubrir los gastos que se causen durante la negociación del pliego de peticiones. Esta suma será cancelada dentro de los 10 días siguientes al inicio de las conversaciones.

ARTÍCULO 15. COMUNICACIÓN. La empresa garantizará el libre acceso de la Comisión Negociadora del SINDICATO a los diferentes sitios de trabajo, para informar a los trabajadores sobre el proceso de negociación.

ARTÍCULO 16. ACTAS. Conforme a la Ley, se levantarán las siguientes actas: Acta de Inicio de Etapa de Arreglo Directo, Actas de cada una de las sesiones donde se consignarán las discusiones básicas, Actas de acuerdo parcial y Actas de Terminación de cada una de las etapas.

ARTÍCULO 17. La Negociación se desarrollará dentro del principio de mutuo respeto entre las partes.

TÍTULO III. PETICIONES

CAPÍTULO I. DISPOSICIONES INTERNAS.

ARTÍCULO 18. PUBLICIDAD DEL REGLAMENTO DE TRABAJO. Se establece que el reglamento de trabajo debe ser socializado con los trabajadores cada vez que se realice una modificación al mismo. QUETZAL deberá remitir una copia digital actualizada a los correos de los empleados cada vez que se realice una modificación y este reglamento deberá contar con una fecha de entrada en vigor establecida por el empleador. Además, QUETZAL debe ajustarse a lo establecido en los artículos 119 y 120 del Código Sustantivo del Trabajo.

Parágrafo 1 – QUETZAL se comprometerá a elaborar un Reglamento Interno de Trabajo en compañía del SINDICATO con procedimientos disciplinarios claros, expresos y taxativos, en el cual se reevaluarán en conjunto con el SINDICATO las faltas graves y leves ya establecidas y no se castigue siempre al trabajador con la terminación de su contrato laboral. Este procedimiento disciplinario será ceñido a la lógica, al respeto por el trabajador colombiano y su buena fe, y a una proporcionalidad aterrizada a la realidad entre falta y sanción. Quetzal se compromete a considerar en primera medida, incluso cuando se trate de una falta grave, las suspensiones de la que trata el artículo 112 del Código Sustantivo

del Trabajo, para lo cual en primera oportunidad no puede exceder de 8 días, ni en caso de reincidencia de 2 meses.

Parágrafo 2. Para los fines del parágrafo anterior, se establecerá una comisión integrada por 3 representantes del sindicato, los cuales se reunirán con los representantes que Quetzal disponga con el objetivo de evaluar las categorías de las faltas.

ARTÍCULO 19. Oír los descargos del trabajador. Antes de dar por terminado el contrato de trabajo por justa causa o aplicarle una sanción disciplinaria a un trabajador sindicalizado, se procederá así:

- a) El supervisor respectivo formulará por escrito dentro de los tres días hábiles siguientes, la falta que hubiese cometido el trabajador. QUETZAL se obligará a enviar a la Junta Directiva del SINDICATO sendas copias de toda carta que dirija a los trabajadores sindicalizados. De no notificarse la falta dentro de los 3 días hábiles siguientes a la presunta comisión, QUETZAL perderá toda facultad disciplinaria para iniciar el proceso. La formulación de la falta debe contener como mínimo: 1. La fecha, hora y lugar en que va a realizarse la audiencia de descargos, para los cuales se habrá permitido al empleado un término de 3 días hábiles para construir sus descargos; 2. Formulación de los cargos imputados, los cuales deben constar de forma clara y precisa con detalle de tiempo, modo y lugar; 3. Las faltas disciplinarias a que las conductas dan lugar y su calificación provisional (leve, grave) con la posible sanción (las cuales deben encontrarse en el Reglamento Interno de Trabajo con anterioridad); 4. Traslado de todas y cada una de las pruebas que fundamentan los cargos; 5. indicación de un término durante el cual pueda formular sus descargos, controvertir las pruebas en su contra y allegar las que considere necesarias para sustentar sus descargos.
- b) El supervisor del respectivo trabajador oír los descargos que este tenga en el término de los tres días hábiles siguientes a la fecha en que le fueron notificados los cargos, el trabajador podrá asesorarse hasta de dos representantes del SINDICATO.
- c) Si el trabajador no hace sus descargos dentro del expresado plazo de tres días hábiles, se entenderá para todos los efectos de este artículo, que el trabajador acepta la causa alegada por QUETZAL.

d) De todas las audiencias que se relacionan con el presente artículo, se levantarán las actas correspondientes firmadas por los que en ellas intervengan a la terminación de la reunión.

Parágrafo 1- El motivo alegado inicialmente para una sanción disciplinaria o terminación del contrato de trabajo por justa causa, no podrá ser cambiado en ningún caso y solamente ese motivo se tendrá en cuenta. QUETZAL especificará la causal de acuerdo con la ley.

Parágrafo 2 - Si los descargos rendidos por el trabajador no fuesen satisfactorios, QUETZAL podrá sancionarlos dentro de los cinco días hábiles siguientes de efectuados los descargos. Si no lo hace dentro de este término no podrá efectuar la sanción a que hubiese lugar.

Parágrafo 3 - QUETZAL dejará limpia la hoja de vida del trabajador sindicalizado por faltas leves, cuando a partir de la fecha de la última infracción transcurriesen 2 meses sin que el trabajador haya incurrido en nueva falta. Para este efecto QUETZAL retirará de la carpeta personal los documentos de sanciones y los entregará a EL SINDICATO.

Parágrafo 4 - Si una vez notificado el trabajador de la terminación del contrato por justa causa o de la sanción disciplinaria, este no se encontrare satisfecho con tal decisión, la Junta Directiva de EL SINDICATO, dentro de los cinco días hábiles siguientes a la notificación, podrá presentar la apelación ante la autoridad definida como derecho a la segunda instancia, que debe constar en el Reglamento Interno de Trabajo, quien dispondrá de cinco días hábiles para tomar una decisión definitiva teniendo en cuenta los principios de proporcionalidad y congruencia.

Parágrafo 5 - No se tomarán represalias contra el trabajador que puedan afectar su trayectoria laboral futura, ni establecer listas negras, ni listas de no contratación aún justificado el despido por parte de la compañía al ser estas ilegales.

ARTÍCULO 20. INVESTIGACIÓN DE IRREGULARIDADES. QUETZAL escuchará e investigará las irregularidades que sean denunciadas por sus trabajadores y que afecten los intereses de QUETZAL o de EL SINDICATO. Estas denuncias deberán hacerse por conducto regular y por escrito.

En caso de comprobarse el hecho objeto de la denuncia, QUETZAL procederá a sancionar a quienes resulten comprometidos. Así mismo QUETZAL se compromete a no ejercer ninguna clase de represalias con el o los trabajadores que hayan hecho la denuncia.

ARTÍCULO 21. POLÍTICA DE ACOSO LABORAL Y SEXUAL. QUETZAL deberá crear una política que prevenga el acoso laboral y sexual dentro de la empresa. Tal política debe tener como pilares fundamentales la prevención, confidencialidad durante el proceso (respetando la no confrontación entre víctima y victimario) y la celeridad de los casos de acoso que se presenten. Esta política deberá especificar el trámite procedimental y disciplinario que se llevará a cabo. La política de acoso sexual deberá implementar las disposiciones de la **Ley 2365 de 2024**. La política de acoso laboral deberá implementar las disposiciones de la **Ley 1010 de 2006** y las modificaciones que incluye la **Ley 2209 de 2022**.

Según la necesidad del caso, las medidas de protección en casos de acoso laboral y sexual incluirán, más no estarán limitadas, a la reasignación temporal de lugar físico de trabajo con el fin de proteger a la víctima.

ARTÍCULO 22. PROHIBICIÓN DE DISCRIMINACIÓN Y REPRESALIAS. Para los efectos de la presente convención, quedan prohibidas toda clase de discriminaciones y represalias por razones sindicales, políticas, religiosas, de sexo o raza y todo acto que vaya en contra del derecho de sindicalización y al trabajo.

La persona que realice tales discriminaciones o represalias podrá ser denunciada por el SINDICATO ante el Departamento de Recursos Humanos en una primera instancia para que este dentro de un término de 10 días hábiles a partir de la fecha de la denuncia, aplique las sanciones a que haya lugar. Esta disposición deberá incluirse en el reglamento interno del trabajo. Si el SINDICATO no está de acuerdo con el procedimiento y decisión de QUETZAL, podrá demandar el caso ante la justicia ordinaria del trabajo.

Parágrafo 1– QUETZAL no podrá tomar represalias como cambio de equipo de trabajo, lineal legal, equipo de soporte y/o puesto físico de trabajo o en general cualquier cambio en las actividades habituales del trabajador sindicalizado sin ninguna justificación escrita dirigida al trabajador sindicalizado y a EL SINDICATO.

En caso de que no exista una razón válida, coherente, proporcional que justifique dichos cambios QUETZAL escuchará los reclamos a que haya lugar y solucionará el reclamo en un plazo no mayor a 5 días hábiles después de la notificación a el trabajador y a el SINDICATO.

ARTÍCULO 23. MODIFICACIÓN A LOS CONTRATOS. Toda modificación a los contratos individuales de trabajo realizada mediante la implementación de nuevas políticas internas, cambios de cargo o atribución de funciones, deberá venir acompañada de la firma de un Otrosí por parte del trabajador.

En los casos de reestructuración, supresión de equipos, eliminación de cargos, o cualquier cambio operativo que se desarrolle en el marco de los contratos de trabajo, Quetzal velará por la reubicación del personal antes que por el despido.

ARTÍCULO 24. POLÍTICA DE ASCENSOS. En los casos en los que se presenten oportunidades de ascensos al interior de la empresa o apertura de vacantes, tales posiciones serán ofertadas públicamente y deben garantizar los principios de meritocracia y debido proceso a los trabajadores de Quetzal.

Parágrafo. Con miras a garantizar la transparencia en los procesos de ascensos y ofertas laborales, en los procesos de selección deben intervenir al menos 2 trabajadores que no representen al empleador frente a los empleados.

ARTÍCULO 25. POLÍTICA DE CELULARES. QUETZAL se compromete a eliminar la política de lockers y celulares, para lo cual, se obliga a desmontar los lockers situados en la entrada de las instalaciones y se abstendrá de implementar futuras políticas que restrinjan el uso de los celulares. Esta disposición tendrá efecto inmediato.

CAPITULO II. BENEFICIOS PARA LOS TRABAJADORES Y SUS FAMILIAS.

ARTÍCULO 26. FAMILIARES DEL TRABAJADOR. Para los efectos de esta convención se entiende por familiares del trabajador los siguientes:

- a) Madres y padres legítimos, naturales o adoptivos del trabajador sindicalizado, debiendo comprobar este hecho con un certificado, declaración de renta y/o declaración juramentada.
- b) La esposa/o, o compañera/o permanente debidamente inscritos en la empresa.
- c) Los hijos legítimos o naturales legalmente reconocidos y los hermanos del trabajador, siempre y cuando que unos y otros dependan económicamente de este, lo que debe comprobarse en la forma establecida en el parágrafo de este artículo.

Parágrafo 1 - Para efectos de registro ante QUETZAL de los familiares del trabajador a que hace referencia este artículo, QUETZAL dispondrá de un formato de actualización de datos que el trabajador deberá diligenciar cada vez que exista una novedad al respecto. Para efectos de comprobar el parentesco, no debe exigirse mayor trámite que el aporte de registros civiles, declaración de renta o declaración juramentada.

ARTÍCULO 27. BECAS DE IDIOMAS (INGLÉS). Con el fin de fomentar la mejoría en el empleo y uso del idioma inglés de los trabajadores sindicalizados, y fomentar la educación en los hijos de los trabajadores, QUETZAL reconocerá un auxilio equivalente al valor de la matrícula y el material educativo requerido (libros, diccionarios) sin incluir transporte, alimentación, uniformes, útiles y bonos y/o cualquier otra denominación que se le dé al mismo. También reconocerá el 75% del valor de la pensión que se pagará por adelantado, según el periodo académico, para cursos de inglés en institutos reconocidos de la residencia habitual del trabajador o de los hijos. En concordancia, si el trabajador o sus hijos consideran pertinente realizar un examen de certificación del idioma, QUETZAL se compromete a pagar el 100% del valor de dicho examen (IELTS, TOELF, TOEIC, CAMBRIDGE: KET, PET, FCE, CAE, CPE).

Las becas de que trata este artículo tendrán la siguiente reglamentación:

- a) Previo lleno de los documentos exigidos por los institutos o planteles educativos, presentar a QUETZAL el recibo oficial de pago u orden de matrícula de la institución donde aspira a cursar sus estudios.
- b) Que el plantel esté aprobado y reúna todos los requisitos exigidos por el Ministerio de Educación Nacional.
- c) El beneficiario presentará a QUETZAL certificado oficial de la institución educativa en el que conste la aprobación del curso, semestre o cohorte y la confirmación para continuar al siguiente curso académico.
- d) La edad máxima para hijos beneficiarios será de 25 años.

Los beneficiarios de las becas perderán el derecho a estas por las siguientes causas:

- a) La no aprobación de un curso, semestre o cohorte de acuerdo con el programa de cada institución educativa.
- b) Por retiro o despido del trabajador de la empresa. El auxilio se seguirá pagando hasta la terminación del respectivo periodo lectivo.

Parágrafo 1– QUETZAL a petición de EL SINDICATO suministrará una lista de los beneficiarios.

ARTÍCULO 28. BONO DEPORTIVO. QUETZAL auxiliará al trabajador y a los hijos de trabajadores que participen en competencias deportivas en representación del departamento o la nación, mediante un bono económico equivalente a 50 días

laborales de acuerdo con el salario devengado por el trabajador al momento de celebración de dichas competencias.

ARTÍCULO 29. AUXILIO POR TRABAJO EN CASA O TRABAJO REMOTO. En el evento de una emergencia sanitaria y/o catástrofe que derive en la necesidad que QUETZAL asigne el trabajo en casa, está se compromete al pago del siguiente auxilio, en todo caso, en el evento en que saliese una nueva reglamentación se aplicará la más favorable al trabajador:

1. Pago del 30% del SMLMV al momento de enviar al trabajador a trabajo en casa. A partir de 2025 y durante la vigencia de la convención colectiva de trabajo, la cifra anterior se incrementará con el IPC del año inmediatamente anterior.

ARTÍCULO 30. TRABAJO REMOTO FESTIVOS ESTADOUNIDENSES. Teniendo en cuenta que los trabajadores brindan sus servicios para una firma ubicada en Estados Unidos, QUETZAL permitirá el trabajo remoto los días feriados federales de Estados Unidos, para lo cual aprobará que el trabajador se lleve un equipo portátil para realizar sus funciones, el cual deberá devolver a la empresa el día hábil (USA) siguiente. Cualquier daño o pérdida del computador portátil que se dé durante el trabajo remoto deberá ser asumido por el trabajador.

ARTÍCULO 31. ALIMENTACIÓN EN LA EMPRESA. QUETZAL brindará a los trabajadores almuerzo durante los días laborales de lunes a viernes y deberá incluir en el menú al menos una opción vegetariana. En caso de que la Empresa no quiera proporcionar el servicio de almuerzos directamente, consignará a través de la nómina de cada trabajador el equivalente a cada almuerzo por un valor de (\$20.000) veinte mil pesos diarios durante los días laborales del respectivo mes.

Parágrafo 1 – También tendrán derecho a lo que se trata en este artículo quienes presten servicio de seguridad y limpieza dentro de la empresa.

ARTÍCULO 32. TARJETAS DE SNACKS. QUETZAL se compromete a recargar las tarjetas de snacks que pueden ser utilizadas en las diferentes máquinas dispensadoras con un valor diario de (\$30.000). También incluirá en las máquinas dispensadoras alimentos sin azúcar.

Parágrafo 1 – También tendrán derechos de las tarjetas de snacks quienes presten servicio de seguridad y limpieza dentro de la empresa.

ARTÍCULO 33. DESCANSOS DURANTE LA JORNADA LABORAL. QUETZAL se compromete a brindar al menos 50 minutos de descanso durante la jornada laboral, adicional a lo ya contemplado para el tiempo de almuerzo. Los descansos podrán utilizarse a mejor conveniencia del trabajador.

Parágrafo 1 – Las personas de aseo general también tendrán derecho a los descansos de que trata este artículo.

ARTÍCULO 34. JORNADA LABORAL. A partir de la fecha en que este convenio resulte vigente, se implementará un cambio en la jornada laboral para todos los empleados de Quetzal International Services SAS, quienes cumplirán una jornada diaria de 8 horas, conforme a lo establecido en la legislación laboral colombiana.

Parágrafo 1: El nuevo horario laboral para todos los empleados será de 9:30 a.m. a 6:30 p.m., con un período de descanso para el almuerzo conforme a las normativas aplicables.

Parágrafo 2: Este cambio de jornada se implementará cumpliendo con las disposiciones establecidas en el Código Sustantivo del Trabajo de Colombia, que regula la duración máxima de la jornada laboral, los descansos, y demás derechos del trabajador.

Parágrafo 3: Con el fin de aumentar la calidad de vida de los trabajadores de QUETZAL, y en atención a mejorar su descanso y recreación, la reducción de la hora los días viernes con ocasión a la reducción de la jornada laboral se realizará en horario de la tarde y no en la mañana como se viene realizando, de tal forma que la jornada de los viernes empezará a las 9:30 AM y terminará a las 6:30 PM para los empleados con jornada estándar.

ARTÍCULO 35. PAUSA ACTIVAS. QUETZAL organizará diariamente al menos 1 pausa activa diaria de no menos de 20 minutos con profesionales de Salud y Seguridad en el Trabajo y/o fisioterapeutas. Las pausas activas deberán publicarse con antelación la semana inmediatamente anterior, donde se indique lugar, fecha, hora y determinación de la actividad, para lo cual los trabajadores podrán inscribirse y asistir de manera organizada.

Artículo 36. RECREACIÓN Y DEPORTE. Con el fin de mejorar la calidad de vida de los trabajadores, promover el deporte y reducir el sedentarismo propio de una jornada de 9 horas diarias, QUETZAL se compromete a establecer medios de incentivo al deporte tales como campeonatos, jornadas deportivas y otras actividades al aire libre, así como la financiación y organización de estos.

ARTÍCULO 37. MEDICINA PREPAGADA. QUETZAL se compromete a conservar y en caso tal, mejorar los planes de medicina prepagada de los trabajadores, a través de compañía especializada en salud.

Parágrafo 1- QUETZAL se compromete a brindar acompañamiento psicológico permanente para la prevención, cuidado y manejo de la salud mental de sus

trabajadores, para esto, tendrá un profesional en psicología en la empresa a quienes los trabajadores podrán visitar durante la jornada. Asimismo, contará con un plan prepagado que incluya atención psicológica en una compañía especializada en el tema.

Parágrafo 2- En caso de identificarse la existencia de cualquier afectación a la salud mental del trabajador como consecuencia de sus funciones laborales diarias, QUETZAL evaluará el caso y de ser necesario se asignará al trabajador a un equipo de trabajo diferente.

ARTÍCULO 38. AUXILIO DE GAFAS RECETADAS O LENTES DE CONTACTO. En aras de preservar la salud visual de los trabajadores, entendiéndose que pasan más de 7 horas frente a la pantalla de un computador, QUETZAL brindará un auxilio para la compra o renovación de gafas recetadas o lentes de contacto, por un valor total de cuatrocientos mil pesos (\$400.000). Para lo anterior, el trabajador deberá presentar recibo o factura de pago, para que se le reintegre el monto correspondiente. Este auxilio incrementará con base al IPC.

ARTÍCULO 39. PAGO DE INCAPACIDADES. Las incapacidades de origen común serán pagadas por QUETZAL de la siguiente manera:

1. De 1 a 2 días de incapacidad, QUETZAL deberá pagar al trabajador el 100% de su salario diario ordinario.
2. De 3 a 90 días de incapacidad, ya que la EPS pague el 66.66% del salario, QUETZAL asumirá el restante (33.34%) para que el trabajador reciba su salario diario ordinario por el mismo término de la incapacidad.
3. De 90-180 días de incapacidad, ya que la EPS pague el 50% del salario, QUETZAL asumirá el restante (50%) para que el trabajador reciba su salario diario ordinario por el mismo término de la incapacidad.

ARTÍCULO 40. PERMISOS ESPECIALES. QUETZAL concederá a todos los trabajadores sindicalizados, permisos remunerados en los siguientes casos y por los siguientes términos:

- a) **En caso de maternidad o adopción,** se otorgará el número de días establecidos en la ley más 10 días hábiles adicionales, cuando el nacimiento o adopción ocurra en la residencia habitual del trabajador sindicalizado, o 15 días hábiles adicionales en caso contrario.
- b) **En casos de fallecimiento de un familiar** del trabajador se otorgará lo establecido en la ley más 10 días hábiles adicionales cuando la muerte

ocurra en el lugar de residencia habitual del trabajador sindicalizado o 15 días hábiles adicionales en el caso contrario.

- c) **Cuando el trabajador sindicalizado contraiga matrimonio**, se otorgará 10 días hábiles a partir de la fecha de la boda. Si por ley se creare un beneficio igual o equivalente al consagrado en este literal, el número total de días será igual a los determinados por la ley más 5 días hábiles.
- d) **Logros académicos, compromisos familiares y otro tipo de eventos razonablemente importantes en la vida del trabajador**, se otorgará 1 día hábil por cada uno de ellos..

Parágrafo 1 – Cuando un trabajador haga uso del permiso contemplado en el literal b de este artículo, y el fallecimiento ocurra en lugar situado a 40 kilómetros o más del domicilio del trabajador o en ciudad distinta (dentro del país) a la de su residencia habitual, QUETZAL reembolsará hasta el 50% por ciento del transporte normal que se cause entre el sitio de trabajo y el lugar o ciudad donde ocurra el fallecimiento y viceversa. Para lo anterior, tendrán que aportarse las facturas de los traslados.

ARTÍCULO 41. LICENCIAS PARA TRABAJADORAS. Toda trabajadora sindicalizada que se encuentre en estado de embarazo tendrá derecho a una licencia de una semana adicional (5 días hábiles) a lo establecido en la ley, remunerada con el salario que devengue al momento de entrar a disfrutarla.

ARTÍCULO 42. LICENCIA PARA PERSONAS MENSTRUANTES. Aquellos trabajadores a los que cobija este pliego, que constituyan personas menstruantes, y que presenten problemas de dolor crónico menstrual, tendrán derecho a una licencia que se extienda a los días de su menstruación en los que manifieste dicho dolor.

ARTÍCULO 43. VACACIONES. QUETZAL deberá definir, en conjunción con EL SINDICATO, los tiempos de anticipación para solicitar las vacaciones por parte de los trabajadores, así como los tiempos de aprobación de las mismas por parte de recursos humanos y los respectivos supervisores y managers. Así mismo, no se podrán establecer periodos de negativa absoluta de las solicitudes de vacaciones, puesto que la empresa deberá hallar soluciones operativas para evitar este tipo de bloqueos restrictivos al derecho de descanso de los empleados.

ARTÍCULO 44. DIA DE LA FAMILIA. QUETZAL continuará reconociendo el día de la familia y será a libre elección del trabajador escoger el día de disfrutarlos, 1 día hábil en el primer semestre del año (enero- junio), y el 2do día hábil durante el segundo semestre del año (julio-diciembre).

ARTÍCULO 45. INDEMNIZACIONES POR TERMINACIÓN UNILATERAL DEL CONTRATO.

Cuando QUETZAL despidan por terminación unilateral del contrato de trabajo sin justa causa, y el trabajador se encuentre sindicalizado o adherido a la convención, invocando el artículo 64 del código sustantivo del trabajo y demás normas vigentes, QUETZAL pagará al trabajador una indemnización monetaria adicional a la dispuesta por ley que se liquidará sobre sueldo básico en la siguiente forma:

- a) Para el que haya prestado sus servicios continuos de 2 meses y menos de 1 año, 30 días adicionales de sueldo.
- b) Al trabajador que haya prestado sus servicios continuos de 1 año y un día a dos años, 50 días adicionales de sueldo.
- c) Al trabajador que haya prestado sus servicios continuos de dos años y un día hasta tres años, 70 días adicionales de sueldo.
- d) Al trabajador que haya prestado sus servicios continuos por 4 años en adelante, se le liquidará de acuerdo con lo establecido en la ley. Adicional a este valor QUETZAL le pagará 45 días de sueldo básico por una sola vez, sin tener en cuenta los años de servicio.

ARTÍCULO 46. PRIMA DE VACACIONES. Todo trabajador que salga a disfrutar sus vacaciones acumuladas no menor a 3 (tres) días recibirá de QUETZAL una prima especial de vacaciones consistente en un (1) día de salario por cada día de vacaciones aprobado, y máximo 12 (doce) días de salario.

ARTÍCULO 47. PRIMA DE NAVIDAD. QUETZAL pagará una prima anual de Navidad al personal sindicalizado, equivalente a 20 días de salario que devengue el trabajador, la cual se pagará el 30 de noviembre de cada año.

ARTÍCULO 48. SEMANA DE NAVIDAD. En aras de la preservación de los valores de la empresa y de su filial Alexandra Lozano Immigration Law, que enaltece la importancia de la unión familiar, QUETZAL se compromete a dar una licencia remunerada durante las semanas de navidad de la siguiente forma:

- 1. Año 2024: del 23 de diciembre al 2 de enero.
- 2. Año 2025: del 22 de diciembre al 2 de enero.

En caso de que la misma convención se prorrogue automáticamente, se entenderá que la semana de navidad incluye los días hábiles anteriores y posteriores al 24 de diciembre del año.

ARTÍCULO 49. PRIMA DE ANTIGÜEDAD. QUETZAL pagará a todos los trabajadores una prima de antigüedad con base a el salario que se está devengando el día que se cumpla el requisito, de la siguiente forma:

1. Por ocho (8) meses de servicio, ocho (8) días de salario.
2. Por un (1) año de servicio, 12 días de salario.
3. Por dos (2) años de servicio, 16 días de salario.
4. Por tres (3) años de servicios, 20 días de salario.
5. Por cuatro (4) años o más de servicio, 25 días de salario, que se pagará anualmente cada vez que se sume un año adicional de servicio.

ARTÍCULO 50. AUMENTOS SALARIALES. Se realizará un aumento salarial del 8% para los trabajadores sindicalizados y para aquellos que aplique la convención, efectivo a partir de la firma de la convención.

En los años subsiguientes, a partir del mes de enero (2025 y 2026) se aumentará en la misma medida que aumente el Índice de Precios al Consumidor (IPC) de los doce meses anteriores, más el 1%.

ARTÍCULO 51. TECNIFICACIÓN. QUETZAL otorgará un reconocimiento económico a aquellos trabajadores que demuestren culminar estudios como: cursos de al menos 160 horas, diplomados, especializaciones, maestrías, y demás procesos académicos siguiendo la siguiente escala:

1. Cursos de al menos 160 horas, una bonificación de \$300.000 (trescientos mil pesos)
2. Diplomados, una bonificación de \$600.000 (seiscientos mil pesos)
3. Especializaciones, una bonificación de \$1'000.000 (un millón de pesos)
4. Maestrías, una bonificación de \$2'000.000 (dos millones de pesos)
5. Doctorado, una bonificación de \$4'000.000 (cuatro millones de pesos)

ARTÍCULO 52. ESTABLECIMIENTO DE MÉTRICAS. Con el fin de ofrecer claridad y justicia a los trabajadores de QUETZAL, y de una correcta asignación de cargas laborales, las mismas serán fijadas con participación de al menos 2 (dos) empleados de cada departamento que no representen al empleador frente a los empleados, quienes tendrán la potestad de ser parte de la fijación de las cargas laborales y métricas propuestas para cada equipo.

ARTÍCULO 53. COMISIONES. Con el fin de mejorar la calidad de vida de los trabajadores y el servicio al interior de la empresa, y teniendo en cuenta la demostración que los incentivos económicos a los trabajadores permiten alcanzar metas retadoras, QUETZAL se compromete a pagarles comisiones a los equipos de PRE -INTAKE, INTAKE y Customer Experience (o cualquier equipo que haga de sus veces) que corresponda al desempeño individual, premien los rendimientos

excepcionales y correspondan a las métricas establecidas. Así mismo, que el monto de dichas comisiones y su variabilidad sea concertada con el personal de ventas.

Parágrafo 1: Las comisiones establecidas en esta cláusula forman parte del salario del empleado, conforme a lo dispuesto en la legislación laboral colombiana. Como tal, están sujetas a todos los principios y obligaciones aplicables al salario, incluyendo las contribuciones a seguridad social, parafiscales, y retenciones fiscales correspondientes según lo establecido por la ley.

Parágrafo 2: Las comisiones se calcularán con base en el número de ventas efectivamente realizadas cada mes. Para los empleados del equipo de inbound, la meta establecida es de 130 ventas mensuales por empleado.

Cada venta hasta alcanzar la meta de 130 ventas mensuales será remunerada a una tasa de \$18.00 USD por venta.

A partir de la venta número 131 y en adelante, cada venta adicional será remunerada a una tasa de \$20.00 USD por venta.

Las ventas que excedan la meta de 130 ventas mensuales serán remuneradas a la tasa de \$20.00 USD por cada venta adicional.

Parágrafo 3 Cualquier modificación en la política de comisiones deberá ser favorable para el empleado. En caso de que se contemple una modificación que implique una desmejora en las condiciones actuales, deberá estar debidamente soportada conforme a la legislación laboral colombiana vigente, respetando los derechos adquiridos de los trabajadores y las normas aplicables a la estabilidad salarial.

Parágrafo 4: Las comisiones serán pagaderas únicamente si las ventas han sido efectivamente realizadas y verificadas conforme a los procedimientos internos de la empresa. Las ventas que resulten anuladas o rechazadas no serán contabilizadas para el cálculo de la comisión.

Parágrafo 5: Las comisiones se pagarán mensualmente junto con el salario base del empleado, y estarán sujetas a todas las retenciones fiscales, aportes parafiscales y de seguridad social requeridos por la legislación laboral colombiana.

Las métricas de este inciso serán establecidas con participación y decisión de al menos tres (3) miembros por cada grupo de ventas.

Parágrafo 6: Las personas que integren el departamento de atención al cliente, cuyo trabajo es tratar directamente con el cliente y cuya labor es fundamental para resolver las dudas y preocupaciones de los clientes, que son la mayor

prioridad de QUETZAL, tendrán derecho a comisiones monetarias a convenir por distintas métricas establecidas en conjunción con los empleados. El trabajador tendrá derecho al pago de la compensación fijada para todas las métricas que logre alcanzar. Las métricas serán, pero no estarán limitadas a: valoración por encuestas por parte del cliente y evaluación de calidad en la llamada, la cual evalúa el protocolo de la misma en términos de vocabulario adecuado, amabilidad con el cliente y cumplimiento de guion establecido para las llamadas.

Parágrafo 7. En el caso de que el trabajador no alcance las métricas establecidas, no tendrá lugar a dichas comisiones, más esto no afectará su salario de base, el cual no depende en manera alguna de estas métricas.

ARTÍCULO 54. DOTACIÓN. Con motivo de la exigencia del código de vestuario formal, QUETZAL se compromete a dar bonos de vestuario para la compra de ropa formal en las tiendas reconocidas de su elección, que garantice la buena calidad y la exigencia de formalidad de su código de vestimenta. Para esto, le dará al trabajador dos veces al año, una en junio y otra en diciembre, un bono de dotación por un valor de \$500.000 (quinientos mil pesos) para utilizarse exclusivamente en ropa y zapatos formales, bono que podrá ser entregado en tarjetas regalo para garantizar su destinación.

ARTÍCULO 55. AUXILIO DE TRANSPORTE. Teniendo en cuenta que QUETZAL se encuentra en una de las ciudades más grandes, y que el trabajo es completamente presencial sin posibilidad de trabajo desde casa, QUETZAL garantizará para los trabajadores un auxilio de transporte que se pagará con la nómina mensual, por un valor de doscientos cincuenta mil pesos (\$250.000)

ARTÍCULO 56. PAGO DE LOS AUXILIOS PACTADOS. El valor de los auxilios, bonos y primas pactados en la presente convención serán pagados a través del sistema de nómina.

CAPÍTULO III. FACULTADES Y FUNCIONES SINDICALES.

ARTÍCULO 57. DERECHO DE LIBRE AFILIACIÓN. QUETZAL garantizará a sus trabajadores el derecho de afiliarse libremente a el SINDICATO, y a este el libre ejercicio de sus funciones legales y estatutarias; reconocerá a el SINDICATO como representante legítimo de los trabajadores sindicalizados al servicio de QUETZAL. Así mismo, QUETZAL continuará reconociendo la potestad e injerencia de todos los directivos del sindicato para reclamar, discutir y representar a sus afiliados en lo concerniente a las relaciones laborales con QUETZAL.

ARTÍCULO 58. GARANTÍAS DE FUERO SINDICAL. QUETZAL respetará la garantía del fuero sindical, en la forma y condiciones que establece la ley y a la vez conviene

que el término del fuero sindical será de ocho meses en lugar de los seis que ordena la Ley.

QUETZAL reconocerá una garantía de fuero sindical al miembro de la comisión negociadora, que no goce de esta protección por ninguna otra razón de ley o convencional, por la misma vigencia de la presente convención colectiva.

ARTÍCULO 59. AUXILIO ECONÓMICO PARA LOS FINES DE LA ORGANIZACIÓN SINDICAL. QUETZAL girará al SINDICATO la suma de ochocientos millones de pesos (\$800.000.000) por la vigencia de la presente convención colectiva, cuya destinación será asignada y administrada por EL SINDICATO. Este auxilio podrá ser utilizado por la organización sindical para cursos de capacitación, socialización, gastos de viajes, asambleas y gastos sindicales. Así mismo EL SINDICATO podrá ayudar a sus afiliados con temas de salud, bienestar y calamidad que requieran sus afiliados y que sean trabajadores de QUETZAL.

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

- a) Un primer pago durante los 20 días calendario siguientes a la firma de la presente convención colectiva, equivalente al 50% de la suma indicada.
- b) Un segundo pago el día 30 de noviembre de 2025, equivalente al 50% restante de la suma indicada.

EL SINDICATO preparará un reglamento para la asignación y destinación de estos recursos.

ARTÍCULO 60. ACCESO SINDICAL. A partir de la firma de la convención colectiva QUETZAL otorgará permiso para que los miembros de la Junta Directiva del SINDICATO y/o representantes oficiales de este mismo lleven a cabo sus actividades sindicales, incluida la afiliación de los trabajadores dentro de las instalaciones de la empresa, en áreas comunes, sin la supervisión de superiores jerárquicos, por ejemplo, en áreas de descanso.

Los miembros de la Junta Directiva y representantes oficiales podrán recorrer las instalaciones de QUETZAL en las zonas comunes, cafetería, etc. a efectos de tener acceso a los trabajadores.

Parágrafo 1 – Si se requiere de una reunión privada con uno o varios trabajadores se solicitará con al menos 24 horas de anticipación y por escrito a QUETZAL, con el fin de que gestione el uso de una sala de reuniones para que en el tiempo de hasta 2 horas se puedan llevar estas reuniones. No se realizará ningún tipo de descuento por las horas no laboradas.

ARTÍCULO 61. EVENTOS DE INDUCCIÓN Y FORMACIÓN. QUETZAL dará a los miembros de la Junta Directiva un espacio de 30 minutos en cada On Boarding que se realice para hablar con los nuevos trabajadores sobre el SINDICATO, sin la presencia de superiores jerárquicos. Se permitirá al SINDICATO tener hasta tres cupos de acceso a las reuniones de On Boarding o eventos de capacitación ya sean presencial o virtual.

Parágrafo 1 – QUETZAL se obligará a comunicar al SINDICATO cada vez que haya nuevos ingresos de trabajadores a la empresa con 3 días hábiles inmediatamente anteriores a la fecha de ingreso.

ARTÍCULO 62. ASISTENCIA A ASAMBLEAS. QUETZAL facilitará la asistencia de los Directivos del Sindicato y a los afiliados, cuando sea necesario, a las reuniones de Junta Directiva y asambleas.

ARTÍCULO 63. PERMISOS ACTIVIDADES SINDICALES. QUETZAL autorizará un total de 150 (ciento cincuenta) días de permiso sindical remunerado por cada año de la vigencia de la presente Convención Colectiva, de los cuales 75 (setenta y cinco) tendrán derecho a viáticos. Estos permisos serán para asistir a cursos, congresos, conferencias, seminarios o asambleas sobre asuntos sindicales.

Parágrafo 1 - Para la utilización de los permisos pactados en este artículo, el SINDICATO comunicará por escrito al supervisor del área o Recursos Humanos, los nombres de los trabajadores que harán uso de los permisos, las fechas, la causación de viáticos, con una antelación no inferior a tres (3) días hábiles.

Parágrafo 2 – QUETZAL no podrá negar o limitar los permisos sin justificación alguna. Tendrá que superar los requisitos de justificación y motivación objetiva y razonable que afecte el funcionamiento de la empresa.

ARTÍCULO 64. COMPUTACIÓN DEL TIEMPO PARA PERMISOS SINDICALES. En caso de permisos sindicales, el trabajador sindicalizado que haga uso de ellos no perderá el derecho a la remuneración dominical. Para efectos de la liquidación de sus prestaciones sociales o computación de su tiempo de servicio, no le será descontado dicho tiempo de permisos.

ARTÍCULO 65. SEDE SINDICAL. QUETZAL mantendrá a disposición del SINDICATO una oficina asignada dentro de las instalaciones de la empresa, para el funcionamiento administrativo del SINDICATO, con la dotación respectiva de un computador y muebles de oficina en buen estado, y se le brindará todo el apoyo necesario al personal que la utilice por parte de facilities como de IT.

ARTÍCULO 66. CUOTA SINDICAL. QUETZAL descontará del salario de los trabajadores sindicalizados el valor de las cuotas ordinarias y extraordinarias que apruebe la asamblea general del SINDICATO, de acuerdo con lo establecido en

la ley y en los estatutos, y se comprometerá a girar el valor total de las cuotas a la cuenta bancaria establecida por el SINDICATO.

Parágrafo 1 – La empresa entregará en los primeros 10 días hábiles de cada mes el listado de los trabajadores a los cuales se les genera descuento de cuota sindical, esta lista contendrá cédula, nombre completo, cargo y modalidad de trabajo.

ARTÍCULO 67. DENUNCIA DEL PLIEGO DE PETICIONES. QUETZAL concederá permiso remunerado por 40 días adicionales a los enunciados en el artículo 60 del presente escrito, para ser utilizados hasta por cinco miembros de la comisión redactora del próximo pliego de peticiones que designe EL SINDICATO.

Para la utilización de los permisos pactados en este artículo, EL SINDICATO comunicará por escrito al supervisor inmediato los nombres de los trabajadores que harán uso de ellos, las fechas de los permisos y la causación de viáticos, con una antelación no inferior a tres (3) días hábiles.

ARTÍCULO 68. SEGUIMIENTO Y CONTROL. QUETZAL y EL SINDICATO acordarán la generación de espacios de diálogo social con el fin de dar curso, seguimiento y control al desarrollo de la presente convención mediante:

- a. Una reunión bimestral entre QUETZAL y EL SINDICATO en donde se dará seguimiento a casos disciplinarios y casos reportados ante el comité de convivencia, respecto de los trabajadores afiliados.
- a. Una reunión mensual para analizar el cumplimiento de la aplicación de la presente convención colectiva y trabajar de manera conjunta para la elaboración de propuestas de planes de acción en pro del mejoramiento de la empresa y la calidad de vida de los trabajadores.

ARTÍCULO 69. Vigencia de la presente convención. La presente convención colectiva de trabajo tendrá una duración de 2 años contados a partir de la firma de esta, y se entenderá prorrogada si no fuese denunciada por alguna de las partes, de acuerdo con lo establecido en las disposiciones legales vigentes, dentro los sesenta días inmediatamente anteriores a su vencimiento.

Sin otro particular,

GUSTAVO ADOLFO FERREIRA SANCHEZ
Presidente del Sindicato



SINDICATO ASINQUETZ <sindicatoasinquetz@gmail.com>

PRESENTACIÓN FORMAL DE PLIEGO DE PETICIONES

3 mensajes

SINDICATO ASINQUETZ <sindicatoasinquetz@gmail.com>

6 de septiembre de 2024, 10:17 a.m.

Para: notificacionesjudiciales@quetzalintl.com, catalina@abogadaalexandra.com

Buenos días;

Mediante el presente correo adjuntamos el pliego de peticiones que ha sido aprobado por la asamblea general del sindicato. Quedamos muy atentos a las fechas en las que comenzaremos la negociación colectiva.

De antemano, muchas gracias.

--

Gustavo Adolfo Ferreira Sánchez

Presidente de la ASOCIACIÓN SINDICAL DE TRABAJADORES DE QUETZAL INTERNATIONAL SERVICES – ASINQUETZ.

**Propuestas Pliego Peticiones ASINQUETZ.pdf**

163K

Mail Delivery Subsystem <mailer-daemon@googlemail.com>

6 de septiembre de 2024, 10:18 a.m.

Para: sindicatoasinquetz@gmail.com



Address not found

Your message wasn't delivered to **siliva.propato@quetzalintl.com** because the address couldn't be found, or is unable to receive mail.

[LEARN MORE](#)

The response was:

550 5.1.1 The email account that you tried to reach does not exist. Please try double-checking the recipient's email address for typos or unnecessary spaces. For more information, go to <https://support.google.com/mail/?p=NoSuchUser> 41be03b00d2f7-7d509e16548sor1872791a12.9 - gsmt

Final-Recipient: rfc822; siliva.propato@quetzalintl.com

Action: failed

Status: 5.1.1

Diagnostic-Code: smtp; 550-5.1.1 The email account that you tried to reach does not exist. Please try 550-5.1.1 double-checking the recipient's email address for typos or 550-5.1.1 unnecessary spaces. For more information, go to

550 5.1.1 <https://support.google.com/mail/?p=NoSuchUser> 41be03b00d2f7-7d509e16548sor1872791a12.9 - gsmt
Last-Attempt-Date: Fri, 06 Sep 2024 08:18:00 -0700 (PDT)

----- Mensaje reenviado -----

From: SINDICATO ASINQUETZ <sindicatoasinquetz@gmail.com>
To: notificacionesjudiciales@quetzalintl.com, catalina@abogadaalexandra.com
Cc:
Bcc:
Date: Fri, 6 Sep 2024 10:17:43 -0500
Subject: PRESENTACIÓN FORMAL DE PLIEGO DE PETICIONES
----- Message truncated -----

Notificaciones Judiciales <notificacionesjudiciales@quetzalintl.com>

9 de septiembre de 2024,
2:24 p.m.

Para: SINDICATO ASINQUETZ <sindicatoasinquetz@gmail.com>
CC: Catalina Cuevas Perez <catalina@quetzalintl.com>

Bogotá, Septiembre 9 de 2024

Señores

Asociación Sindical de Quetzal International Services

Gustavo Adolfo Ferreira Sánchez

Presidente de la Asociación Sindical de Quetzal International Services

Dirección de correo electrónico: sindicatoasinquetz@gmail.com

E.S.C.

Ref: Pliego de Peticiones

Cordial saludo Sr. Ferreira Sánchez,

El día 6 de septiembre de 2024 enviaron un correo electrónico al correo de notificaciones judiciales de la compañía, sin embargo, este pliego no cuenta con la firma del presidente del sindicato, de manera tal les solicitamos formalmente se sirvan enviar el pliego firmado validando lo expresado en dicho documento por quien funge de acuerdo a su información como presidente de dicha asociación.

De igual manera les recordamos enviar adjunto al pliego firmado lo siguiente:

- Reconocimiento de personería jurídica del Sindicato
- Listado de miembros activos del Sindicato
- Listado de miembros fundadores del Sindicato
- Estatutos del Sindicato

Documentación que fue solicitada previamente mediante derecho de petición enviado formalmente al Sindicato sin que hayamos tenido respuesta de su parte a la fecha de este comunicado.

NOTIFICACIONES

Para el envío de la respuesta le agradecemos hacerlo llegar al correo notificacionesjudiciales@quetzalintl.com

Atentamente,

PAULA CATALINA CUEVAS PÉREZ

Representante legal

[Texto citado oculto]



RESPUESTA PLIEGO PETICIONES.pdf

160K

ACTA DE INICIO ETAPA DE ARREGLO DIRECTO

En la ciudad de Bogotá, a los 27 día del mes de septiembre de 2024, siendo las 9:23 a.m. encontrándose en el salón de reuniones del Hotel One sixteen, se reunieron con el fin de celebrar la primera acta de inicio de la etapa de arreglo directo generado por el conflicto colectivo laboral originado por la presentación del pliego de peticiones por parte de la organización sindical de empresa logrando las partes los siguientes arreglos, estando presentes las siguientes personas:

REPRESENTANTES DE LA EMPRESA QUETZAL INTERNATIONAL SERVICES S.A.S.

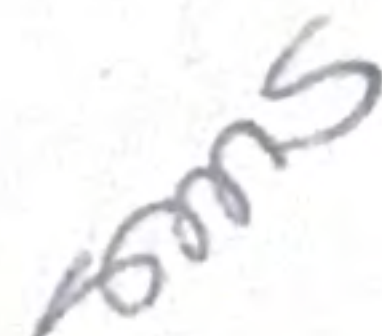
1. Víctor Julio Díaz Daza, C.C. No. 17.844.609 de Maicao, T.P. No. 29.569 -asistencia presencial
2. Silvia Juliana Propato Sánchez, C.C. 22491712 de Barranquilla, T.P. 126154 - asistencia presencial
3. María del Pilar Leyva Benavides, C.C. 26.425.935 de Neiva, T.P. 187784 - asistencia virtual
4. Lina Isabel Tapiero Contreras, CC 1.010.230.611 T.P. 327034 - asistencia presencial
5. George Gabriel de la Fuente, Pasaporte Estadounidense #A33459204 - asistencia virtual
6. Celina Andrade Roth, Pasaporte Estadounidense # A00103899 - asistencia virtual
7. Alondra Ramos. Pasaporte Estadounidense #591492145 - asistencia virtual

REPRESENTANTES DE LA ASOCIACIÓN SINDICAL QUETZAL INTERNATIONAL SERVICES

1. Juan José Meza- C.C. 1143404129
2. Kelly Vanesa Celis Hernández C.C.1098822722
3. Nicole Daniela Meneses Márquez C.C. 1005321018
4. María Daniela Noguera Pinzón C.C. 1018474785 - Asistencia virtual
5. Diego Felipe Peñaloza C.C. 1072709630 - Asistencia virtual
6. Rafael Lozano Álvarez C.C. 1019114322
7. Gregorio Mejía Mancera C.C. 13925679
8. Gustavo Ferreira Sánchez - C.C. 1026597432

Así las cosas, se da inicio a la reunión, con lo siguiente:

El Dr. Víctor Julio Díaz manifiesta que se tienen algunas preguntas referentes al pliego de peticiones por parte de la compañía por lo que se solicita hacer una revisión general del pliego para poder aclarar cada punto y poder llevar a cabo una negociación sana de cada punto del pliego una vez se finalice la revisión de las solicitudes presentadas por el Sindicato a la compañía.






Así las cosas, las partes acuerdan que la negociación del pliego de peticiones se realizará de la siguiente manera:

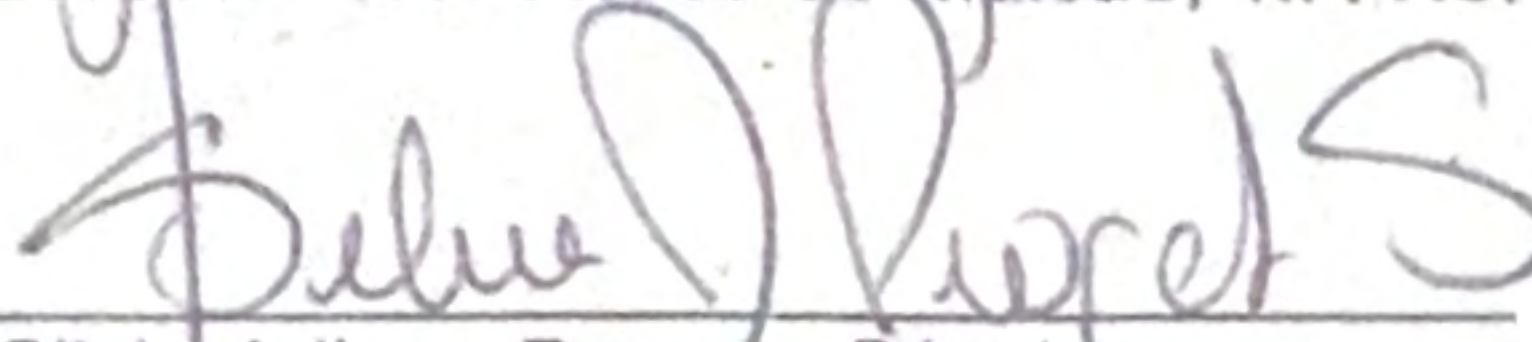
- La negociación se realizará punto por punto del pliego de peticiones.
- Si en un punto no hay acuerdo, se avanzará con la negociación y con el siguiente punto del pliego. Se dejará en el acta que no se llegó a un acuerdo sin que se cierre la posibilidad de revisar en momento posterior durante la etapa de negociación.
- Se continuará negociación conforme a las fechas establecidas en el acta de garantías de fecha 13 de septiembre de 2024.

En constancia se firma en la ciudad de Bogotá a los 27 días del mes de septiembre de 2024 siendo las 12:28 p.m. por los asistentes a la reunión:

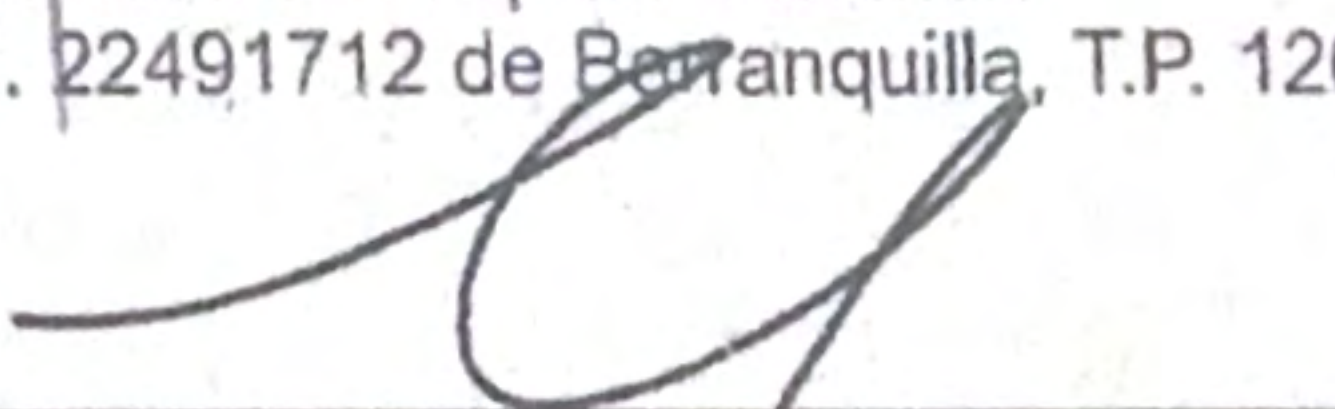
REPRESENTANTES DE LA EMPRESA QUETZAL INTERNATIONAL SERVICES S.A.S.


Víctor Julio Díaz Daza

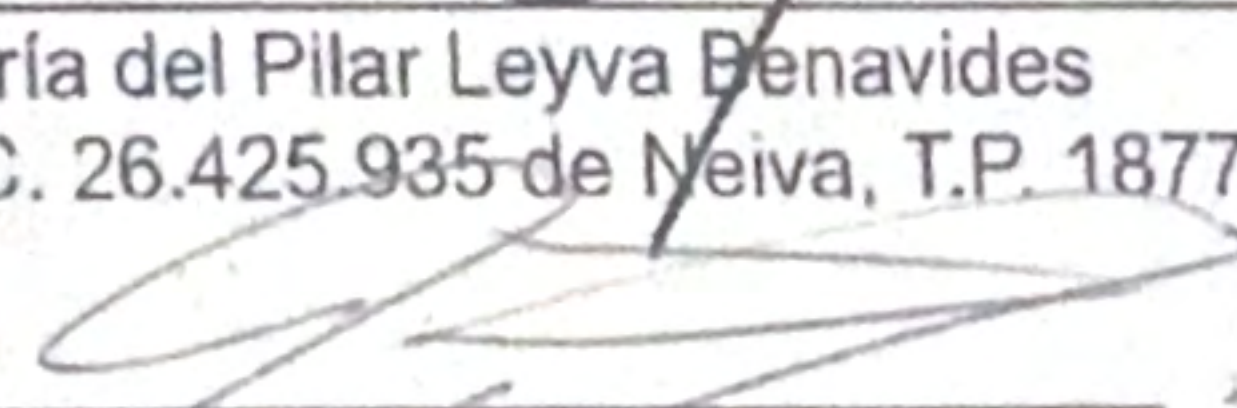
C.C. No. 17.844.609 de Maicao, T.P. No. 29.569


Silvia Juliana Propato Sánchez

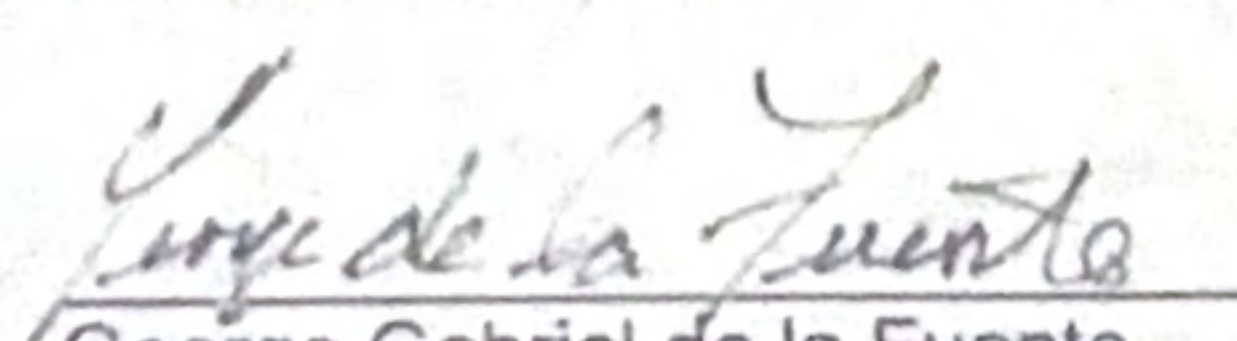
C.C. 22491712 de Barranquilla, T.P. 126154


María del Pilar Leyva Benavides

C.C. 26.425.935 de Neiva, T.P. 187784

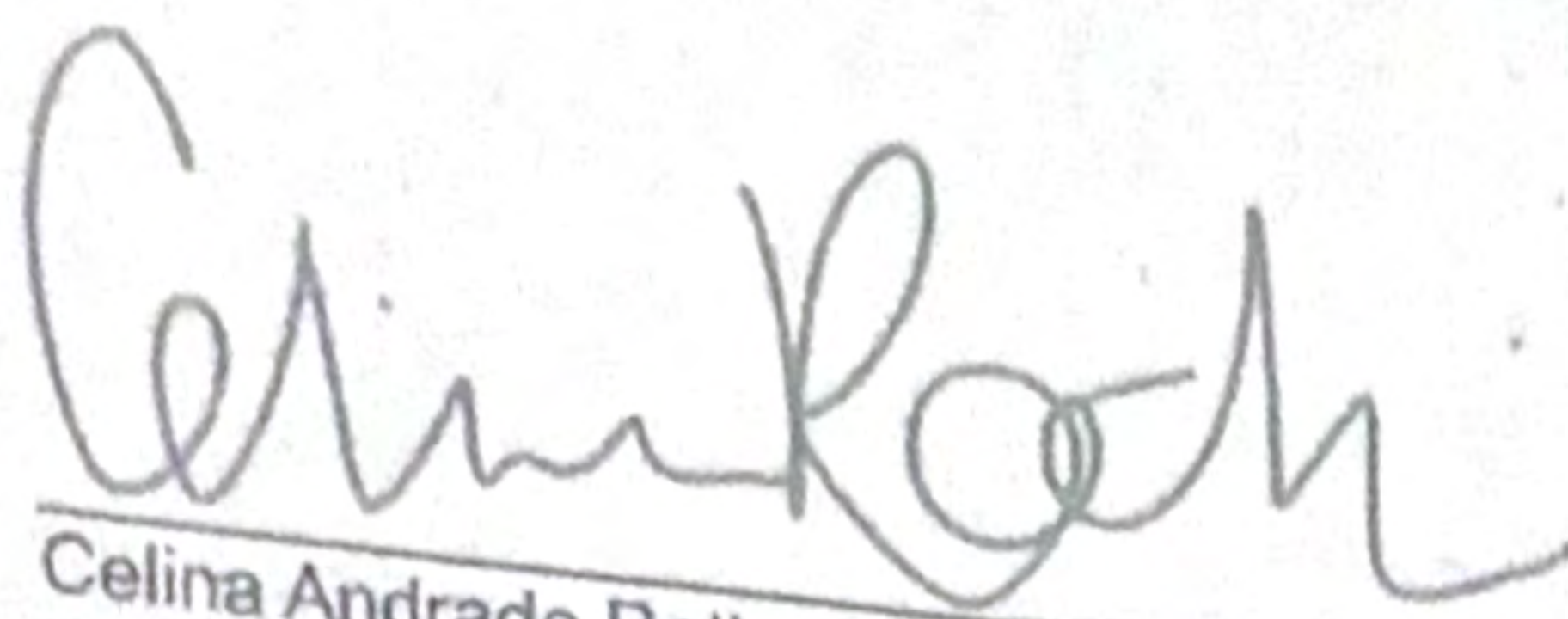

Lina Isabel Tapiero Contreras

CC 1.010.230.611. T.P. 327034

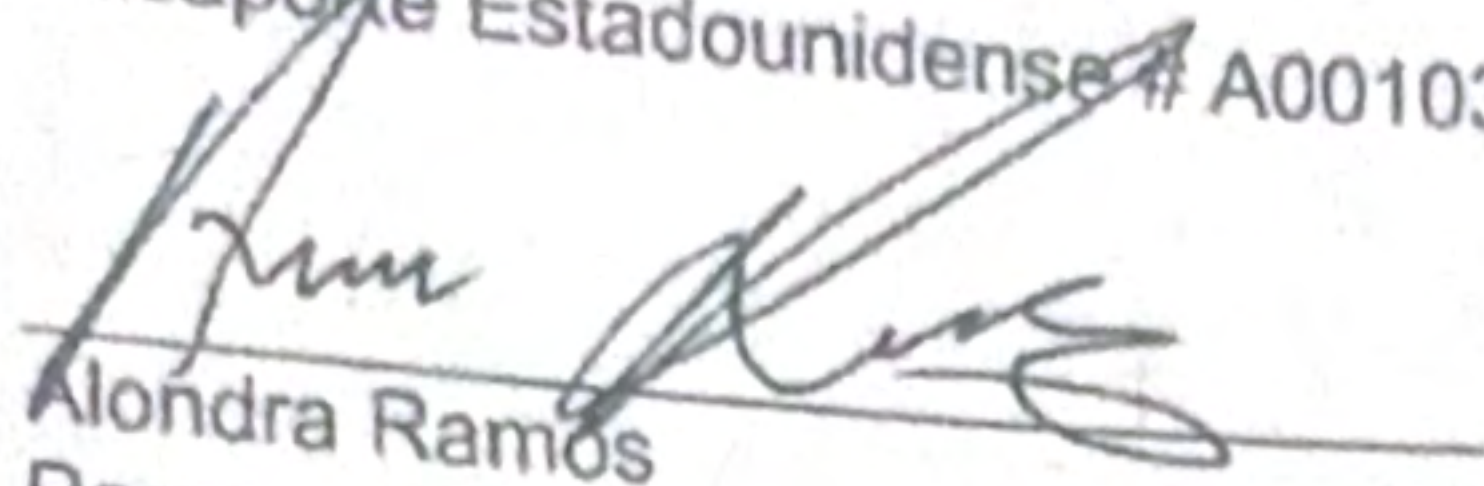

George Gabriel de la Fuente

Pasaporte Estadounidense #A33459204

coms



Celina Andrade Roth
Pasaporte Estadounidense # A00103899

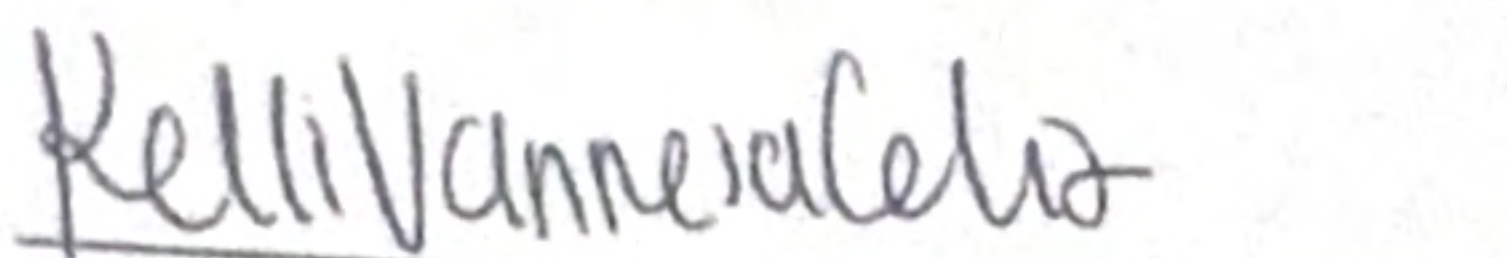


Alondra Ramos
Pasaporte Estadounidense #591492145

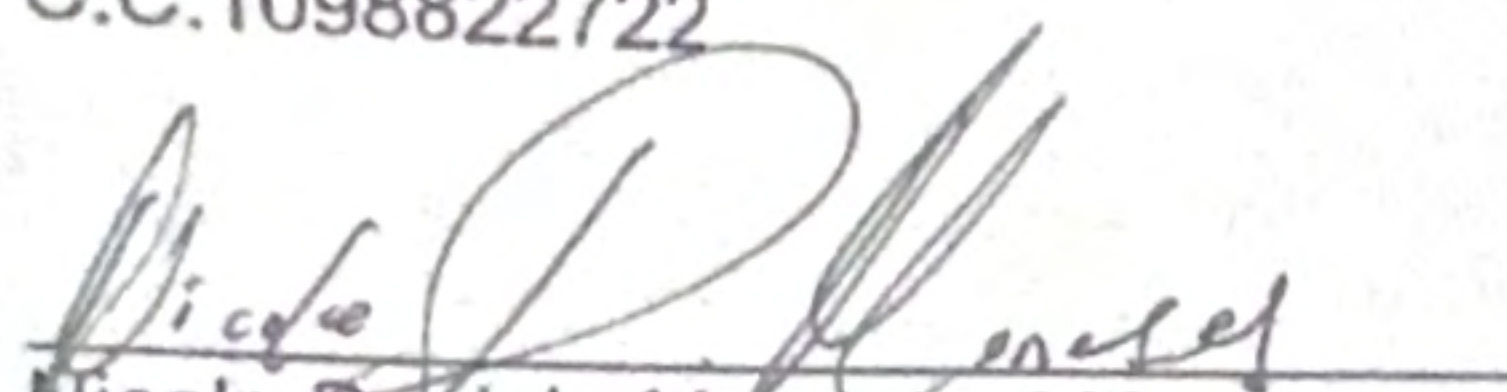
REPRESENTANTES DE LA ASOCIACIÓN SINDICAL QUETZAL INTERNATIONAL SERVICES



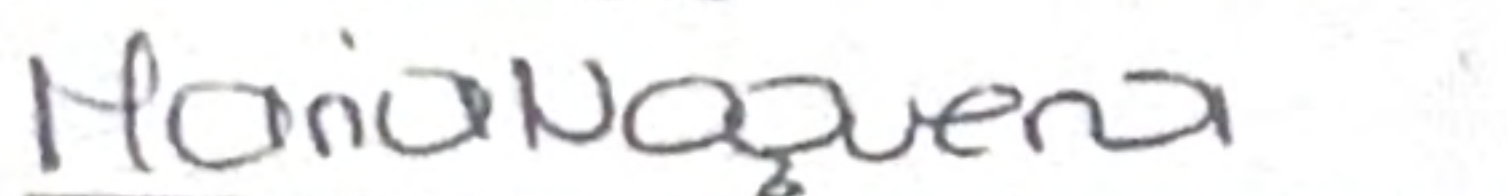
Juan José Meza
C.C. 1143404129



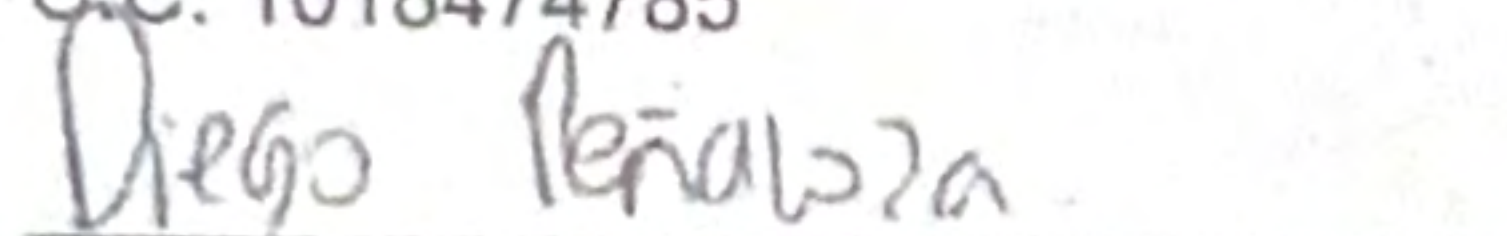
Kelly Vanesa Celis Hernández
C.C. 1098822722



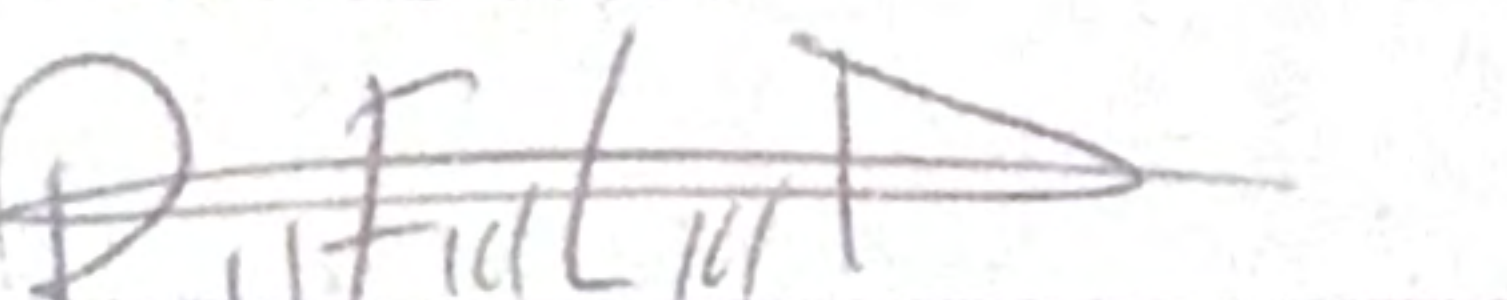
Nicole Daniela Meneses Márquez
C.C. 1005321018



María Daniela Noguera Pinzón
C.C. 1018474785

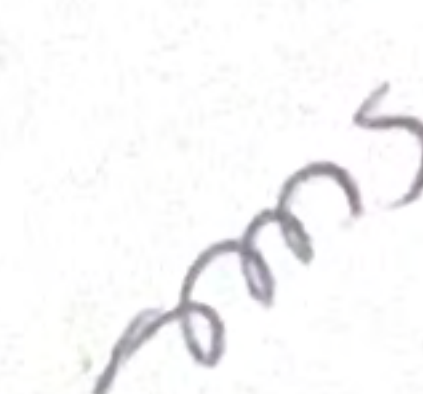


Diego Felipe Peñaloza
C.C. 1072709630



Rafael Lozano Álvarez
C.C. 1019114322







Gregorio Mejía Mancera

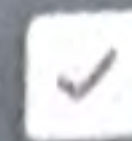
Gregorio Mejía Mancera
C.C. 13925679

Gustavo Ferreira Sánchez

Gustavo Ferreira Sánchez
C.C. 1026597432

[Large diagonal line across the page]

Su Suwa



ACTA DEL DÍA 3 DE OCTUBRE DE 2024- ETAPA DE ARREGLO DIRECTO

En la ciudad de Bogotá, a los 3 días del mes de octubre de 2024, siendo las 9:31 a.m. encontrándose en el salón de reuniones del Hotel One sixteen, se reunieron con el fin de celebrar la primera acta de inicio de la etapa de arreglo directo generado por el conflicto colectivo laboral originado por la presentación del pliego de peticiones por parte de la organización sindical de empresa logrando las partes los siguientes arreglos, estando presentes las siguientes personas:

REPRESENTANTES DE LA EMPRESA QUETZAL INTERNATIONAL SERVICES S.A.S.

1. Víctor Julio Díaz Daza, C.C. No. 17.844.609 de Maicao, T.P. No. 29.569 -asistencia presencial
2. Silvia Juliana Propato Sánchez, C.C. 22491712 de Barranquilla, T.P. 126154 – asistencia presencial
3. María del Pilar Leyva Benavides, C.C. 26.425.935 de Neiva, T.P. 187784 – asistencia virtual
4. Lina Isabel Tapiero Contreras, CC 1.010.230.611, T.P. 327034 – asistencia presencial
5. George Gabriel de la Fuente, Pasaporte Estadounidense #A33459204 – asistencia virtual
6. Celina Andrade Roth, Pasaporte Estadounidense # A00103899 – asistencia virtual
7. Alondra Ramos. Pasaporte Estadounidense #59 492145 – asistencia virtual

REPRESENTANTES DE LA ASOCIACIÓN SINDICAL QUETZAL INTERNATIONAL SERVICES

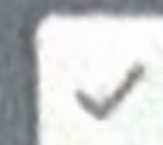
1. Juan José Meza- C.C. 1143404129
2. Kelly Vanesa Celis Hernández C.C.1098822722
3. Rafael Lozano Álvarez C.C. 1019114322
4. Gregorio Mejía Mancera C.C. 13925679 – Asistencia virtual y presencial
5. Gustavo Ferreira Sánchez – C.C. 1026597432
6. Edid Rocío Escobar – C.C. 1069432361 – Asistencia virtual

Se inicia la revisión para negociación punto por punto según lo acordado en la reunión anterior de arreglo directo.

Frente al primer artículo del pliego peticiones que se transcribe a continuación:

"ARTÍCULO 1. PARTES. Para efectos del presente Pliego de Peticiones, se entiende por patrono o empleador a la empresa QUETZAL INTERNATIONAL SERVICES, quien es a su vez filial de la empresa ALEXANDRA LOZANO IMMIGRATION LAW tal y como lo corroboran las constantes modificaciones de las condiciones laborales realizadas por personal directivo de ALEXANDRA LOZANO IMMIGRATION LAW, y que repercuten en





los trabajadores de QUETZAL. La empresa se encuentra representada en Colombia por la señora CATALINA CUEVAS o quien haga sus veces al momento de la notificación del presente pliego, y en representación de los empleados (afiliados y no afiliados al SINDICATO, y cualquier empleado que decida acogerse al pliego de peticiones) se establece al trabajador GUSTAVO ADOLFO FERREIRA SÁNCHEZ quien fue elegido presidente del SINDICATO en el acta de fundación de este."

La compañía propone el siguiente artículo para la convención colectiva:

"ARTÍCULO 1. PARTES. Para efectos de la presente Convención Colectiva de Trabajo se entiende por patrono o empleador a la empresa QUETZAL INTERNATIONAL SERVICES, y por sindicato la ASOCIACIÓN SINDICAL DE QUETZAL INTERNATIONAL SERVICES SAS"

La empresa a través de sus negociadores manifiesta que no están legalmente facultados para incluir a Alexandra Lozano Immigration Law en la convención colectiva y por ende la empresa responde que no hay ninguna posibilidad de incluir personas ajenas a la negociación, tal y como lo establece la ley.

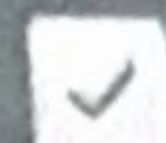
El sindicato solicita que se incluya la matriz de Quetzal International Services S.A.S que es 5 BRANCHES HOLDING COMPANY LLC, sin embargo, la compañía insiste en que solo se podrá vincular a QUETZAL INTERNATIONAL SERVICES S.A.S. El sindicato fundamenta su solicitud trayendo a colación lo consignado en el certificado de existencia y representación legal de QUETZAL INTERNATIONAL SERVICES SAS en el que 5 BRANCHES HOLDING COMPANY LLC aparece como matriz.

Sin embargo, la respuesta de la compañía manifiesta que no es posible esta solicitud y mantiene la propuesta expresada en el artículo presentado por la compañía para las que serían las partes de la negociación, donde solo se vincula a QUETZAL INTERNATIONAL SERVICES S.A.S.

Así las cosas, el sindicato explica que se acepta la propuesta de la compañía y por lo tanto el primer artículo queda aprobado de la siguiente manera:

"ARTÍCULO 1. PARTES. Para efectos de la presente Convención Colectiva de Trabajo se entiende por patrono o empleador a la empresa QUETZAL INTERNATIONAL SERVICES S.A.S (QUETZAL) o como se denomine en el futuro, y por sindicato la ASOCIACIÓN SINDICAL DE QUETZAL INTERNATIONAL SERVICES (EL SINDICATO)"

[Handwritten signatures and initials]
R
ams



Se continua la negociación con el artículo segundo del pliego de peticiones que se transcribe del pliego así:

"ARTÍCULO 2. OBJETO. La presente Convención Colectiva de Trabajo, a la cual se consideran incorporadas las disposiciones legales en cuanto fuesen más favorables a los trabajadores, tiene por objeto regular las relaciones colectivas entre las partes y fijar condiciones o normas generales y específicas que durante la vigencia regirán los contratos individuales de los trabajadores sindicalizados y que se sindicalicen posteriormente".

A la propuesta del pliego de peticiones la compañía lo propone así:

"ARTÍCULO 2. OBJETO. La presente Convención Colectiva de Trabajo, tiene por objeto regular las relaciones colectivas entre las partes y fijar condiciones o normas generales y específicas que durante la vigencia regirán los contratos individuales de los trabajadores sindicalizados a la organización sindical."

El sindicato solicita que se incluya la favorabilidad sin embargo la compañía menciona que ese principio está incluido en el que es el artículo 6 del pliego de peticiones y se discutirá y decidirá en ese momento. El sindicato hace énfasis en incluirlo en el artículo 2 también.

Al discutir el artículo entre las partes de la mesa de negociación se redacta el artículo 2 de la siguiente manera:

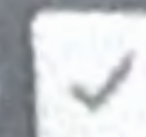
"ARTÍCULO 2. OBJETO. La presente Convención Colectiva de Trabajo a la cual se consideran incorporadas las disposiciones legales en cuanto fuesen más favorables a los trabajadores, tiene por objeto regular las relaciones colectivas entre las partes y fijar condiciones o normas generales y específicas que durante la vigencia regirán los contratos individuales de los trabajadores sindicalizados a la organización: ASOCIACIÓN SINDICAL DE QUETZAL INTERNATIONAL SERVICES."

Así las cosas, el sindicato y la empresa aprueban la redacción del artículo 2.

Se continua la negociación con el artículo tercero del pliego de peticiones que se transcribe del pliego así:

"ARTÍCULO 3. OBLIGACIONES Y CUMPLIMIENTO DE LAS PARTES. QUETZAL y EL SINDICATO se obligan a cumplir estrictamente las disposiciones de esta convención, a no hacer nada que sea violatorio de sus cláusulas y cumplirla por todos los medios. Por lo tanto, las disposiciones de la presente convención colectiva se convertirán en cláusulas obligatorias y parte integrante de los contratos individuales de trabajo

[Handwritten signatures and initials]



existentes y de los que se celebren durante su vigencia, en consecuencia, será nula toda cláusula contraria a las disposiciones de esta convención."

A este artículo la compañía presenta la siguiente propuesta:

"ARTÍCULO 3. OBLIGACIONES Y CUMPLIMIENTO DE LAS PARTES. QUETZAL y EL SINDICATO se obligan a cumplir estrictamente las disposiciones de esta convención, a no hacer nada que sea violatorio de la ley ni de sus cláusulas. Por lo tanto, las disposiciones de la presente convención colectiva se convertirán en cláusulas obligatorias y parte integrante de los contratos individuales de trabajo existentes y de los que se celebren durante su vigencia; en consecuencia, será nula toda cláusula contraria a las disposiciones de esta convención".

Así las cosas, el sindicato y la empresa aprueban la redacción del artículo 3 propuesto por la compañía y que se incluiría en la convención colectiva.

Se continua la negociación con el artículo cuarto del pliego de peticiones que se transcribe del pliego así:

"ARTÍCULO 4. APLICACIÓN DE LA CONVENCION. La presente convención colectiva de trabajo rige para todos los trabajadores sindicalizados afiliados al SINDICATO que presten sus servicios a QUETZAL. Para efectos de los beneficios con relación al personal no sindicalizado, se aplicará lo dispuesto en los artículos 38 y 39 del Decreto 2531 del 4 de septiembre de 1965".

La empresa presenta la siguiente propuesta:

"ARTÍCULO 4. APLICACIÓN DE LA CONVENCION. La presente convención colectiva de trabajo rige para todos los trabajadores sindicalizados afiliados al SINDICATO que presten sus servicios a QUETZAL. Para efectos de los beneficios con relación al personal no sindicalizado, se aplicará lo dispuesto en la ley".

Así las cosas, el sindicato y la empresa aprueban la redacción del artículo 4 propuesto por la compañía y que se incluiría en la convención colectiva.

Se continua la negociación con el artículo cinco del pliego de peticiones que se transcribe del pliego así:

"ARTÍCULO 5. PROHIBICIÓN DE DESPIDO. Durante el conflicto colectivo, es decir, desde la presentación del Pliego de Peticiones hasta el día en que finalice la etapa de negociaciones, QUETZAL no despedirá a ningún empleado sindicalizado o beneficiario

[Handwritten signatures and initials]



del pliego de peticiones sin justa causa previa y debidamente comprobada, si lo hiciere, los trabajadores tendrán derecho al reintegro y el pago de los salarios y prestaciones que se causen durante el tiempo transcurrido y el reintegro y a que se reconozca que no ha habido interrupción de su relación laboral."

A este artículo la empresa presenta la siguiente propuesta:

"ARTÍCULO 5. PROHIBICIÓN DE DESPIDO SIN JUSTA CAUSA. FUERO CIRCUNSTANCIAL. Durante el conflicto colectivo, es decir, desde la presentación del Pliego de Peticiones hasta el día en que finalice la etapa de negociaciones, QUETZAL no despedirá a ningún empleado sindicalizado sin justa causa previa y debidamente comprobada; si lo hiciere, los trabajadores despedidos sin justa causa tendrán derecho al reintegro y el pago de los salarios y prestaciones que se causen durante el tiempo transcurrido y el reintegro y a que se reconozca que no ha habido interrupción de su relación laboral".

El sindicato tiene una contrapropuesta a lo presentado por la compañía indicando que se suspende la discusión de este artículo hasta tanto se discuta el artículo 19 del pliego de peticiones que trata sobre el proceso disciplinario.

Así las cosas, el sindicato y la empresa aprueban la suspensión de la discusión del artículo 5 según lo expresado anteriormente, se volverá una vez se llegue al artículo 19.

Se continua la negociación con el artículo seis del pliego de peticiones que se transcribe del pliego así:

"ARTÍCULO 6. INTERPRETACIÓN Y FAVORABILIDAD. En caso de presentarse un conflicto sobre la interpretación de normas contenidas en leyes, costumbres, convenciones colectivas y laudos arbitrales, prevalecerá la norma más favorable en su integridad para el trabajador."

A esto la empresa propone la siguiente redacción:

"ARTÍCULO 6. INTERPRETACIÓN Y FAVORABILIDAD. En caso de presentarse un conflicto sobre la interpretación de normas contenidas en leyes, costumbres, convenciones colectivas y laudos arbitrales, prevalecerá la norma más favorable al trabajador, la cual se aplicará en su integridad."

Así las cosas, el sindicato y la empresa aprueban la redacción del artículo 6 propuesto por la compañía y que se incluiría en la convención colectiva.

[Handwritten signatures and initials]

Se continua la negociación con el artículo siete del pliego de peticiones que se transcribe del pliego así:

"ARTÍCULO 7. SUSTITUCIÓN PATRONAL. En caso de que QUETZAL decida fusionar, transformar o vender total o parcialmente sus derechos a otra u otras empresas, este hecho jurídico no extingue, suspende o modifica los contratos de trabajo, ni las convenciones colectivas, ni laudos arbitrales celebrados con anterioridad a dicha sustitución, tal como lo estipula el código sustantivo de trabajo.

En caso de insolvencia, venta, modificación o cualquier tipo de reorganización que realice la empresa mencionada en este artículo y que potencialmente pueda poner en riesgo a la planta de personal de QUETZAL, tal situación debe ser avisada con al menos 2 meses de anticipación".

A este artículo la empresa tiene la siguiente propuesta de redacción para este artículo:

"ARTÍCULO 7. SUSTITUCIÓN PATRONAL. En caso de sustitución patronal este hecho jurídico no extingue, suspende o modifica los contratos de trabajo, ni las convenciones colectivas, ni laudos arbitrales celebrados con anterioridad a dicha sustitución, tal como lo estipula el Código Sustantivo de Trabajo".

El negociador Gregorio Mejía representante del sindicato solicita que se revise incluir el caso de la insolvencia como un párrafo al artículo.

Una vez revisado por los nos negociadores de la compañía se hace la siguiente propuesta al sindicato para el artículo 7:

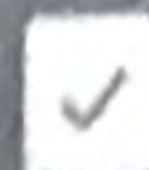
"ARTÍCULO 7. SUSTITUCIÓN PATRONAL. En caso de sustitución patronal este hecho jurídico no extingue, suspende o modifica los contratos de trabajo, ni las convenciones colectivas, ni laudos arbitrales celebrados con anterioridad a dicha sustitución, tal como lo estipula el Código Sustantivo de Trabajo

PARAGRAFO: En caso de insolvencia de QUETZAL, esta avisará al SINDICATO con al menos 30 calendario de anticipación a la presentación de la solicitud de insolvencia"

Así las cosas, las partes acuerdan suspender la reunión de negociación del día de hoy dejando los siguientes artículos aprobados:

"ARTÍCULO 1. PARTES. Para efectos de la presente Convención Colectiva de Trabajo se entiende por patrono o empleador a la empresa QUETZAL INTERNATIONAL SERVICES S.A.S (QUETZAL) o como se denomine en el futuro, y por sindicato la ASOCIACIÓN SINDICAL DE QUETZAL INTERNATIONAL SERVICES (EL SINDICATO)"

[Handwritten signatures and initials]



"ARTÍCULO 2. OBJETO. La presente Convención Colectiva de Trabajo a la cual se consideran incorporadas las disposiciones legales en cuanto fuesen más favorables a los trabajadores, tiene por objeto regular las relaciones colectivas entre las partes y fijar condiciones o normas generales y específicas que durante la vigencia regirán los contratos individuales de los trabajadores sindicalizados a la organización: ASOCIACIÓN SINDICAL DE QUETZAL INTERNATIONAL SERVICES."

"ARTÍCULO 3. OBLIGACIONES Y CUMPLIMIENTO DE LAS PARTES. QUETZAL y EL SINDICATO se obligan a cumplir estrictamente las disposiciones de esta convención, a no hacer nada que sea violatorio de la ley ni de sus cláusulas. Por lo tanto, las disposiciones de la presente convención colectiva se convertirán en cláusulas obligatorias y parte integrante de los contratos individuales de trabajo existentes y de los que se celebren durante su vigencia; en consecuencia, será nula toda cláusula contraria a las disposiciones de esta convención".

"ARTÍCULO 4. APLICACIÓN DE LA CONVENCION. La presente convención colectiva de trabajo rige para todos los trabajadores sindicalizados afiliados al SINDICATO que presten sus servicios a QUETZAL. Para efectos de los beneficios con relación al personal no sindicalizado, se aplicará lo dispuesto en la ley".

"ARTÍCULO 6. INTERPRETACIÓN Y FAVORABILIDAD. En caso de presentarse un conflicto sobre la interpretación de normas contenidas en leyes, costumbres, convenciones colectivas y laudos arbitrales, prevalecerá la norma más favorable al trabajador, la cual se aplicará en su integridad."

- En cuanto al artículo 5 se acordó la suspensión según lo establecido en esta acta y el Sindicato estudiará la última propuesta enviada por la empresa en cuanto al artículo 7 previo a la suspensión de la reunión del día 3 de octubre de 2024, siendo este el primer tema a tratar en la siguiente reunión de la etapa de arreglo directo programada para el día 4 de octubre de 2024.

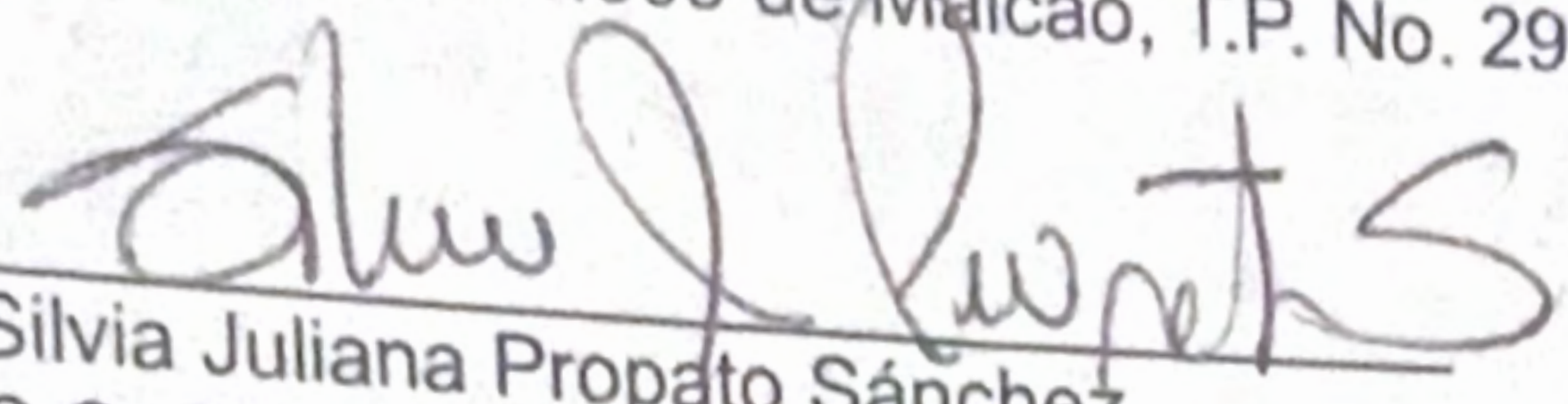
En constancia se firma en la ciudad de Bogotá a los 3 días del mes de octubre de 2024 siendo las 12:30 p.m. por los asistentes a la reunión:

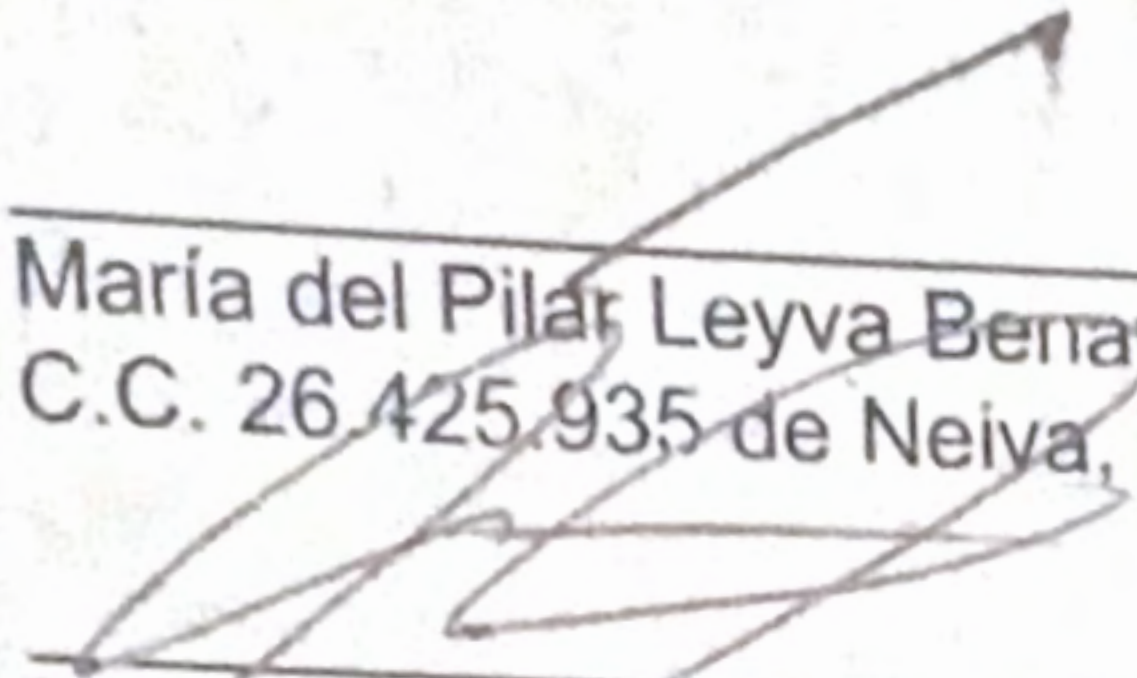
REPRESENTANTES DE LA EMPRESA QUETZAL INTERNATIONAL SERVICES S.A.S.

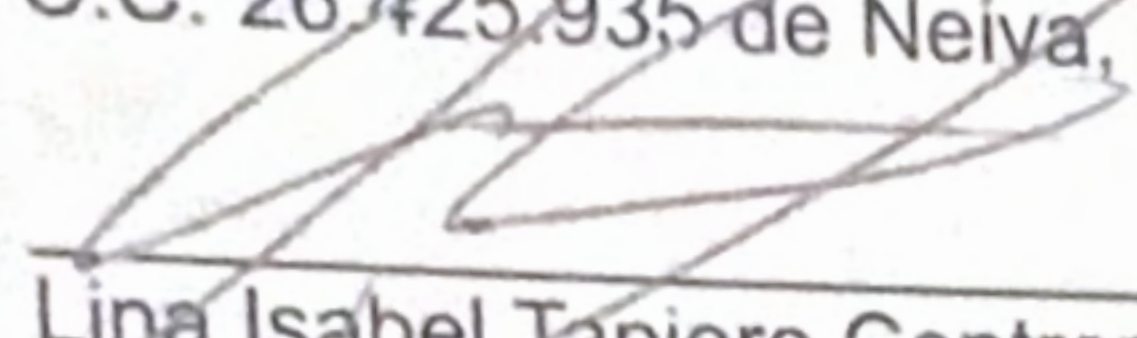
Victor Julio Díaz Daza

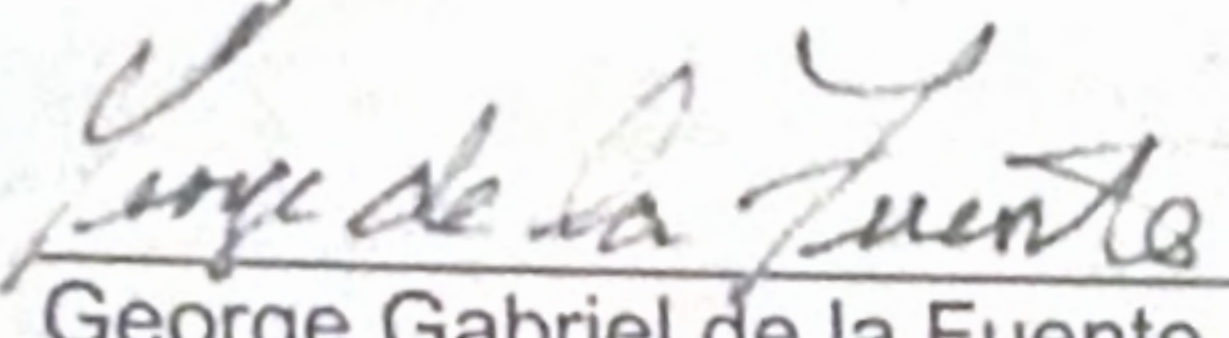

Suena

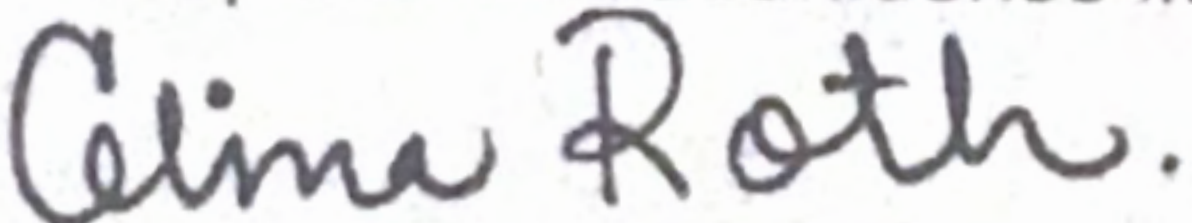
C.C. No. 17.844.609 de Maicao, T.P. No. 29.569


Silvia Juliana Propato Sánchez
C.C. 22491712 de Barranquilla, T.P. 126154

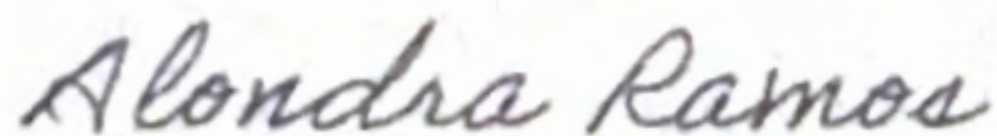

María del Pilar Leyva Benavides
C.C. 26.425.935 de Neiva, T.P. 187784


Lina Isabel Tapiero Contreras
CC 1.010.230.611. T.P. 327034


George Gabriel de la Fuente
Pasaporte Estadounidense #A33459204

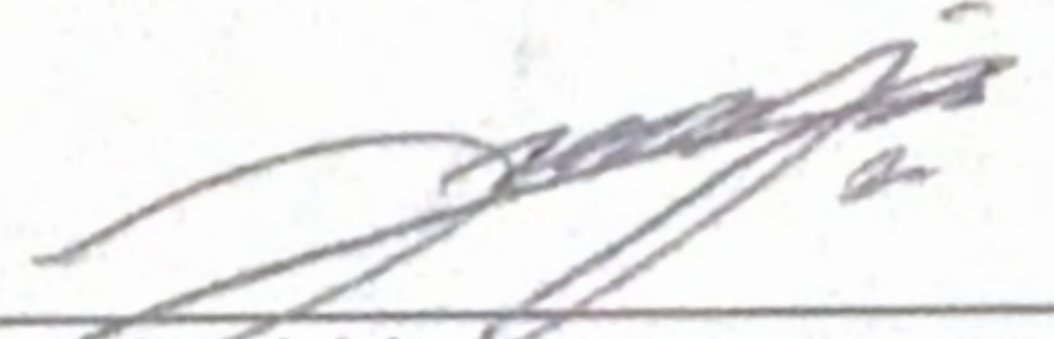

Celina Andrade Roth

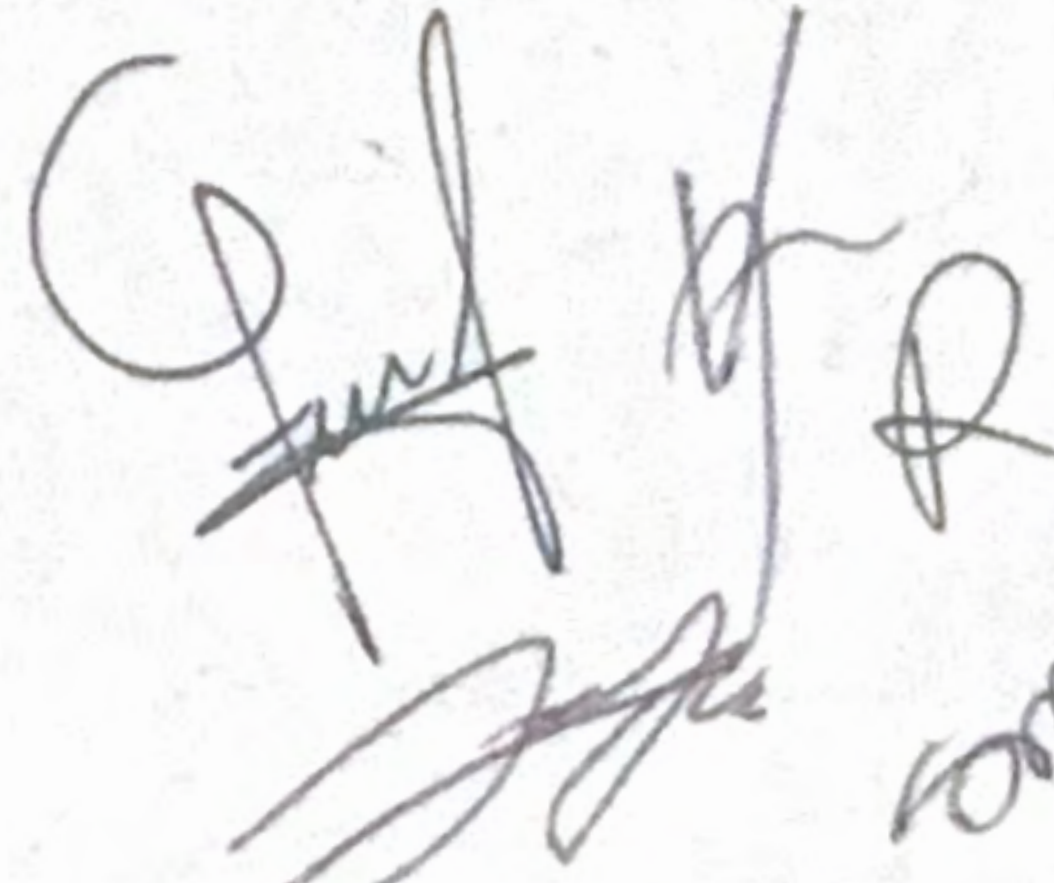
Celina Andrade Roth
Pasaporte Estadounidense # A00103899

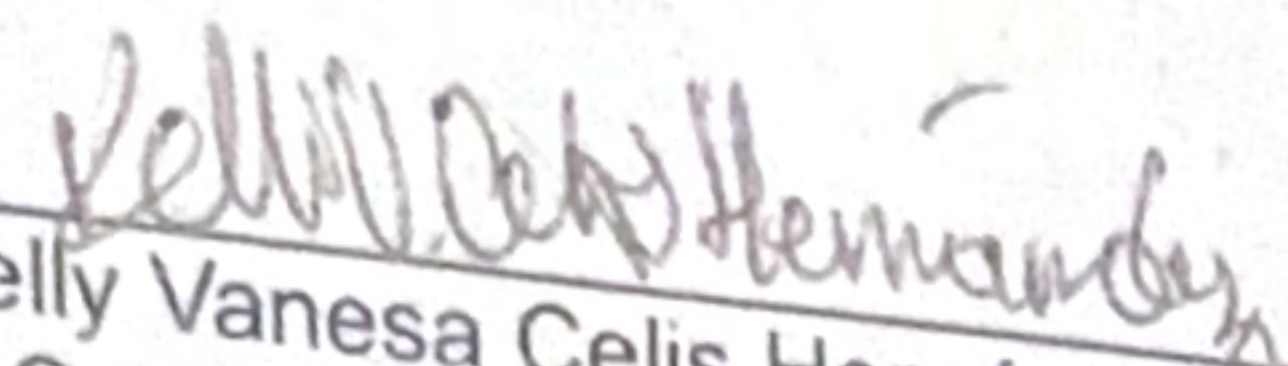

Alondra Ramos

Alondra Ramos
Pasaporte Estadounidense #591492145

REPRESENTANTES DE LA ASOCIACIÓN SINDICAL QUETZAL INTERNATIONAL SERVICES

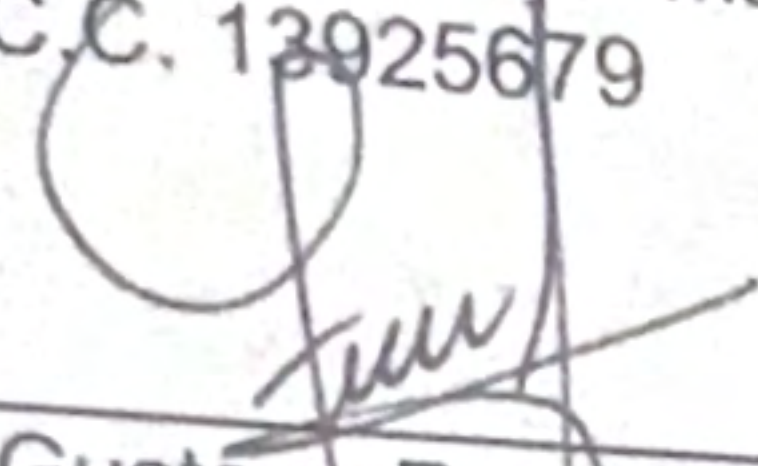

Juan José Meza
C.C. 1143404129


Juan José Meza


Kelly Vanesa Celis Hernández
C.C. 1098822722

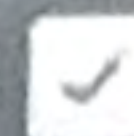

Rafael Lozano Alvarez
C.C. 1019114322


Gregorio Mejía Mancera
C.C. 13925679


Gustavo Ferreira Sánchez
C.C. 1026597432

"Hasta acá lo dispuesto en la presente acta"


Gustavo Ferreira Sánchez



ACTA DEL DÍA 4 DE OCTUBRE DE 2024- ETAPA DE ARREGLO DIRECTO

En la ciudad de Bogotá, a los 4 días del mes de octubre de 2024, siendo las 9:26 a.m. encontrándose en el salón de reuniones del Hotel One sixteen, se reunieron con el fin de celebrar la primera acta de inicio de la etapa de arreglo directo generado por el conflicto colectivo laboral originado por la presentación del pliego de peticiones por parte de la organización sindical de empresa logrando las partes los siguientes arreglos, estando presentes las siguientes personas:

REPRESENTANTES DE LA EMPRESA QUETZAL INTERNATIONAL SERVICES S.A.S.

1. Víctor Julio Díaz Daza, C.C. No. 17.844.609 ce Maicao, T.P. No. 29.569 -asistencia presencial
2. Silvia Juliana Propato Sánchez, C.C. 22491712 de Barranquilla, T.P. 126154 – asistencia presencial
3. María del Pilar Leyva Benavides, C.C. 26.425.935 de Neiva, T.P. 187784 – asistencia virtual
4. Lina Isabel Tapiero Contreras, CC 1.010.230.611. T.P. 327034 – asistencia presencial
5. George Gabriel de la Fuente, Pasaporte Estadounidense #A33459204 – asistencia virtual
6. Celina Andrade Roth, Pasaporte Estadounidense # A00103899 – asistencia virtual
7. Alondra Ramos. Pasaporte Estadounidense #591492145 – asistencia virtual

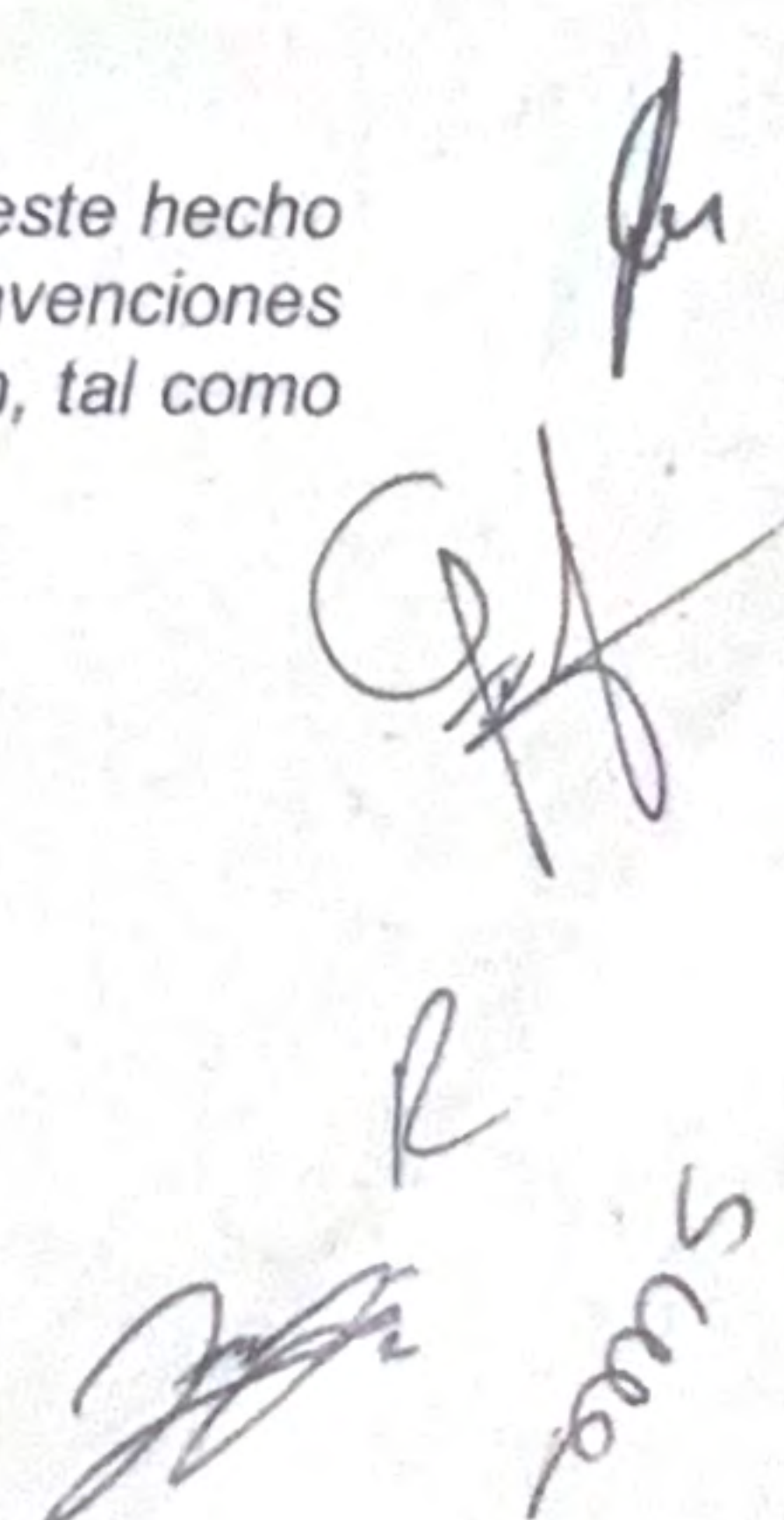
REPRESENTANTES DE LA ASOCIACIÓN SINDICAL QUETZAL INTERNATIONAL SERVICES

1. Juan José Meza- C.C. 1143404129
2. Rafael Lozano Álvarez C.C. 1019114322
3. Gregorio Mejía Mancera C.C. 13925679
4. Gustavo Ferreira Sánchez – C.C. 1026597432

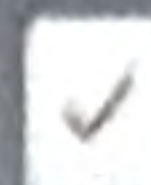
Se inicia la revisión para negociación punto por punto según lo acordado en la reunión anterior de arreglo directo.

Frente al artículo séptimo del pliego la compañía presentó la siguiente propuesta para revisión por parte del equipo negociador del sindicato:

“ARTÍCULO 7. SUSTITUCIÓN PATRONAL. En caso de sustitución patronal este hecho jurídico no extingue, suspende o modifica los contratos de trabajo, ni las convenciones colectivas, ni laudos arbitrales celebrados con anterioridad a dicha sustitución, tal como lo estipula el Código Sustantivo de Trabajo.”



Handwritten signatures and initials, including a large signature on the right and several initials at the bottom right.



PARAGRAFO: En caso de insolvencia de QUETZAL, esta avisará al SINDICATO con al menos 30 días calendario de anticipación a la presentación de la solicitud de insolvencia"

A este artículo el Sindicato tiene la siguiente contrapuesta:

"ARTÍCULO 7. SUSTITUCIÓN PATRONAL. En caso de sustitución patronal este hecho jurídico no extingue, suspende o modifica los contratos de trabajo, ni las convenciones colectivas, ni laudos arbitrales celebrados con anterioridad a dicha sustitución. La empresa garantizará la continuidad de todos los contratos de los trabajadores sindicalizados y los derechos legales, contractuales y convencionales que estos venían gozando.

PARAGRAFO: En caso de insolvencia y liquidación de QUETZAL, esta avisará al SINDICATO con al menos 45 días calendario de anticipación a la presentación de la solicitud de insolvencia"

La compañía presenta una propuesta final para la redacción del artículo 7 del pliego de peticiones:

"ARTÍCULO 7. SUSTITUCIÓN PATRONAL. En caso de sustitución patronal este hecho jurídico no extingue, suspende ni modifica los contratos de trabajo, ni las convenciones colectivas, ni laudos arbitrales celebrados con anterioridad a dicha sustitución, tal como lo estipula el Código Sustantivo de Trabajo.

PARAGRAFO PRIMERO: En caso de sustitución patronal o en este caso QUETZAL se compromete a informarle al nuevo empleador la existencia del SINDICATO y los beneficios convencionales a que tienen derecho.

PARAGRAFO SEGUNDO: En caso de insolvencia de QUETZAL, esta avisará al SINDICATO con al menos 30 días calendario de anticipación a la presentación de la solicitud de insolvencia.

PARAGRAFO TERCERO: En caso de liquidación de QUETZAL ésta notificará al SINDICATO de acuerdo con los términos indicados en la ley"

El sindicato solicita la suspensión de discusión de este artículo debido a que no se logra tener un acuerdo con lo propuesto por la empresa.

Se continua la negociación con el artículo octavo del pliego de peticiones que se transcribe del pliego así:

"ARTÍCULO 8. DERECHO DE LIBRE AFILIACIÓN. QUETZAL garantizará a sus trabajadores el derecho de afiliarse libremente a EL SINDICATO y a este el libre ejercicio de sus funciones legales y estatutarias, y reconoce a EL SINDICATO como representante legítimo de los trabajadores sindicalizados al servicio de QUETZAL. Así mismo, QUETZAL continuará reconociendo la potestad e injerencia de todos los directivos del SINDICATO para reclamar, discutir y representar a sus afiliados en lo concerniente a las relaciones laborales con QUETZAL".

A la propuesta del pliego de peticiones la compañía lo propone así:

"ARTÍCULO 8. DERECHO DE LIBRE AFILIACIÓN. QUETZAL garantizará a sus trabajadores el derecho de afiliarse o no afiliarse libremente a EL SINDICATO y a este el libre ejercicio de sus funciones dentro del marco legal, y reconoce a EL SINDICATO como representante legítimo de los trabajadores sindicalizados al servicio de QUETZAL".

El sindicato presenta la siguiente contrapropuesta:

"ARTÍCULO 8. DERECHO DE LIBRE AFILIACIÓN. QUETZAL garantizará a sus trabajadores el derecho de afiliarse libremente a EL SINDICATO sin ningún tipo de represalia por ello, y el libre ejercicio de sus funciones. Asimismo, reconoce a EL SINDICATO como representante legítimo de los trabajadores sindicalizados al servicio de QUETZAL".

La empresa solicita la suspensión de discusión de este artículo debido a que no se logra tener un acuerdo con lo propuesto entre las partes.

Se continua la negociación con el artículo noveno del pliego de peticiones que se transcribe del pliego así:

"ARTÍCULO 9. CANALES DE COMUNICACIÓN. QUETZAL brindará a EL SINDICATO canales libres de comunicación y difusión con todos los trabajadores de QUETZAL a través de los canales virtuales de comunicación de la empresa y creará un espacio tanto físico visible en las instalaciones como virtual en El Zócalo o la plataforma que cumpla la función de publicidad, en el cual EL SINDICATO pueda publicar información de relevancia para todos los trabajadores. QUETZAL se abstendrá de censurar de cualquier modo este libre ejercicio".

La empresa solicita la suspensión de discusión de este artículo debido a que no se logra tener un acuerdo con lo propuesto entre las partes.

Se continua la negociación con el artículo diez del pliego de peticiones que se transcribe del pliego así:

"ARTÍCULO 10. ÁMBITO DE NEGOCIACIÓN: La presente negociación se entiende fundamentada y se circunscribe exclusivamente a la discusión del Pliego de Peticiones presentado, dentro de los términos legales, por el SINDICATO."

A esta propuesta la empresa tiene la siguiente contrapropuesta:

"ARTÍCULO 10. ÁMBITO DE NEGOCIACIÓN: El proceso de negociación colectiva se entiende fundamentada en la Constitución, convenios internacionales ratificados por Colombia y la ley, todo dentro de un contexto de respeto y buena fe, dentro de los términos legales".

Las partes acuerdan la siguiente redacción para el artículo 10 de la convención colectiva:

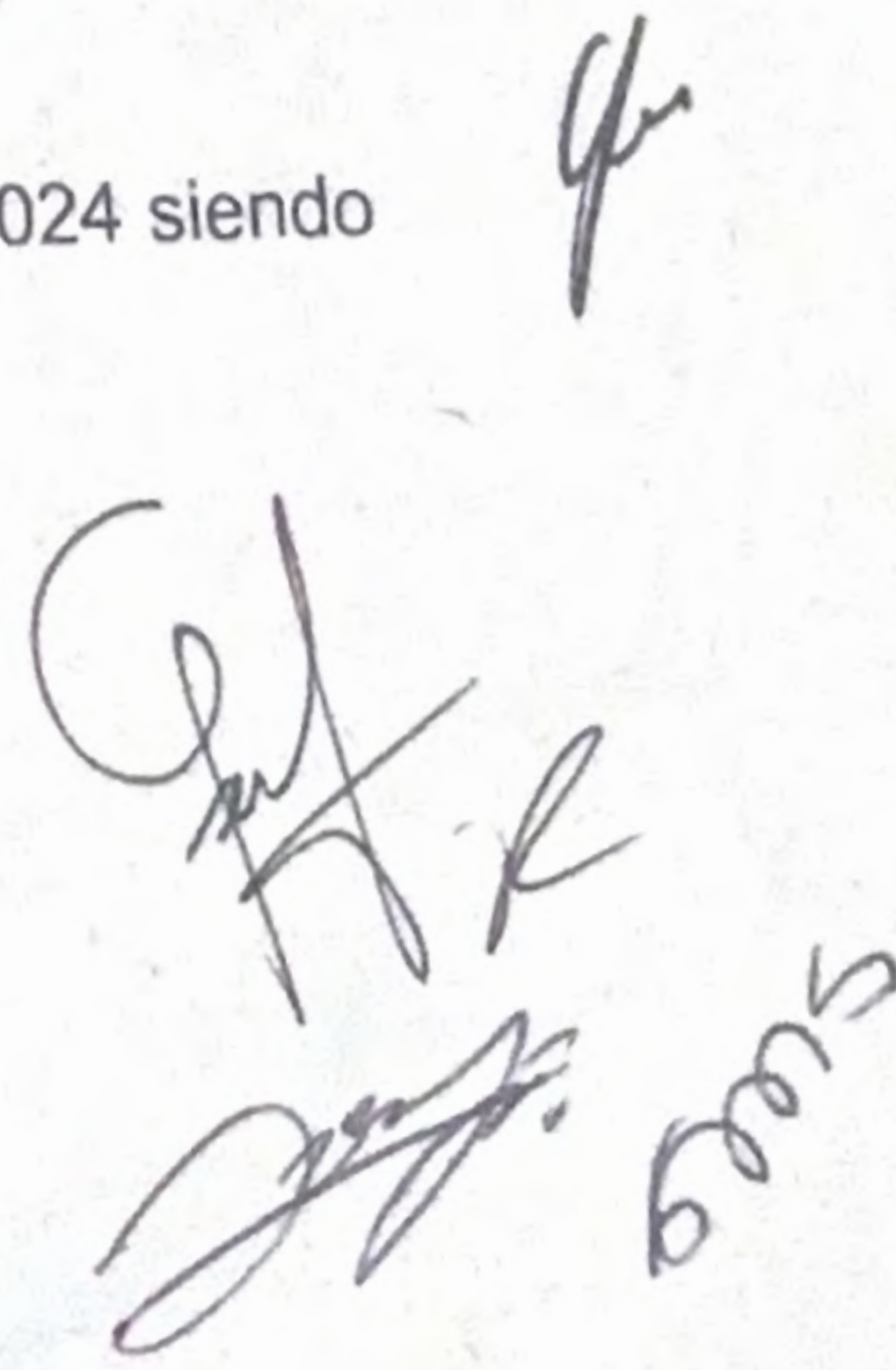
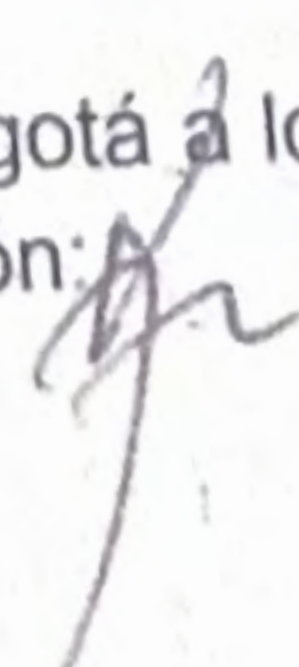
"ARTÍCULO 10. ÁMBITO DE NEGOCIACIÓN: El proceso de negociación colectiva se entiende fundamentada en la Constitución, convenios internacionales ratificados por Colombia, la ley y la jurisprudencia, todo dentro de un contexto de respeto y buena fe. Se garantizará plenamente el derecho a la negociación colectiva".

Así las cosas, las partes acuerdan suspender la reunión de negociación del día de hoy dejando el siguiente artículo aprobado:

"ARTÍCULO 10. ÁMBITO DE NEGOCIACIÓN: El proceso de negociación colectiva se entiende fundamentada en la Constitución, convenios internacionales ratificados por Colombia, la ley y la jurisprudencia, todo dentro de un contexto de respeto y buena fe. Se garantizará plenamente el derecho a la negociación colectiva".

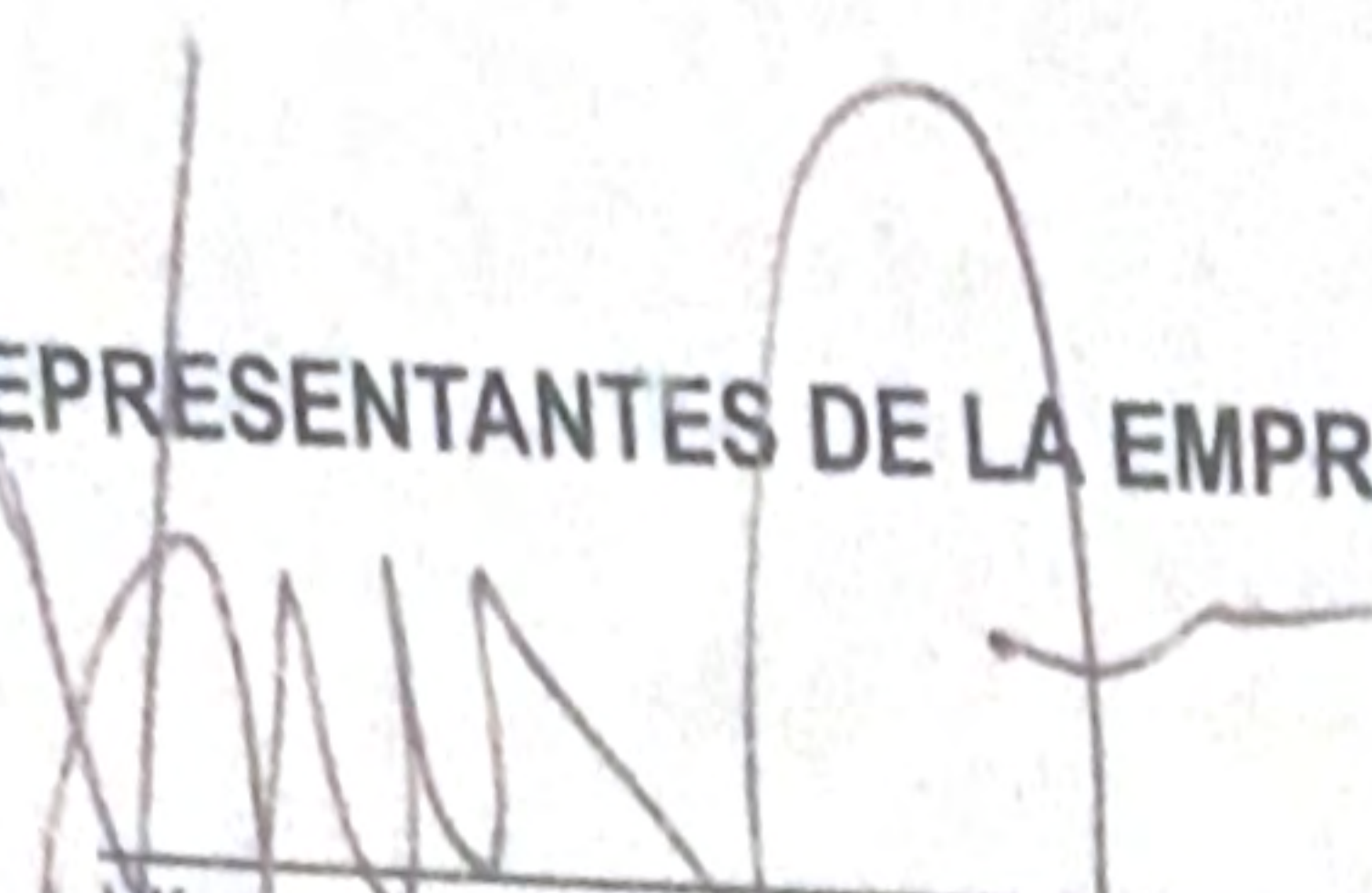
- En cuanto a los artículos 7, 8 y 9 se acordó la suspensión según lo establecido en esta acta.
- Se continuará etapa de arreglo directo con la reunión programada para el día 10 de octubre de 2024 en la jornada de 9 a.m. a 1 p.m.

En constancia se firma en la ciudad de Bogotá a los 4 días del mes de octubre de 2024 siendo las 12:16 p.m. por los asistentes a la reunión:

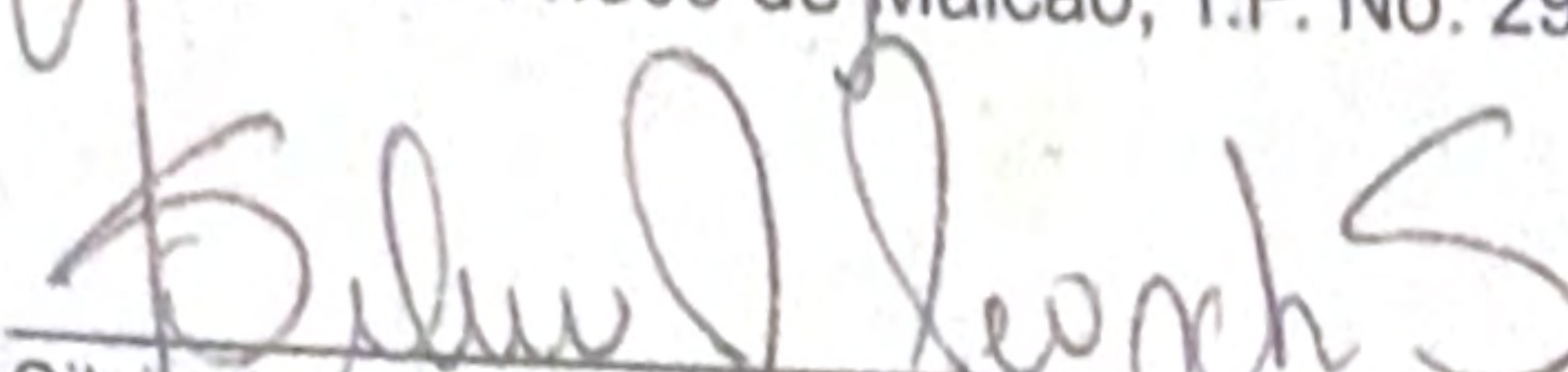




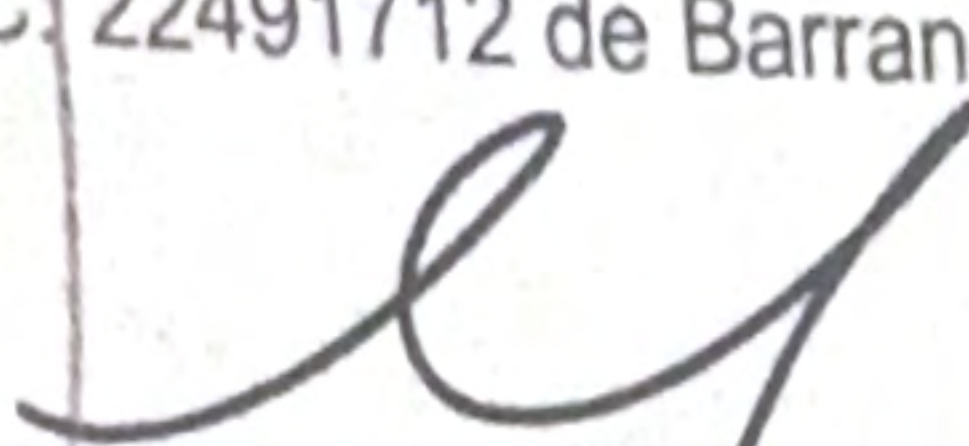
REPRESENTANTES DE LA EMPRESA QUETZAL INTERNATIONAL SERVICES S.A.S.


Víctor Julio Díaz Daza

C.C. No. 17.844.609 de Maicao, T.P. No. 29.569


Silvia Juliana Propato Sánchez

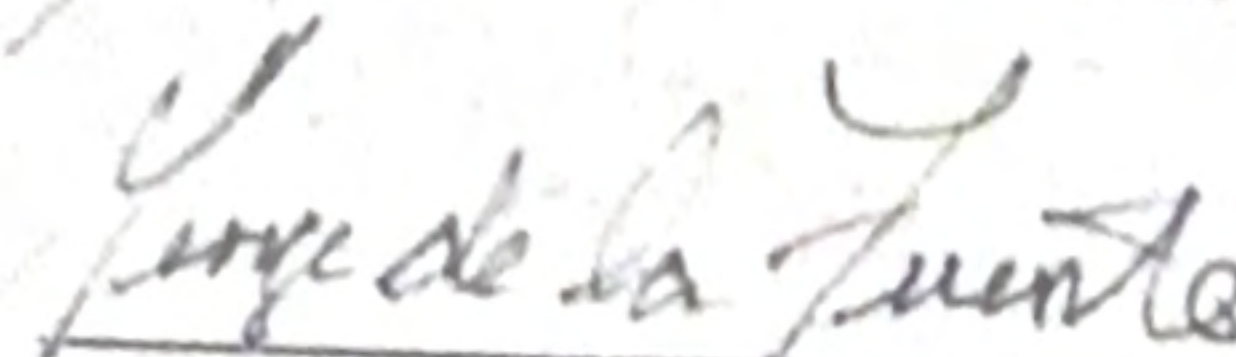
C.C. 22491712 de Barranquilla, T.P. 126154


María del Pilar Leyva Benavides

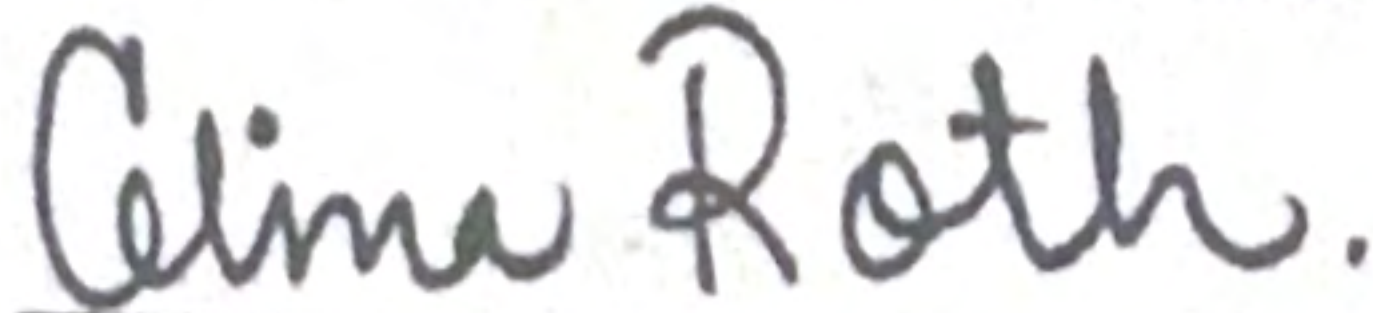
C.C. 26.425.935 de Neiva, T.P. 187784


Lina Isabel Tapiero Contreras

CC 1.010.230.611. T.P. 327034

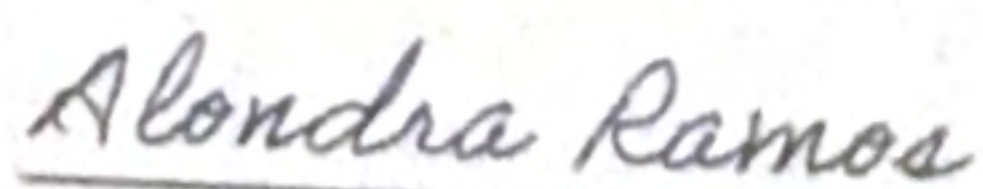

George Gabriel de la Fuente

Pasaporte Estadounidense #A33459204


Celina Roth.

Celina Andrade Roth

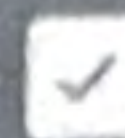
Pasaporte Estadounidense # A00103899


Alondra Ramos

Alondra Ramos

Pasaporte Estadounidense #591492145





ACTA DEL DÍA 10 DE OCTUBRE DE 2024- ETAPA DE ARREGLO DIRECTO

En la ciudad de Bogotá, a los 10 días del mes de octubre de 2024, siendo las 9:33 a.m. encontrándose en el salón de reuniones del Hotel One sixteen, se reunieron con el fin de celebrar el acta de la presente reunión de discusión del pliego de peticiones presentado por la organización sindical, dentro de la etapa de arreglo directo, estando presentes las siguientes personas:

REPRESENTANTES DE LA EMPRESA QUETZAL INTERNATIONAL SERVICES S.A.S.

1. Víctor Julio Díaz Daza, C.C. No. 17.844.609 de Maicao, T.P. No. 29.569 -asistencia presencial
2. Silvia Juliana Propato Sánchez, C.C. 22491712 de Barranquilla, T.P. 126154 - asistencia presencial
3. María del Pilar Leyva Benavides, C.C. 26.425.935 de Neiva, T.P. 187784 - asistencia virtual
4. Lina Isabel Tapiero Contreras, CC 1.010.230.611. T.P. 327034 - asistencia presencial
5. George Gabriel de la Fuente, Pasaporte Estadounidense #A33459204 - asistencia virtual
6. Celina Andrade Roth, Pasaporte Estadounidense # A00103899 - asistencia virtual
7. Alondra Ramos. Pasaporte Estadounidense #591492145 - asistencia virtual

REPRESENTANTES DE LA ASOCIACIÓN SINDICAL QUETZAL INTERNATIONAL SERVICES

1. Juan José Meza- C.C. 1143404129
2. Rafael Lozano Álvarez C.C. 1019114322
3. Gregorio Mejía Mancera C.C. 13925679 - Asistencia virtual
4. Edid Rocio Rodríguez C.C. 1069432361 - asistencia virtual
5. Kelly Vanesa Celis Hernández C.C.1098822722 - Asistencia virtual
6. María Daniela Noguera C.C. 1018474785

Se inicia la reunión con el siguiente artículo del pliego de peticiones que es el artículo 11, que se toma textualmente del pliego de peticiones así:

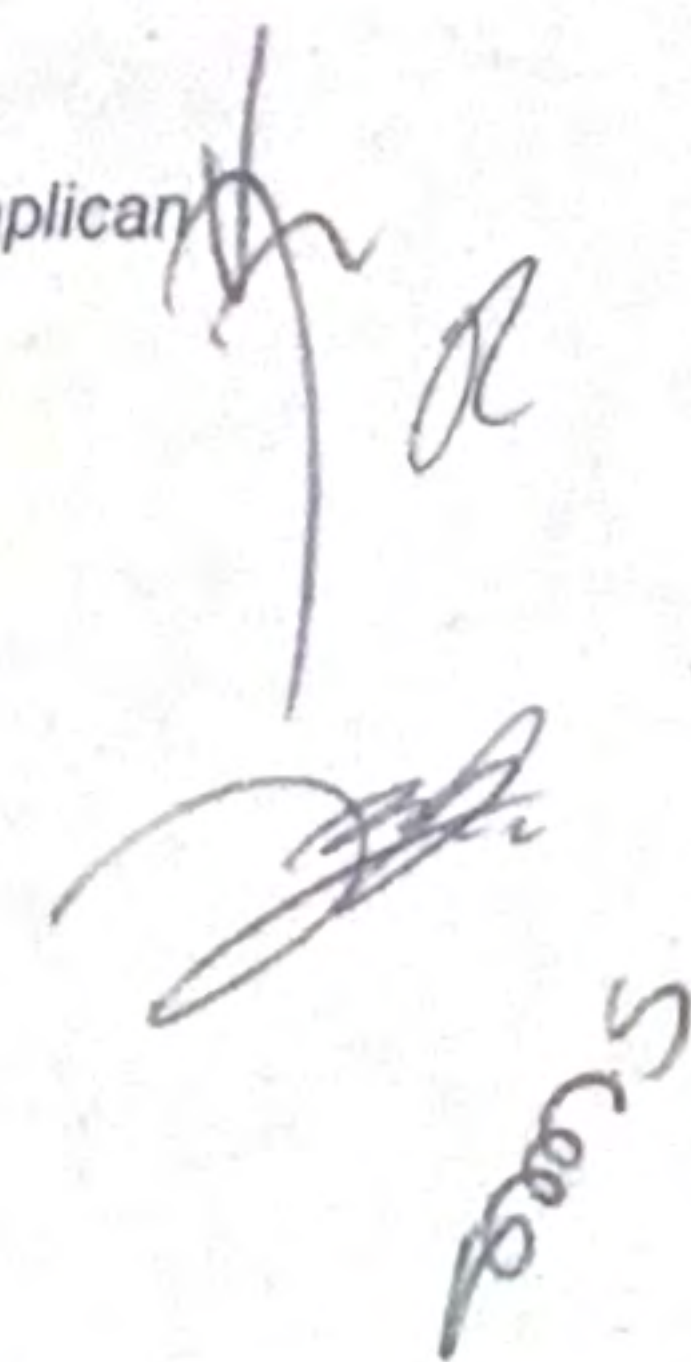
"ARTÍCULO 11. PERMISOS PARA LOS NEGOCIADORES: QUETZAL concederá permiso remunerado hasta a cinco (5) miembros de la comisión negociadora, elegidos por EL SINDICATO, para discutir el pliego de peticiones con el empleador durante un periodo que cubra hasta la culminación de las negociaciones".

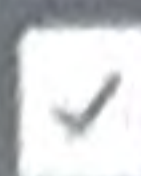
A este artículo la empresa presenta la siguiente propuesta:

- La empresa propone para futuras negociaciones conceder los días de negociación más el día anterior a la fecha de negociación.

El sindicato manifiesta que no están de acuerdo con la propuesta que hace la compañía porque no quieren limitar futuras negociaciones y hace la propuesta de modificar el TITULO II- GARANTIAS, para lo que envían la siguiente propuesta para los artículos del 11 al 17:

"ARTÍCULO 11. ÁMBITO DE APLICACIÓN. Las garantías acordadas en el acta correspondiente se aplican





exclusivamente a la discusión del Pliego de Peticiones presentado por el SINDICATO en el contexto de la presente negociación, dentro de los términos legales.

Parágrafo. En caso de futuras negociaciones, QUETZAL y el SINDICATO celebrarán el acta de garantías a la que haya lugar de acuerdo a las necesidades de la negociación en concreto".

A esto la empresa revisa la redacción y propone la siguiente:

"ARTÍCULO 11. GARANTÍAS. Las garantías acordadas en el acta correspondiente de fecha 13 de septiembre de 2024 aplican exclusivamente a la discusión del Pliego de Peticiones presentado por el SINDICATO en el contexto de la presente negociación, dentro de los términos legales.

Parágrafo. En caso de futuras negociaciones, QUETZAL y el SINDICATO celebrarán el acta de garantías a la que haya lugar de acuerdo a las necesidades de la negociación en concreto".

El Sindicato propone lo siguiente a la redacción presentada por la compañía adicionando el que sería artículo 12 así:

"ARTÍCULO 11. GARANTÍAS. Las garantías acordadas en el acta correspondiente de fecha 13 de septiembre de 2024 aplican exclusivamente a la discusión del Pliego de Peticiones presentado por el SINDICATO en el contexto de la presente negociación, dentro de los términos legales.

Parágrafo. En caso de futuras negociaciones, QUETZAL y el SINDICATO celebrarán el acta de garantías a la que haya lugar de acuerdo a las necesidades de la negociación en concreto.

ARTÍCULO 12. COMUNICACIÓN. La empresa garantizará el libre acceso de la Comisión Negociadora del SINDICATO a los diferentes sitios de trabajo, para informar a los trabajadores sobre el proceso de negociación".

A esta propuesta la compañía manifiesta su desacuerdo toda vez que estos son puntos previamente definidos y discutidos en la reunión de acta de garantías celebrada el día 13 de septiembre de 2024,

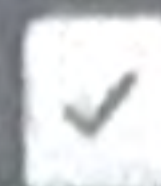
Finalmente, el Sindicato acepta que el pliego de peticiones en su Título II- Garantías quede compuesto por los artículos 10 definido y acordado en la reunión del día 4 de octubre de 2024 y el artículo 11 que quedaría de la siguiente manera:

"ARTÍCULO 11. GARANTÍAS. Las garantías acordadas en el acta correspondiente de fecha 13 de septiembre de 2024 aplican exclusivamente a la discusión del Pliego de Peticiones presentado por el SINDICATO en el contexto de la presente negociación, dentro de los términos legales.

Parágrafo. En caso de futuras negociaciones, QUETZAL y el SINDICATO celebrarán el acta de garantías a la que haya lugar de acuerdo a las necesidades de la negociación en concreto".

Con este acuerdo quedan resueltas las pretensiones presentadas en el pliego de peticiones de los artículos 10 al 17.

Handwritten signatures and initials at the bottom right of the page.



Se continua la negociación con la discusión del pliego de peticiones - Título III- PETICIONES, con el artículo 18 que se toma textualmente:

“ARTÍCULO 18. PUBLICIDAD DEL REGLAMENTO DE TRABAJO. Se establece que el reglamento de trabajo debe ser socializado con los trabajadores cada vez que se realice una modificación al mismo. QUETZAL deberá remitir una copia digital actualizada a los correos de los empleados cada vez que se realice una modificación y este reglamento deberá contar con una fecha de entrada en vigor establecida por el empleador. Además, QUETZAL debe ajustarse a lo establecido en los artículos 119 y 120 del Código Sustantivo del Trabajo.

Parágrafo 1 – QUETZAL se comprometerá a elaborar un Reglamento Interno de Trabajo en compañía del SINDICATO con procedimientos disciplinarios claros, expresos y taxativos, en el cual se reevaluarán en conjunto con el SINDICATO las faltas graves y leves ya establecidas y no se castigue siempre al trabajador con la terminación de su contrato laboral. Este procedimiento disciplinario será ceñido a la lógica, al respeto por el trabajador colombiano y su buena fe, y a una proporcionalidad aterrizada a la realidad entre falta y sanción. Quetzal se compromete a considerar en primera medida, incluso cuando se trate de una falta grave, las suspensiones de la que trata el artículo 112 del Código Sustantivo del Trabajo, para lo cual en primera oportunidad no puede exceder de 8 días, ni en caso de reincidencia de 2 meses.

Parágrafo 2. Para los fines del parágrafo anterior, se establecerá una comisión integrada por 3 representantes del sindicato, los cuales se reunirán con los representantes que Quetzal disponga con el objetivo de evaluar las categorías de las faltas”.

La compañía hace la siguiente propuesta generando el cambio de numeración del artículo debido a lo acordado previamente entre las partes y haciendo referencia exclusiva a lo que sería la publicidad del reglamento interno de trabajo excluyendo lo que el artículo inicialmente solicitado por el Sindicato relacionaba sobre procesos disciplinarios y faltas graves:

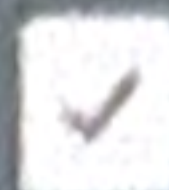
“ARTÍCULO 13. PUBLICIDAD DEL REGLAMENTO DE TRABAJO. Se establece que el reglamento de trabajo debe ser socializado con los trabajadores cada vez que se realice una modificación al mismo”.

Se hace la explicación por parte del Dr. Víctor Julio, representante de la empresa en la presente negociación sobre la sentencia de la Corte Constitucional **C-934 del 2004** donde se establece la obligación de dar participación a los trabajadores en la discusión de los temas del reglamento interno de trabajo que afecten directamente a los trabajadores, como son las escalas de sanciones y faltas y el procedimiento para formular quejas, debe el empleador escuchar a los trabajadores y abrir el escenario propio para hacer efectiva la participación.

En esa medida podría complementarse lo inicialmente presentado por la empresa para el artículo 13 que se encuentra en discusión.

No se llega acuerdo sobre el artículo 13 y por lo tanto se suspende la discusión del artículo. Se acuerda reanudar negociación el día 11 de octubre de 2024 a las 9 a.m. según lo acordado previamente.

2
Julio
2004



Así las cosas, las partes acuerdan suspender la reunión de negociación del día de hoy dejando aprobado lo siguiente:


- Se modificó el TITULO II - GARANTIAS del pliego de peticiones quedando éste conformado por los artículos 10 y 11, el artículo 10 fue previamente aprobado en reunión de fecha 4 de octubre de 2024, el artículo 11 aprobado en esta reunión quedó de la siguiente manera:

"ARTÍCULO 11. GARANTIAS. Las garantías acordadas en el acta correspondiente de fecha 13 de septiembre de 2024 aplican exclusivamente a la discusión del Pliego de Peticiones presentado por el SINDICATO en el contexto de la presente negociación, dentro de los términos legales.

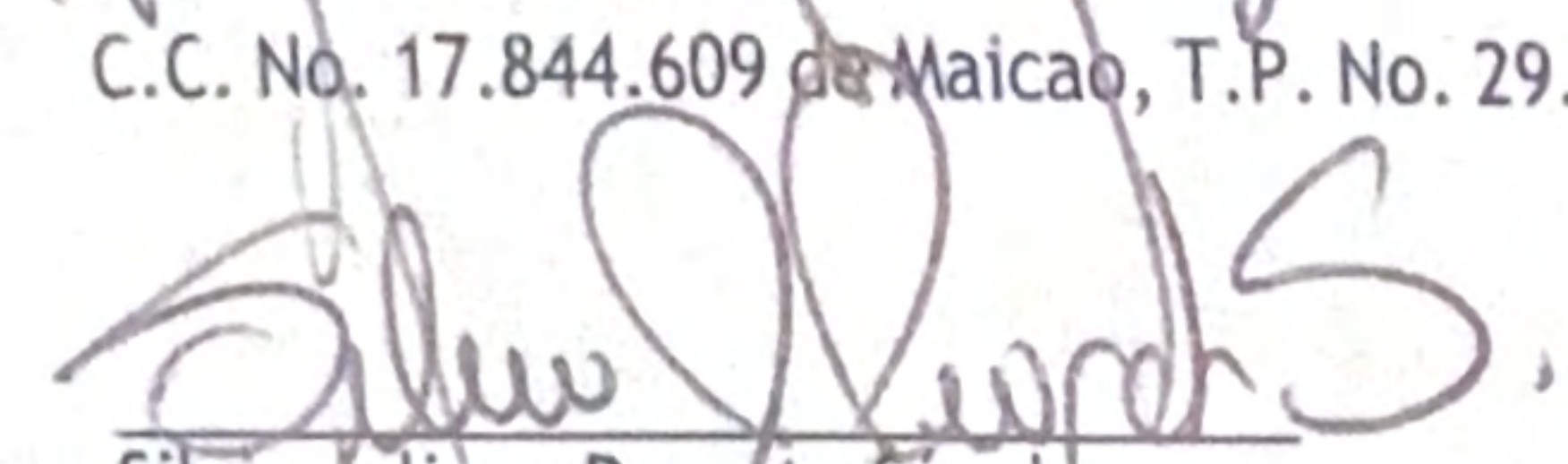
Parágrafo. En caso de futuras negociaciones, QUETZAL y el SINDICATO celebrarán el acta de garantías a la que haya lugar de acuerdo a las necesidades de la negociación en concreto".

En constancia se firma en la ciudad de Bogotá a los 10 días del mes de octubre de 2024 siendo las 12:58 p.m. por los asistentes a la reunión:

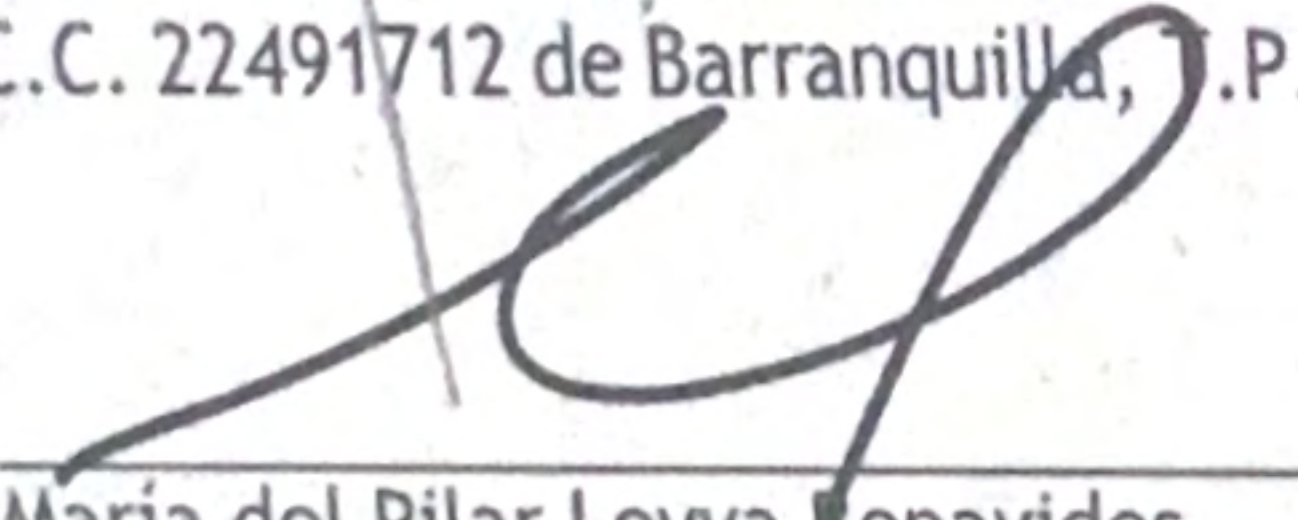
REPRESENTANTES DE LA EMPRESA QUETZAL INTERNATIONAL SERVICES S.A.S.


Victor Julio Díaz Daza

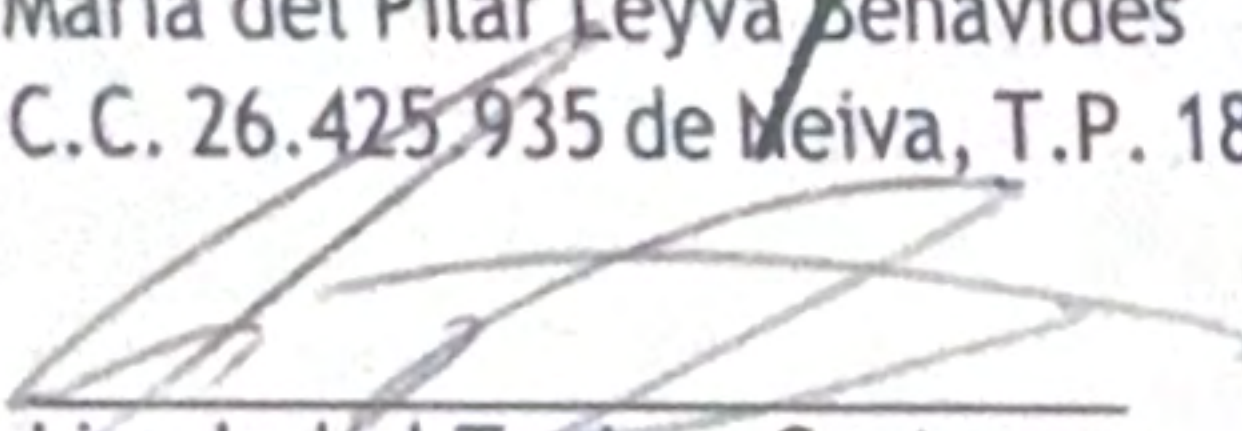
C.C. No. 17.844.609 de Maicao, T.P. No. 29.569


Silvia Juliana Propato Sánchez

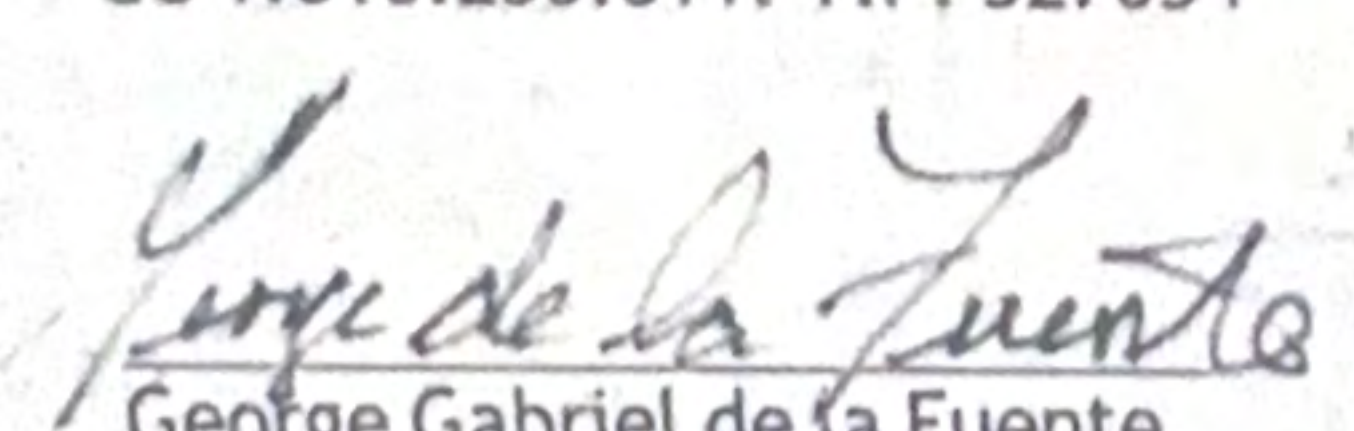
C.C. 22491712 de Barranquilla, T.P. 126154


Maria del Pilar Leyva Benavides

C.C. 26.425.935 de Meiva, T.P. 187784


Lina Isabel Tapiero Contreras

CC 1.010.230.611. T.P. 327034


George Gabriel de la Fuente

Pasaporte Estadounidense #A33459204





Celina Roth.

Celina Andrade Roth
Pasaporte Estadounidense # A00103899

Alondra Ramos
Alondra Ramos
Pasaporte Estadounidense #591492145

REPRESENTANTES DE LA ASOCIACIÓN SINDICAL QUETZAL INTERNATIONAL SERVICES

Juan José Meza
Juan José Meza
C.C. 1143404129

Gregorio Mejía Mancera
Gregorio Mejía Mancera
C.C. 13925679

Kelly Vanesa Celis
Kelly Vanesa Celis Hernández
C.C. 1098822722

María Daniela Noguera Pinzón
María Daniela Noguera Pinzón
C.C. 1018474785

Diego Felipe Peñaloza
Diego Felipe Peñaloza
C.C. 1072709630

Rafael Lozano Álvarez
Rafael Lozano Álvarez
C.C. 1019114322

Edid Rocío Escobar Rodríguez
Edid Rocío Escobar Rodríguez
C.C. 1069432361

"Hasta acá lo dispuesto en la presente acta"

R
[Signature]
2005



ACTA DEL DÍA 11 DE OCTUBRE DE 2024- ETAPA DE ARREGLO DIRECTO

En la ciudad de Bogotá, a los 11 días del mes de octubre de 2024, siendo las 9:33 a.m. encontrándose en el salón de reuniones del Hotel One sixteen, se reunieron con el fin de celebrar el acta de la presente reunión de discusión del pliego de peticiones presentado por la organización sindical, dentro de la etapa de arreglo directo, estando presentes las siguientes personas:

REPRESENTANTES DE LA EMPRESA QUETZAL INTERNATIONAL SERVICES S.A.S.

1. Víctor Julio Díaz Daza, C.C. No. 17.844.609 de Maicao, T.P. No. 29.569 -asistencia presencial
2. Silvia Juliana Propato Sánchez, C.C. 22491712 de Barranquilla, T.P. 126154 – asistencia presencial
3. María del Pilar Leyva Benavides, C.C. 26.425.935 de Neiva, T.P. 187784 – asistencia virtual
4. Lina Isabel Tapiero Contreras, CC 1.010.230.611. T.P. 327034 – asistencia presencial
5. George Gabriel de la Fuente, Pasaporte Estadounidense #A33459204 – asistencia virtual
6. Celina Andrade Roth, Pasaporte Estadounidense # A00103899 – asistencia virtual
7. Alondra Ramos. Pasaporte Estadounidense #591492145 – asistencia virtual

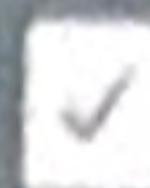
REPRESENTANTES DE LA ASOCIACIÓN SINDICAL QUETZAL INTERNATIONAL SERVICES

1. Juan José Meza- C.C. 1143404129
2. Rafael Lozano Álvarez C.C. 1019114322
3. Gregorio Mejía Mancera C.C. 13925679
4. Edid Rocio Rodríguez C.C. 1069432361
5. María Daniela Noguera C.C. 1018474785
6. Gustavo Adolfo Ferreira – C.C. 1026597432- Asistencia virtual

Se inicia la reunión con el siguiente artículo del pliego de peticiones que es el artículo 19, que se toma textualmente del pliego de peticiones así:

"ARTÍCULO 19. Oír los descargos del trabajador. Antes de dar por terminado el contrato de trabajo por justa causa o aplicarle una sanción disciplinaria a un trabajador sindicalizado, se procederá así:

a) El supervisor respectivo formulará por escrito dentro de los tres días hábiles siguientes, la falta que hubiese cometido el trabajador. QUETZAL se obligará a enviar a la Junta Directiva del SINDICATO sendas copias de toda carta que dirija a los trabajadores sindicalizados. De no notificarse la falta dentro de los 3 días hábiles siguientes a la presunta comisión, QUETZAL perderá toda facultad disciplinaria para iniciar el proceso. La formulación de la falta debe contener como mínimo: 1. La fecha, hora y lugar en que va a realizarse la audiencia de descargos, para los cuales se habrá permitido al empleado un término de 3 días hábiles para construir sus descargos; 2. Formulación de los cargos imputados, los cuales deben constar de forma clara y precisa con detalle de tiempo, modo y lugar; 3. Las faltas disciplinarias a que las conductas dan lugar y su calificación provisional (leve, grave) con la posible sanción (las cuales deben encontrarse en el Reglamento Interno de Trabajo con anterioridad); 4. Traslado de todas y cada una de las pruebas que fundamentan los



cargos; 5) indicación de un término durante el cual pueda formular sus descargos, controvertir las pruebas en su contra y allegar las que considere necesarias para sustentar sus descargos.

b) El supervisor del respectivo trabajador oirá los descargos que este tenga en el término de los tres días hábiles siguientes a la fecha en que le fueron notificados los cargos, el trabajador podrá asesorarse hasta de dos representantes del SINDICATO".

La compañía hace una explicación del proceso disciplinario y manifiesta que sobre ese procedimiento es posible realizar ajustes o modificaciones:

Paso 1: Notificar a Recursos Humanos

- Creación de ticket en Jira dirigido a HR Col «Solicitud de Recursos Humanos» «Relaciones con Empleados» «Disciplina».
- El ticket debe incluir presunta falta y evidencia.
- La creación del ticket la puede hacer: Supervisor, Manager, Director.
- El ticket llega al HR BP, quien revisa el caso e incluye al área legal, en un periodo de aproximadamente 24 horas.
- El área legal una vez recibe el caso, revisa la evidencia y la presunta falta vs. Contrato de trabajo, Reglamento interno de trabajo y políticas corporativas:
 - Si existe suficiente evidencia y caso de presunto incumplimiento se aconseja abrir proceso disciplinario.
 - Si hace falta evidencia se solicita más evidencia para revisar. Normalmente se pide revisar al menos 30 días de evidencia; se revisa asistencia, marcaciones.
 - Legal cuenta con 24 horas una vez notificado el caso para revisar y entregar sugerencia legal para el caso.
- Equipo conformado por HR, Legal y Mánager /Supervisor deciden abrir o no proceso disciplinario.

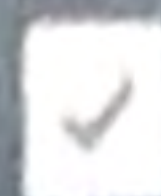
Paso 2: Inicio del proceso disciplinario

- HR prepara la notificación al proceso disciplinario, la notificación incluye: Presuntas faltas, evidencia y presuntas normas vulneradas.
- Fecha, hora y lugar de la diligencia de descargos.
- Se notifica al empleado por correo electrónico corporativo con tiempo previo a la diligencia, normalmente la citación se hace con 24 horas de antelación, el tiempo de antelación de la notificación es decidido por el grupo colegiado que ha revisado el presunto incumplimiento que generó la apertura del disciplinario.
- En la citación se incluyen, además: consecuencias si no puede asistir y que hacer en ese caso, y adicionalmente la facultad de asistir acompañado por 2 testigos de acuerdo con el artículo 115 del CST.

Paso 3: Diligencia de descargos:

- Es atendida por empleado designado por la compañía, normalmente es un abogado del área legal.

[Handwritten signatures and initials]



Parágrafo. Si la supuesta falta requiere atención inmediata, el supervisor omitirá la reunión previa, pero deberá proporcionar una justificación escrita que explique su decisión al área pertinente.

La empresa tiene la siguiente propuesta de redacción al artículo relacionado con el 1:1 así:

"ARTICULO 14: REUNIONES DE REVISIÓN – 1:1: En las reuniones de seguimiento denominadas 1:1, las cuales pueden ser realizadas a solicitud del Manager, Supervisor o el Trabajador, se podrán analizar circunstancias de posibles violaciones menores de las obligaciones o prohibiciones de los trabajadores, pudiendo las partes hacer acuerdos de mejora para lograr el cumplimiento de dichas obligaciones, sin que sea necesaria la apertura de procesos disciplinarios. De estas reuniones se dejará constancia vía correo electrónico sobre las conclusiones y lo discutido.

Para iniciar un ticket de proceso disciplinario, quien solicite la apertura de dicho proceso, deberá incluir como evidencia los 1:1 realizados durante los últimos dos (2) meses con el trabajador correspondiente. Esta información será analizada durante el proceso de elaboración de citación a descargos, en caso de que esta sea la determinación de la compañía sobre la falta reportada.

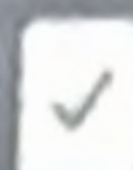
En caso de no ser posible realizar 1:1 por la naturaleza de la falta, como parte de la evidencia se debe incluir una justificación que será revisada por las personas encargadas de procesos disciplinarios. La compañía se reserva la facultad de requerir a quien presente el ticket que realice 1:1 previo al inicio del proceso disciplinario."

El sindicato presenta la siguiente contrapropuesta a la redacción del artículo presentado por la empresa:

"ARTÍCULO 14. 1:1 PREVIO A PROCESOS DISCIPLINARIOS. En las reuniones de seguimiento denominadas 1:1, las cuales pueden ser realizadas a solicitud del Manager, Supervisor o el Trabajador, se garantizará la revisión de las circunstancias de posibles violaciones de las obligaciones o prohibiciones de los trabajadores, pudiendo las partes hacer acuerdos de mejora para lograr el cumplimiento de dichas obligaciones, sin que sea necesaria la apertura de procesos disciplinarios. De estas reuniones se dejará constancia vía correo electrónico sobre las conclusiones y lo discutido, incluyendo las observaciones y respuestas del empleado.

Para iniciar un ticket de proceso disciplinario, quien solicite la apertura de dicho proceso, deberá incluir como evidencia los 1:1 realizados durante el último mes con el trabajador correspondiente. Esta información será analizada durante el proceso de elaboración de citación a descargos, en caso de que esta sea la determinación de la compañía sobre la falta reportada.

En caso de no ser posible realizar 1:1 porque la presunta falta requiere atención inmediata y no pueda ser aclarada a través del diálogo directo, como parte de la evidencia se debe incluir una justificación escrita del supervisor que será revisada por las personas encargadas de procesos disciplinarios".



Parágrafo. Si la supuesta falta requiere atención inmediata, el supervisor omitirá la reunión previa, pero deberá proporcionar una justificación escrita que explique su decisión al área pertinente.

La empresa tiene la siguiente propuesta de redacción al artículo relacionado con el 1:1 así:

"ARTICULO 14: REUNIONES DE REVISIÓN – 1:1: En las reuniones de seguimiento denominadas 1:1, las cuales pueden ser realizadas a solicitud del Manager, Supervisor o el Trabajador, se podrán analizar circunstancias de posibles violaciones menores de las obligaciones o prohibiciones de los trabajadores, pudiendo las partes hacer acuerdos de mejora para lograr el cumplimiento de dichas obligaciones, sin que sea necesaria la apertura de procesos disciplinarios. De estas reuniones se dejará constancia vía correo electrónico sobre las conclusiones y lo discutido.

Para iniciar un ticket de proceso disciplinario, quien solicite la apertura de dicho proceso, deberá incluir como evidencia los 1:1 realizados durante los últimos dos (2) meses con el trabajador correspondiente. Esta información será analizada durante el proceso de elaboración de citación a descargos, en caso de que esta sea la determinación de la compañía sobre la falta reportada.

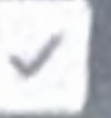
En caso de no ser posible realizar 1:1 por la naturaleza de la falta, como parte de la evidencia se debe incluir una justificación que será revisada por las personas encargadas de procesos disciplinarios. La compañía se reserva la facultad de requerir a quien presente el ticket que realice 1:1 previo al inicio del proceso disciplinario."

El sindicato presenta la siguiente contrapropuesta a la redacción del artículo presentado por la empresa:

"ARTÍCULO 14. 1:1 PREVIO A PROCESOS DISCIPLINARIOS. En las reuniones de seguimiento denominadas 1:1, las cuales pueden ser realizadas a solicitud del Manager, Supervisor o el Trabajador, se garantizará la revisión de las circunstancias de posibles violaciones de las obligaciones o prohibiciones de los trabajadores, pudiendo las partes hacer acuerdos de mejora para lograr el cumplimiento de dichas obligaciones, sin que sea necesaria la apertura de procesos disciplinarios. De estas reuniones se dejará constancia vía correo electrónico sobre las conclusiones y lo discutido, incluyendo las observaciones y respuestas del empleado.

Para iniciar un ticket de proceso disciplinario, quien solicite la apertura de dicho proceso, deberá incluir como evidencia los 1:1 realizados durante el último mes con el trabajador correspondiente. Esta información será analizada durante el proceso de elaboración de citación a descargos, en caso de que esta sea la determinación de la compañía sobre la falta reportada.


En caso de no ser posible realizar 1:1 porque la presunta falta requiere atención inmediata y no pueda ser aclarada a través del diálogo directo, como parte de la evidencia se debe incluir una justificación escrita del supervisor que será revisada por las personas encargadas de procesos disciplinarios".



La empresa manifiesta que requiere escalar la propuesta y por lo tanto, las partes deciden suspender la reunión del día de hoy 11 de octubre de 2024, con el compromiso de la compañía de hacer la revisión del artículo propuesto y sea el primer artículo a discutir al inicio de la reunión del día 17 de octubre de 2024.

En constancia se firma en la ciudad de Bogotá a los 11 días del mes de octubre de 2024 siendo las 12:47 p.m. por los asistentes a la reunión:

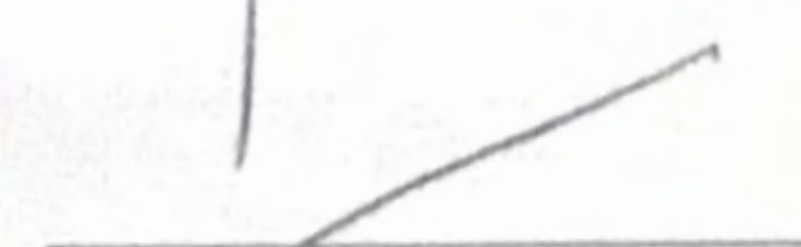
REPRESENTANTES DE LA EMPRESA QUETZAL INTERNATIONAL SERVICES S.A.S.


Víctor Julio Díaz Daza

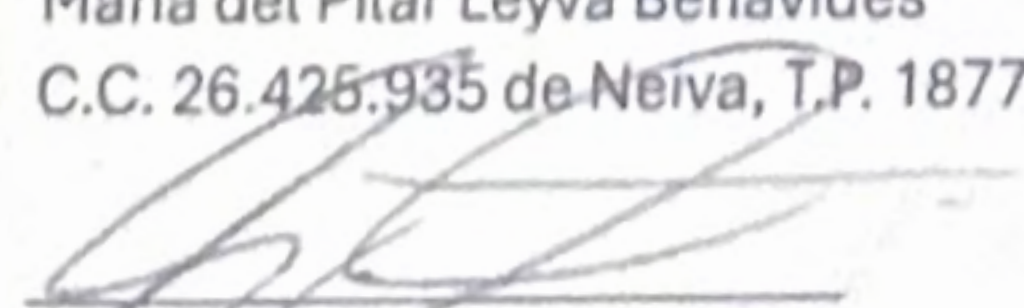
C.C. No. 17.844.609 de Maicao, T.P. No. 29.569


Silvia Juliana Propato Sánchez

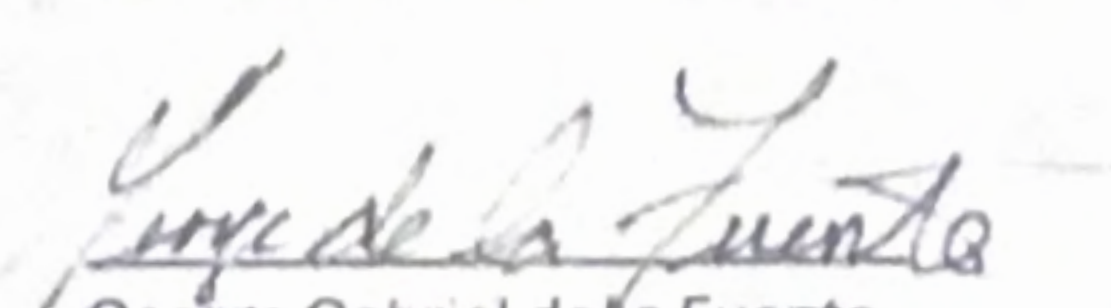
C.C. 22491712 de Barranquilla, T.P. 126154


María del Pilar Leyva Benavides

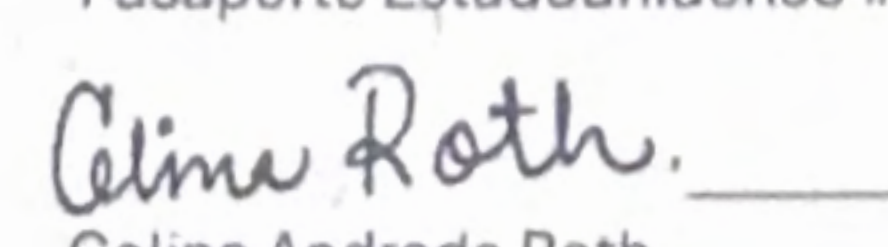
C.C. 26.425.935 de Neiva, T.P. 187784


Lina Isabel Tapiero Contreras

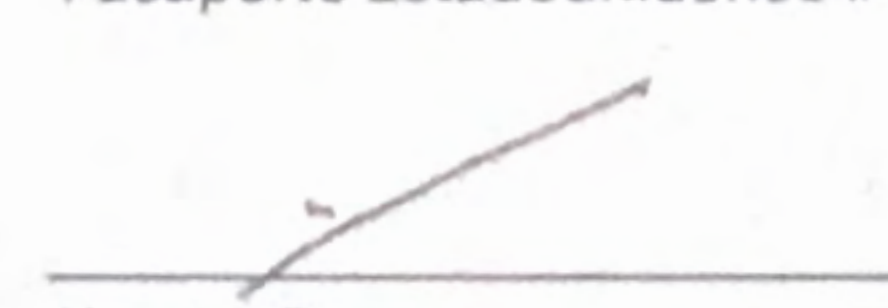
CC 1.010.230.611. T.P. 327034


George Gabriel de la Fuente

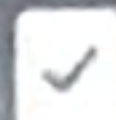
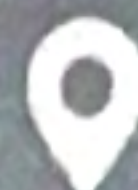
Pasaporte Estadounidense #A33459204


Celina Andrade Roth

Pasaporte Estadounidense # A00103899


Alondra Ramos

Pasaporte Estadounidense #591492145



REPRESENTANTES DE LA ASOCIACIÓN SINDICAL QUETZAL INTERNATIONAL SERVICES

Juan José Meza
C.C. 1143404129

Gregorio Mejía Mancera
C.C. 13925679

María Daniela Noguera Pinzón
C.C. 1018474785

Diego Felipe Peñaloza
C.C. 1072709630

Rafael Lozano Álvarez
C.C. 1019114322

Edid Rocío Escobar Rodríguez
C.C. 1069432361

"Hasta acá lo dispuesto en la presente acta"

PO

**ESTATUTOS DE LA ASOCIACION SINDICAL DE QUETZAL INTERNACIONAL SERVICES, DE LA
INDUSTRIA DE BPO Y AFINES
(SEGUNDA REFORMA ESTATUTARIA DEL 17 DE OCTUBRE DE 2024)**

CAPÍTULO I

NOMBRE, CONFORMACION Y DOMICILIO DEL SINDICATO

ARTÍCULO 1: Con el nombre **de Asociación Sindical de Quetzal International Services, de la Industria de BPO y afines**, se constituye una Organización sindical de primer grado y de industria, la cual actuará de conformidad con la Constitución Política, las leyes que la aprueban, el Código Sustantivo de Trabajo y los presentes Estatutos. La cual adopta la sigla **ASOQUEB**.

ARTÍCULO 2: La sede principal de la asociación sindical está ubicada en el Municipio de Soacha (Cundinamarca). Los dirigentes de la Junta Directiva Nacional y de las subdirectivas podrán residir, actuar y representar a los afiliados del sindicato en cualquier parte del país.

ARTÍCULO 3: El sindicato **Asociación Sindical de Quetzal International Services, de la Industria de BPO y afines**, estará conformado por trabajadores y trabajadoras que presten sus servicios, o estén vinculados, bajo cualquier modalidad de contrato a: empresas nacionales o extranjeras, así como a sus matrices, sucursales o filiales. Esto incluye aquellas relaciones laborales establecidas a través de contrato directo, así como empresas contratistas o subcontratistas que operen en áreas de atención al cliente, asesoramiento, gestión, entrenamiento, facilitación, documentación, supervisión, asistencia, procesamiento, verificación y desarrollo en actividades de la industria de BPO (Business Process Outsourcing) y/o Contact Centers a empresas nacionales y extranjeras cualquiera que sea su origen y en todo el territorio de la República de Colombia.

CAPITULO II

OBJETIVOS, VALORES Y PRINCIPIOS DEL SINDICATO

ARTÍCULO 4 OBJETIVO GENERAL: En los términos de la constitución, la ley, las convenciones colectivas, el objeto para el cual se constituye el sindicato es la reivindicación y promoción de los derechos laborales y sociales de los trabajadores y trabajadoras, el mejoramiento de su calidad de vida y de sus condiciones de trabajo; la unidad sindical de todos los trabajadores colombianos, sin distinción de raza, credo religioso, ideas filosóficas, opción sexual o militancia política; el pleno ejercicio de libertades políticas sindicales y ciudadanas de los trabajadores y sectores populares, y el fortalecimiento del sindicalismo internacional, así como representar a sus afiliados ante los patronos o empleadores nacionales e internacionales, ante organismos internacionales y autoridades administrativas del Estado colombiano.

ARTÍCULO 5: OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- a) Estudiar las características socioeconómicas de los empleados y empleadas de la industria, sus condiciones de trabajo, y los factores externos que más incidencia tienen garantizado los derechos laborales y sociales de los empleados y empleadas.
- b) Promover la sindicalización y la unidad sindical a nivel local, regional y nacional y la articulación con los sindicatos del sector a nivel internacional.

c) Impulsar acciones por el derecho al trabajo, por un trabajo decente y la prevalencia del contrato de trabajo en las relaciones laborales.

d) Interponer acciones jurídicas ante cualquier autoridad u organismo, representando los intereses y garantizando los derechos.

f) Presentar ante las autoridades competentes demandas específicas que reivindiquen los derechos fundamentales de los afiliados y afiliadas al sindicato, y de todos los trabajadores, independiente del tipo de vinculación laboral y capacitación para el trabajo y el empleo en condiciones dignas.

g) Promover la creación de cooperativas, fondos de ahorro y de auxilios y demás formas de propiedad social que permitan el acceso a recursos para el mejoramiento de la calidad de vida, la atención a calamidades domésticas o la satisfacción de necesidades familiares y personales.

h) Promover la educación sindical, política, profesional y técnica de los afiliados y afiliadas.

i) Promover la activa participación de las mujeres y de los jóvenes trabajadores en la actividad sindical y reivindicar sus problemáticas y derechos específicos.

j) Promover la articulación del sindicato con las demás organizaciones sociales que promueven la defensa de los derechos humanos, laborales y sociales y acciones a favor del Estado Social y Democrático de Derecho.

k) Promover la defensa de los intereses de los usuarios y consumidores de las empresas y productos del sector, a través de los medios de comunicación del sindicato, del impulso a formas de organización propias y de la articulación del sindicato con sus organizaciones.

l) Mantener de manera permanente una comunicación de doble vía con los afiliados y afiliadas, los usuarios y consumidores y con otros actores sociales relevantes, a través del desarrollo de medios de información actualizados y de buena calidad.

m) Promover la negociación colectiva y del desarrollo de iniciativas que fortalezcan la capacidad del sindicalismo para incidir en el diseño de las políticas públicas.

n) Promover la solidaridad de los asociados a cualquier nivel y crear los mecanismos que la faciliten, como el impulso de cooperativas y de fondos de ahorro y solidaridad.

o) Elaborar y promover proyectos que permitan la financiación de las diversas actividades y proyectos del Sindicato, en el cual se establezca institucionalmente la planeación estratégica como metodología para la elaboración de planes y actividades de los sindicatos.

CAPITULO III

CONDICIONES DE ADMISIÓN, DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LOS AFILIADOS/AS

ARTÍCULO 6: Para afiliarse al Sindicato se requiere:

1. Ser mayor de catorce (18) años.
2. Ser trabajador de alguna de las empresas enunciadas en el Capítulo I artículo 3 de estos estatutos.

3. Comprometerse con el cumplimiento de los objetivos propios del sindicato y con las actividades necesarias para su concreción.
4. Solicitar su admisión por escrito a la Junta Directiva Nacional quien decidirá por mayoría de votos.

PARÁGRAFO 1: En caso de que la Junta Directiva Nacional decida motivadamente denegar la afiliación y el interesado insistiere, la última decisión será tomada por la Asamblea General.

PRAGRAFO 2: Los afiliados o afiliadas al **SINDICATO** que pierdan su condición de trabajador del sector, mantendrán su condición de afiliados de la organización. Es el propio trabajador o la organización sindical quienes definen su permanencia como socio de la organización sindical.

ARTÍCULO 7: Son obligaciones y deberes de los afiliados y afiliadas:

- a) Respetar y cumplir a cabalidad, las disposiciones estatutarias;
- b) Cumplir las actividades asignadas por la Junta Directiva Nacional o la Asamblea General que se relacionen con el desempeño del **SINDICATO**;
- c) Pagar a tiempo las cuotas y aportes económicos definidos por los presentes estatutos y por la asamblea general.
- d) Defender los intereses y derechos de los afiliados y afiliadas al **SINDICATO** y promover la solidaridad con los trabajadores y trabajadoras a nivel nacional e internacional.
- e) Abstenerse de actividades y de actitudes que afecten la unidad, la solidaridad de los trabajadores y los bienes colectivos de las organizaciones sindicales.
- f) Asistir a las asambleas ordinarias y extraordinarias y a las reuniones de las Comisiones en que fuere nombrado salvo excusa motivada
- g) Promover permanentemente la afiliación de nuevos miembros al **SINDICATO**.

ARTÍCULO 8: Son derechos de los afiliados y afiliadas, los siguientes:

- a) Tener acceso directo a los diversos programas y servicios que preste el **SINDICATO**;
- b) Ser representado en los conflictos que se susciten en el ejercicio de sus funciones;
- c) Recibir las asesorías jurídicas de carácter sindical y laboral que se hagan necesarias.
- d) Participar en los cursos de educación y capacitación sindical y técnica programados por el **SINDICATO**.
- e) Participar en las actividades culturales y recreativas y gozar de las prerrogativas que establezca la Junta Directiva Nacional para cada socio;
- f) Ser elegido miembro de la Junta Directiva Nacional del Sindicato, de sus comisiones, *como en los organismos de grado superior,*

- g) Participar en los debates de la Asamblea General con derechos plenos y en los de la Junta Directiva Nacional con derecho a voz siempre y cuando se encuentre habilitado.
- h) Conocer la problemática laboral de los afiliados al **SINDICATO**.
- i) Mantenerse en contacto permanente con la Junta Directiva Nacional para recibir ilustración sobre las políticas y planes trazados para la buena marcha del **SINDICATO** y participar en todas las tareas que proponga la Junta Directiva Nacional y la Asamblea, para reivindicar las conquistas laborales;
- j) Conocer las decisiones que tome la Junta Directiva Nacional y lo relativo al funcionamiento del **SINDICATO**
- k) Presentar proyectos alternativos de solución a las problemáticas laborales y sociales de los afiliados.
- l) Integrar las comisiones estatutarias y accidentales para la cual haya sido nombrado y desarrollar las tareas asignadas;
- m) Opinar y expresar sus opiniones sobre el manejo del **SINDICATO**.
- n) La aplicación del debido proceso cada vez que se vea incurso en situaciones que ameriten una sanción por parte de la organización sindical.

CAPITULO IV

DE LA ESTRUCTURA DEL SINDICATO

ARTÍCULO 9: El sindicato tendrá la siguiente estructura organizativa:

- a) La asamblea General de Afiliados o Asamblea Nacional de Delegados, según la necesidad.
- b) La junta Directiva Nacional y/o subdirectivas según el caso.
- c) La asamblea de afiliados en la empresa, lugar de trabajo o profesión.

CAPÍTULO V

DE LA ASAMBLEA GENERAL DE AFILIADOS Y ASAMBLEA NACIONAL DE DELEGAODS.

ARTÍCULO 10: La Asamblea General de Afiliados es la máxima autoridad del **SINDICATO**, en cada una de las empresas en las que el sindicato cuente con afiliados.

PARÁGRAFO 1. Los trabajadores afiliados tienen la facultad de convocar a su propia asamblea general de afiliados en su respectiva empresa.

PARÁGRAFO 2. En caso de que existan afiliados en tres (3) o más empresas y el número de afiliados en ellas sea igual o superior a 15 trabajadores, se designará un afiliado que represente a los afiliados de su respectiva empresa en la Asamblea Nacional de Delegados. Este delegado tendrá la responsabilidad de comunicar las inquietudes y necesidades de los trabajadores de la empresa, asegurando así una adecuada representación en las decisiones del sindicato.

ARTÍCULO 11: El Quórum de la Asamblea General de Afiliados estará constituido por la mitad más uno del total de los Afiliados.

ARTÍCULO 12: La Asamblea General de Afiliados se reunirá ordinariamente por lo menos una vez al año y extraordinariamente cuando sea convocada por la Junta Directiva Nacional, o por un número no inferior a la mitad más uno de los Afiliados en ejercicio. Constituye quórum para decidir la mitad más uno de los afiliados y las decisiones se tomarán por mayoría de votos. Esta misma podrá llevarse a cabo de manera electrónica o virtual según la necesidad.

PARAGRÁFO 1: Los Afiliados y Afiliadas sólo podrán hacer uso de la facultad para convocar asambleas extraordinarias cuando previamente se haya solicitado su convocatoria a la Junta Directiva Nacional y esta se niegue a convocarla. La decisión de convocatoria extraordinaria a través de este mecanismo deberá ser comunicada por escrito, a la junta directiva nacional, con un tiempo no inferior a diez días hábiles, so pena de que todo lo decidido por la asamblea sea nulo.

PARAGRAFO 2: La Asamblea general podrá habilitar formas de consulta y toma de decisiones, de sus distintos órganos, por medios plebiscitarios que incluya instrumentos como: correo electrónico, voto por mecanismos virtuales, en especial cuando se requieran tomar decisiones urgentes.

ARTÍCULO 13: Son atribuciones privativas e indelegables de la Asamblea general de afiliados:

- a) La aprobación de la declaración de principios;
- b) La modificación de los estatutos;
- c) La fusión con otras organizaciones de la misma naturaleza;
- d) La afiliación y desafiliación a organizaciones sindicales nacionales o internacionales;
- e) La expulsión de cualquier afiliado, previa aplicación del debido proceso;
- f) La fijación de cuotas ordinarias y extraordinarias;
- g) La aprobación del presupuesto anual y de las modificaciones y adiciones que sean necesario hacer durante su vigencia;
- h) La determinación de la cuantía de la caución del responsable de la Tesorería y la ejecución del Presupuesto;
- i) Aprobar el Plan Estratégico del Sindicato con sus componentes: plataforma programática, objetivos estratégicos, resultados esperados, actividades y proyectos; y dictar acuerdos y/o resoluciones, de conformidad con la facultad que estos estatutos determinan.
- j) Aprobar pliegos de peticiones y nombrar comisiones negociadoras.
- k) Aprobar la conformación de subdirectivas, comités seccionales y comités sindicales de empresa y lugares de trabajo o de categorías ocupacionales donde tenga afiliados, para lo cual podrá autorizar a la junta directiva nacional la creación de estas.

- l) Aprobar los estados financieros y balances del sindicato.
- m) Elegir los Delegados a los congresos gremiales o sindicales;
- n) La disolución o liquidación del **SINDICATO**;
- o) La elección de la Comisión de Control Social.
- p) Aprobación de la declaración de principios, del programa y los proyectos de trabajo del SINDICATO y especialmente del programa que apruebe y presente la Junta Directiva Nacional para realizar en su respectivo período.

PARÁGRAFO 1: La decisión de la asamblea que se refiere a los literales "a", "b", "d", y "o" requieren de aprobación por mayoría calificada de 2/3 de los asistentes a la asamblea.

ARTÍCULO 14: En reuniones de Asamblea de afiliados cualquiera tiene derecho a solicitar que se verifique quórum al momento de tomarse una determinación y solicitar que la votación sea secreta. La no aceptación de una u otra solicitud, vicia de nulidad el acto de votación.

CAPITULO VI

DE LA JUNTA DIRECTIVA NACIONAL

ARTÍCULO 15: La Junta Directiva Nacional del SINDICATO es el organismo de dirección permanente que estará compuesta por un número de diez (10) miembros: Cinco (5) miembros principales, cinco (5) secretarías auxiliares y una Comisión Estatutaria de Reclamos (2).

Los principales serán elegidos por los afiliados y afiliadas para un período de seis (6) meses. Estos se elegirán mediante votación secreta o pública de acuerdo con lo que decida la mayoría de la Asamblea General, por el sistema de planchas y cociente electoral y mediante el voto directo de todas (os) los afiliados al sindicato. Las votaciones podrán ser de forma electrónica o virtual de acuerdo con lo que sea más conveniente.

El nombramiento en la dirección de cada una de dichas secretarías será establecido por la junta directiva nacional del sindicato. Y los miembros del equipo de trabajo de cada secretaria serán vacantes abiertas para los afiliados del sindicato.

PARÁGRAFO 1. El cargo de Fiscal del **SINDICATO** corresponderá a la plancha o lista mayoritaria entre las minoritarias.

PARÁGRAFO 2. En caso de presentarse una sola plancha el cargo del fiscal del SINDICATO corresponderá a los candidatos que escojan la ASAMBLEA de afiliados y se elegirá por mayoría de votos público o secreto como lo elija la Asamblea.

ARTÍCULO 16: Si por algún motivo o circunstancia la Junta Directiva Nacional no convoca en el plazo estipulado en estos estatutos la elección de la correspondiente Junta Directiva Nacional, la asamblea de afiliados por derecho propio o por petición de la mitad más uno de los afiliados mediante solicitud escrita y firmada por éstos, la convocará.

ARTÍCULO 17: La calidad de miembro de la Junta Directiva Nacional, es renunciable ante la Asamblea general de afiliados, pero no encontrándose reunida ésta, la renuncia puede presentarse ante la Junta Directiva Nacional, la cual estudiará y aceptará la renuncia y llamara para reemplazarlo al siguiente en la lista o plancha donde fue electo.

Parágrafo: En caso de que la elección de miembros de las juntas directivas hayan sido electos a partir de una sola plancha, la junta directiva respectiva designará un reemplazo provisional hasta que la instancia superior correspondiente lo haga.

ARTÍCULO 18: Para ser miembro de la Junta Directiva Nacional, se requiere:

- a) Ser miembro del **SINDICATO** como afiliado y estar a paz y salvo con la organización;
- b) Hacer parte de una plancha que previamente haya presentado un programa con sus propuestas de trabajo, que deberá ser divulgado por el **SINDICATO**.

ARTÍCULO 19: La Junta Directiva Nacional del **SINDICATO** se reunirá ordinariamente por lo menos una vez al mes y extraordinariamente cuando el presidente o la mayoría de sus miembros la convoquen.

Constituye quórum deliberatorio la mitad más uno de los miembros de la Junta Directiva Nacional y las decisiones se tomarán por la mayoría absoluta de los votos de los asistentes.

ARTÍCULO 20: Son funciones y obligaciones de la Junta Directiva Nacional:

- a) Dirigir y resolver los asuntos relacionados con el **SINDICATO** dentro de los términos que estos estatutos lo permitan;
- b) Integrar las secretarías especiales y las comisiones permanentes con la excepción de las comisiones asesoras permanentes de control fiscal y social; y aprobar los planes, proyectos y programas de sus departamentos.
- c) Elaborar el Plan estratégico y el plan de acción anual para el respectivo período que deberá ser presentado a la mayor brevedad a una Asamblea General extraordinaria con este único fin.
- d) Imponer a los afiliados, de acuerdo con estos estatutos, las sanciones disciplinarias. Las resoluciones respectivas serán apelables ante la Asamblea de afiliados.
- e) Velar porque todos los afiliados cumplan estos estatutos y las obligaciones que les competen;
- f) Reglamentar las elecciones para miembros de Junta Directiva Nacional de acuerdo con los estatutos;
- g) Dictar de acuerdo con estos estatutos, las resoluciones que sean necesarias para el fiel cumplimiento del mismo;
- h) Presentar por escrito a la Asamblea, un informe detallado de sus labores;
- i) Atender y resolver todas las solicitudes y reclamos de los afiliados y afiliadas y velar por los intereses colectivos de los mismos;
- j) Resolver en cuanto sea posible, las diferencias que se susciten entre los afiliados por aspectos laborales, políticos o económicos, e informar en la próxima Asamblea la solución dada;
- k) Aprobar previamente todo gasto que no esté consignado en el presupuesto a partir de la cuantía que determine la asamblea nacional de delegados.

- l) Nombrar los representantes del **SINDICATO** ante los organismos y reuniones oficiales nacionales e internacionales;
- m) Organizar y realizar visitas periódicas a los afiliados;
- n) Elaborar el presupuesto de ingresos y gastos;
- o) Autorizar al Presidente para firmar contratos en nombre del **SINDICATO**;
- p) Nombrar y remover los empleados de planta del **SINDICATO**;
- q) Aprobar en primera instancia la afiliación de nuevos afiliados;
- r) Autorizar la creación de subdirectivas, Comités seccionales, comités sindicales de empresa o de profesión, de acuerdo con la ley o los estatutos, en aquellas municipios, empresas o en lugares de trabajo. La Junta Directiva Nacional del sindicato podrá crear Comités sindicales para afiliados de profesiones u oficios, previa solicitud de un numero plural de estos, en los municipios, en las empresas o lugares de trabajo.
- s) La aprobación del Reglamento Interno de Trabajo aplicable a los funcionarios del Sindicato.

ARTÍCULO 21: En caso de vacante de un miembro de junta, se cubrirá con el candidato o candidata que haga parte de la misma lista de la persona que se reemplaza, en orden de inscripción sucesivo y descendente.

PARAGRAFO. En caso que se presente una vacante de miembro de Junta Directiva Nacional y en la plancha donde salió elegido, en su orden no tuviera más inscritos, la Asamblea general hará la respectiva elección.

CAPITULO VII

DE LA ORGANIZACIÓN Y EL FUNCIONAMIENTO DE LA JUNTA DIRECTIVA NACIONAL, SECRETARÍAS AUXILIARES Y COMISIÓN ESTATUTARIA DE RECLAMOS

ARTÍCULO 22: Los cargos de la Junta Directiva Nacional serán por lo menos los siguientes: Presidente, Vicepresidente, Secretario General, Tesorero y Fiscal.

SON FUNCIONES DEL PRESIDENTE /A

ARTÍCULO 23: El Presidente o presidenta de la Junta Directiva Nacional tiene la representación legal del **SINDICATO** y sus funciones son:

- a) Celebrar contratos, otorgar poderes con previa autorización de la Junta Directiva.
- b) Presidir las sesiones de la Asamblea general de afiliados, Asamblea Nacional de Delegados y de la Junta Directiva Nacional; elaborar el orden del día de las respectivas sesiones de la Asamblea general y dirigir los debates;
- c) Convocar a la Junta Directiva Nacional a sesiones ordinarias o extraordinarias previa citación a los miembros por conducto de la Secretaría General.
- d) Rendir cada mes un informe a la Junta Directiva Nacional de sus labores y dar cuenta a ésta y a la Asamblea general de toda información que le sea solicitada por razón de sus funciones;

- e) Informar a la Junta Directiva Nacional de las fallas cometidas por los asociados, a fin de que se impongan las Sanciones a que haya lugar, de acuerdo con estos estatutos;
- f) Firmar las actas una vez aprobadas y toda orden de retiros de fondos y de gastos en asocio del tesorero/a y del fiscal;
- g) Comunicar a las autoridades correspondientes, en asocio del Secretario General, los cambios totales o parciales que ocurrieren en la Junta Directiva Nacional;
- h) Las demás funciones que le asigne la Asamblea General, siempre y cuando no sean funciones que le competan a los demás miembros de la Junta Directiva Nacional;
- i) Poner en funcionamiento y coordinar comisiones accidentales que decida la junta directiva Nacional.
- j) Promover la elaboración e implementación del Plan Estratégico Sindical.

DEL VICEPRESIDENTE/A

ARTÍCULO 24: Son funciones del Vicepresidente/a:

- a) Desempeñar todas las funciones que le competan al Presidente en sus faltas temporales y presidir las sesiones de la Asamblea o Junta Directiva Nacional cuando éste tome parte en las discusiones;
- b) Orientar todos los asuntos referidos a la gestión administrativa y de personal del sindicato.

DEL SECRETARIO/A GENERAL

ARTÍCULO 25: Son funciones y obligaciones del Secretario/a General:

- a) Coordinar en asocio con el Presidente, las actividades del **SINDICATO** que se relacionan con la implementación del Plan Estratégico.
- b) Mantener información actualizada de los Afiliados/as.
- c) Citar por orden del presidente/a a sesiones extraordinarias de la Junta Directiva Nacional;
- d) Contestar la correspondencia de su competencia.
- e) Servir de Secretario/a de la Asamblea General y de la Junta Directiva Nacional;
- f) Firmar las actas que hayan sido aprobadas y todas resoluciones o decisiones que se acuerden en la junta directiva Nacional.
- g) Informar a los demás miembros de la Junta Directiva Nacional, de toda irregularidad en la disciplina o en la administración del **SINDICATO**;
- h) Ser órgano de comunicación de terceros con el **SINDICATO** e informar de toda petición que hagan;
- i) Llevar el archivo y mantenerlo debidamente ordenado y actualizado;
- j) Informar ante las autoridades respectivas, en asocio del Presidente, todo cambio total o parcial de la Junta Directiva Nacional.
- k) Mantener sistematizado los procesos relacionados con la Secretaría General.

- l) Coordinar con el tesorero el manejo administrativo y financiero del SINDICATO, de acuerdo con lo establecido por el Plan anual.

DEL SECRETARIO/A DE TESORERÍA Y PRESUPUESTO

ARTÍCULO 26: Son funciones y obligaciones del Tesorero/a:

- a) Prestar en favor del **SINDICATO** una caución para garantizar el manejo de los fondos de acuerdo con estos estatutos, la cual podrá ser variada en su cuantía por la Asamblea General, teniendo en cuenta las condiciones económicas del **SINDICATO**. Una copia del documento en que conste esta fianza, será depositada ante las autoridades respectivas. El valor de esta caución será cubierto con los fondos del **SINDICATO**;
- b) Orientar, coordinar y verificar los procesos de pago de cuotas ordinarias y extraordinarias.
- c) Orientar y coordinar los procesos contables del sindicato de acuerdo con las normas legales.
- d) Abstenerse de pagar cuentas que no hayan sido firmadas por el Fiscal y el Presidente y firmar conjuntamente con ellos todos los egresos.
- e) Rendir cada mes a la Junta Directiva Nacional, un informe detallado de las sumas recaudadas, gastos efectuados y estado de caja;
- f) Permitir la revisión de los libros y cuentas a los miembros de la Junta Directiva Nacional, a los afiliados, al Fiscal y así mismo a la comisión permanente de control fiscal;
- g) Facilitar las condiciones de trabajo de la comisión permanente de control fiscal;
- h) Realizar programas para la conservación y mejor administración del patrimonio de la organización
- i) Sistematizar los procesos relacionados con el área financiera.
- j) Rendir mensualmente a la Junta Directiva Nacional, informes relacionados con la cartera del **SINDICATO**.
- k) Orientar y coordinar, con el secretario general, el manejo administrativo y financiero del SINDICATO, de acuerdo con lo establecido por el Plan anual.
- l) Generar una política financiera que permita el auto sostenimiento del sindicato generando recursos distintos a la cuota sindical.

DEL FISCAL

ARTÍCULO 27: Son funciones y obligaciones del Fiscal:

- a) Vigilar porque la postulación de candidatos a la Junta Directiva Nacional se haga cumpliendo las disposiciones estatutarias y en especial, porque presenten el programa de trabajo;

- b) Vigilar porque el programa de trabajo de la Junta Directiva Nacional aprobado por la Asamblea General se cumpla a cabalidad;
- c) Velar por el estricto cumplimiento de las obligaciones, deberes y derechos de los afiliados;
- d) Dar su concepto acerca de todos los puntos que se sometan a su consideración por la Asamblea general y por la Junta Directiva Nacional;
- e) Visar las cuentas de gastos, bajo el principio de control posterior, incluidos en el presupuesto y las de aquellos que pueden ser ordenados por la Asamblea o por la Junta Directiva Nacional;
- f) Refrendar las cuentas que debe rendir el Tesorero, si las encontrara correctas, e informar sobre las irregularidades que encuentre a la Junta Directiva Nacional o a la Asamblea General;
- g) Controlar las actividades generales del **SINDICATO** e informar a la Junta Directiva Nacional de las faltas que encontrare a fin de que este las enmiende.
- h) Informar a la Junta Directiva Nacional acerca de toda violación de los estatutos;
- i) Promover la elaboración y aprobación del Plan Estratégico Sindical y la implementación efectiva por cada una de instancias organizativas definidas para su implementación.

ARTICULO 28: Las secretarías auxiliares serán por los menos las siguientes:

- Secretaría de las Comunicaciones, Prensa y Publicidad.
- Secretaría de Asuntos Jurídicos y Laborales.
- Secretaría de Educación e Investigación.
- Secretaría de Asuntos Administrativos.
- Secretaría de Relaciones Laborales.

ARTICULO 29: Son funciones de la secretaría de Comunicaciones, Prensa y Publicidad:

- a) Elaborar o autorizar las piezas informativas que emita o produzca el sindicato por los diferentes medios de comunicación.
- b) Usar y promover el uso de las redes sociales con el propósito de promover la sindicalización y las campañas que lidere la Junta Directiva Nacional.
- c) Promover el desarrollo de herramientas comunicacionales de alta difusión, con la finalidad de mantener permanentemente informados a los afiliados sobre las actividades del sindicato.
- d) Mantener actualizados todos los medios de divulgación y comunicación oficial del sindicato, ejercer su control y manejo, además, debe incentivar su uso por parte de los afiliados. Para tal efecto se podrá apoyar en servicios profesionales externos.
- e) Propender por la adecuación y actualización permanente de los medios tecnológicos que faciliten el desarrollo y gestiones de la actividad del sindicato

entre las diferentes instancias del sindicato y sus afiliados.

- f) Además de los boletines informativos del sindicato, deberá asegurar que el órgano oficial de difusión escrita del sindicato se reproduzca y llegue a los trabajadores y sectores sociales con la periodicidad que se establezca.
- g) Diseñar y ejecutar los esquemas comunicacionales de las campañas que desarrolle el sindicato.
- h) Conformar la base de datos con los correos electrónicos de los afiliados para mantenerlos informados de las actividades del sindicato

PARAGRAFO. Para efectos de lograr la mayor integralidad e interés en el órgano oficial escrito del sindicato, apoyará en las subdirectivas para que se escriban artículos y coadyuvar en la financiación del mismo.

ARTICULO 30: Son funciones de la secretaría de Asuntos Jurídicos y Laborales:

- a) Coordinar con la Junta Directiva Nacional del sindicato y hacer frente a las gestiones de defensa judicial, estar en rol de seguimiento y control permanente de los procesos en curso y proponer los mecanismos alternativos de resolución de conflictos en esos asuntos o los que se prevean puedan iniciarse.
- b) Atender y coordinar con la Junta Directiva Nacional las gestiones de defensa judicial y asesoría en los procesos administrativos contra los afiliados derivados de su actividad sindical y hacer seguimiento y control de los procesos en curso y plantear los mecanismos alternativos de solución.
- c) Coordinar y gestionar con la Junta Directiva Nacional la contratación de los profesionales del derecho que se requieran para la actuación y asesoría jurídica al sindicato.
- d) Diseñar y ejecutar en coordinación con la secretaría de educación y las subdirectivas un plan de capacitación y formación sobre asuntos jurídicos que conciernen a la actividad sindical y del sindicato.
- e) Incidir ante las autoridades administrativas, judiciales y políticas para el desarrollo de normas que benefician los intereses de los trabajadores.
- f) Coordinar la elaboración de conceptos y asesorías para la Junta Directiva Nacional y demás afiliados que lo requieran.

PARÁGRAFO: Cada mes deberá presentar a la Junta Directiva Nacional, un informe completo del estado de cada proceso y las soluciones adoptadas.

ARTICULO 31: Son funciones de la secretaría de Educación e Investigación:

- a) Velar por la permanente capacitación y formación de los asociados especialmente en asuntos sindicales, y propender por la creación o fortalecimiento de los proyectos educativos de capacitación y formación sindical y técnica de los afiliados.
- b) Coordinar con la Junta Directiva Nacional, la designación de los asociados para que asistan a los cursos de capacitación seminarios y demás eventos de formación sindical.

- c) Mantener relaciones de intercambio, cooperación, investigación y producción de conocimiento sindicales, con organizaciones hermanas, la academia y organismos nacionales e internacionales afines con nuestra plataforma de lucha, que permitan fortalecerlos objetivos del sindicato.
- d) Coordinar los comités y comisiones convencionales de educación y educación especial en los temas y decisiones que les son inherentes.

PARÁGRAFO: Cada mes deberá presentar a la Junta Directiva Nacional, un informe completo del estado de cada proceso y las soluciones adoptadas.

ARTICULO 32: Son funciones de la secretaría de Asuntos Administrativos:

- a) Es el responsable ante la Junta Directiva Nacional y La Asamblea por la administración y el buen funcionamiento de los bienes del sindicato.
- b) Llevar el registro y control actualizados de los funcionarios o apoyos del sindicato, sus contratos de trabajo, acuerdos colectivos u órdenes de prestación de servicios y las obligaciones laborales u honorarios que de ellos emanan y los eventos en nómina que se presenten; garantizar el cumplimiento de las obligaciones legales y lo convencionales en forma oportuna con los mismos e informar de cualquier anomalía inmediatamente a la Junta Directiva Nacional.
- c) Llevar el inventario de los bienes del sindicato y coordinar con la Junta Directiva Nacional las inversiones que sean necesarias para el correcto funcionamiento del sindicato.
- d) Presentar a la Junta Directiva Nacional informes cada dos meses o antes si es necesario sobre sus actividades de control y seguimiento y solicitar las autorizaciones que correspondan y en cada reunión a la asamblea.
- e) Elaborar y validar ante la Junta Directiva Nacional el manual de funciones y responsabilidades de los funcionarios del sindicato.

ARTICULO 33: Son funciones de la secretaría de Relaciones Laborales:

- a) Sostener contacto y coordinación permanente con sus pares de otras organizaciones sindicales con la finalidad de regularizar asuntos de interés inter-organizaciones e informar de la Junta Directiva Nacional de tales gestiones y solicitarle la aprobación de los compromisos que se adquieran.
- b) Propiciar y mantener permanentes lazos de unidad y solidaridad y gestionar ante la Junta Directiva Nacional las respuestas de apoyo y solidaridad con otras organizaciones sindicales o sociales en conflicto.
- c) Adelantar en primera instancia las acciones disciplinarias contra los trabajadores del sindicato.
- d) Impulsar y coordinar con la Junta Directiva Nacional la elaboración del pliego único.
- e) Atender las actividades de los trabajadores que originen conflictos con la administración de la empresa, en conjunto con la comisión de reclamos, con la comunidad y otros estamentos sindicales y sociales y coordinar con estos su solución.

- f) Coordinar con la secretaría de educación la capacitación y formación de los negociadores de los pliegos por el sindicato, sobre todos los asuntos que le son inherentes a la negociación colectiva.
- g) Establecer el plan de asistencia y defensa técnica en materia disciplinaria para todos los afiliados que deban enfrentar procesos disciplinarios, en conjunto con la comisión de reclamos.

ARTICULO 34: Son funciones de la Comisión Estatutaria de Reclamos:

- a) poner en marcha el plan de asistencia y defensa técnica desarrollados en conjunto con la secretaría de relaciones laborales, en los casos específicos de miembros que deban enfrentar procesos disciplinarios.
- b) asistir o gestionar la asistencia de miembros del sindicato a los procesos administrativos y disciplinarios en los que se vean envueltos miembros del sindicato.
- c) Recepcionar las quejas o peticiones que los miembros quieran elevar ante el sindicato y ponerlas, en conjunción con la secretaría de relaciones laborales, en conocimiento y a consideración de la Junta Directiva Nacional.
- d) Mantener vigilancia y control los estados de las quejas o peticiones ante el sindicato de parte de sus miembros, así como presentar un informe periódico a solicitud de la junta directiva nacional, y a petición de los involucrados en dichas quejas.

CAPITULO XIII

DE LA ORGANIZACION Y EL FUNCIONAMIENTO DEL SINDICATO EN LAS REGIONES Y EN LAS EMPRESAS Y LUGARES DE TRABAJO.

ASAMBLEA GENERAL.

ARTÍCULO 35: La asamblea general de afiliados reglamentará la forma de dirección en esta instancia territorial.

ARTÍCULO 36: De las subdirectivas. Cuando en un municipio diferente a la sede base de la junta nacional, el número de afiliados sea igual o mayor a 25, la junta nacional autorizará la creación de la respectiva subdirectiva.

ARTÍCULO 37: De los comités sindicales. Para las zonas donde el número de trabajadores afiliados sea menor a 25 la junta nacional podrá autorizar la creación de un comité sindical, que tendrá la representación de la organización sindical en la zona.

ARTÍCULO 38: Funciones del Comité Sindical. Los Comité Sindicales de empresa tendrán funciones de representación sindical y asumirán la vocería de los trabajadores ante los representantes de la empresa, velarán por la aplicación del convenio colectivo en su espacio de actuación y servirán de promotores y receptores de las inquietudes y aspiraciones de los trabajadores, a propósito de la elaboración de los pliegos de peticiones y del mejoramiento de sus condiciones de trabajo.

CAPÍTULO IX

JUNTA DE CONTROL SOCIAL

ARTÍCULO 39: El Sindicato tendrá una Junta de Control Social que tiene como función fundamental velar porque los órganos directivos del sindicato se ajusten a las prescripciones estatutarias y a las definiciones políticas y operativas emanadas de la asamblea.

La Junta de Control Social estará integrada por 3 representantes del sindicato, con sus respectivos suplentes, elegidos por la asamblea general los cuales no podrán ser parte de ninguna de las juntas directivas del sindicato.

La Junta de Control Social tendrá acceso a toda la información relevante del sindicato (actas, libros, balances, presupuestos, documentos, contratos, resoluciones, etc.) que le permita verificar si en efecto la política del sindicato y las actuaciones de las juntas directivas se ajustan a las prescripciones estatutarias y a las definiciones políticas y operativas emanadas de la asamblea.

La junta de Control Social se reunirá cada seis meses y rendirá un informe de su actividad en la asamblea general.

La Junta de Control Social contará con el respaldo financiero del sindicato y la logística necesaria para el desarrollo de su actividad.

CAPITULO X

DE LAS CUOTAS SINDICALES

ARTÍCULO 40: Los afiliados al **SINDICATO** estarán obligados a pagar cuotas ordinarias y extraordinarias.

ARTÍCULO 41: La cuota ordinaria que pagará el afiliado será el equivalente del 1% del salario, las que serán canceladas en la cuenta del sindicato o directamente ante la tesorería del **SINDICATO**, o por autorización a la empresa o a la entidad bancaria donde tiene su cuenta.

CAPITULO XI

DE LA ADMINISTRACIÓN DE LOS FONDOS

ARTÍCULO 42: Para los gastos generales del **SINDICATO** se elaborará un presupuesto de ingresos y gastos. Para estos efectos se creará una comisión, conformada por el Presidente, Fiscal, Tesorero, y tres (3) afiliados. Cada Secretaría o área presentará su proyección de gastos, según el plan de trabajo.

PARAGRAFO. La comisión deberá reunirse con una antelación de dos meses a la realización de la Asamblea general de afiliados y, elaborará un anteproyecto de presupuesto general del **SINDICATO**; dicho presupuesto será discutido y analizado en dos (2) debates en Junta Directiva para su aprobación previa y finalmente debe ser presentado a la Asamblea general de afiliados para su aprobación definitiva.

ARTÍCULO 43: En el presupuesto que cada año elaboren las subdirectivas deberán incluir partidas para los comités sindicales de empresa, lugar de trabajo o profesión u oficio. Estas partidas serán asignadas en correspondencia con los proyectos que pasen esas instancias de dirección.

ARTÍCULO 44: Los fondos del **SINDICATO** deberán mantenerse en un banco o caja de ahorros a nombre del **SINDICATO** y para retirarlos en parte o en su totalidad, se requiere del respectivo cheque, el cual deberá ser firmado por el Presidente, el Tesorero, y el Fiscal,

quienes, para el efecto, harán conocer previamente la firma a las instituciones respectivas.

ARTÍCULO 45: Todo gasto que exceda el equivalente a 2 salarios mínimos mensuales y hasta, diez (10) veces el salario mínimo mensual, con excepción de los sueldos y rubros consignados en el presupuesto, requiere la aprobación previa de la Junta Directiva Nacional, los que excedan del equivalente a diez (10) veces el salario mínimo mensual, y no previstos en el presupuesto, necesitan, además, la refrendación expresa de la Asamblea general de afiliados.

CAPITULO XII

DE LAS PROHIBICIONES COLECTIVAS

ARTÍCULO 46: Al **SINDICATO** le está prohibido:

- a) Compeler directa o indirectamente a los afiliados a retirarse **SINDICATO**, salvo los casos de expulsión causados por violaciones previstas en estos estatutos y plenamente comprobados;
- b) Destinar cualquier fondo de propósitos sociales a fines diversos de los gastos que constituyen el objeto del **SINDICATO** que, impliquen gastos e inversiones que no hayan sido debidamente autorizados en la forma prevista en la ley o en estos estatuto.
- c) Efectuar operaciones comerciales o de cualquier naturaleza, ya sea que se realice con los empleados o con terceros, sin la aprobación de la Asamblea general.

CAPITULO XIII

DE LAS SANCIONES DE LOS AFILIADOS

ARTICULO 47: El **SINDICATO** podrá imponer a los afiliados las siguientes sanciones:

- a) Requerimiento en sesión ordinaria de Asamblea General, por negligencia en el cumplimiento de sus deberes;
- b) Multa equivalente a un día de salario mínimo cuando dejen de asistir sin causa justificada a las reuniones de la Asamblea General o de la Junta Directiva o a las comisiones cuando forme parte de ellas;
- c) Multa equivalente a un día de salario mínimo cuando sin causa justificada cuando se nieguen a cumplir las comisiones que les sean asignadas; y las resoluciones que dicte la Junta Directiva Nacional en desarrollo de los casos previstos anteriormente, serán aplicables previa aplicación del Derecho al Debido Proceso, y serán apelables ante la Asamblea General; el valor de las multas ingresará a los fondos comunes del **SINDICATO**.

ARTÍCULO 48: Son causales de expulsión de los afiliados:

- a) Las ofensas de hecho a cualquier miembro de la Junta Directiva Nacional, integrante de las comisiones o afiliados, por razón o con ocasión de su investidura.
- b) El abandono de la actividad característica del **SINDICATO**;
- c) El fraude a los fondos del **SINDICATO**;

- d) La violación sistemática de estos estatutos.
- e) La comprobación de confabulación con el empleador en contra de la asociación sindical.

PARAGRAFO. Las causales de expulsión serán estudiadas por la comisión de control social quien remitirá recomendaciones a la junta directiva Nacional.

CAPITULO XIV

DEL RETIRO DE LOS AFILIADOS/AS

ARTÍCULO 49: Todo miembro del **SINDICATO** puede retirarse, sin otra obligación que la de pagar las cotizaciones vencidas.

Cuando el **SINDICATO** hubiere creado instituciones de mutualidad, seguro, crédito u otras similares, el socio que se retira no pierde en ningún caso los derechos que en ella corresponde. El **SINDICATO** puede permitirle permanecer dentro de tales instituciones, o separarlo de ellas, mediante el pago de la indemnización proporcional a las contribuciones pagadas y a los beneficios recibidos, de acuerdo con lo que para tales efectos dispongan sus estatutos.

El **SINDICATO** puede expulsar de su seno a uno o más de sus afiliados, siempre y cuando la expulsión sea decretada por la Asamblea General de acuerdo con los presentes estatutos y aplicando el Debido Proceso. Es aplicable al socio excluido lo dispuesto en el inciso anterior.

ARTICULO 50: El afiliado que **voluntariamente decida** retirarse del **SINDICATO**, deberá dar **previo** aviso, por escrito, a la Junta Directiva Nacional. La junta cuenta con 30 días para la aprobación de la solicitud.

CAPITULO XV

DE LA DISOLUCIÓN Y LIQUIDACIÓN

ARTÍCULO 51: Para decretar la disolución del **SINDICATO**, se requiere la aprobación por lo menos de la mayoría simple de los asistentes a la asamblea general, en dos sesiones de ésta y en días diferentes, lo cual se acreditará con las actas firmadas por los asistentes.

ARTÍCULO 52: El **SINDICATO** se disolverá:

- a) Por acuerdo, por lo menos de la mayoría simple de los asistentes a la asamblea general, acreditado con la firma de los asistentes;
- b) Por sentencia judicial; y
- c) Por reducción de los afiliados a un número inferior de veinticinco (25).

ARTÍCULO 53: Al disolverse el **SINDICATO**, el liquidador designado por la Asamblea o por el Juez, según el caso, aplicará los fondos existentes, el producto de los bienes que fueren indispensables enajenar y el valor de los créditos que recaude. En primer término el pago de las deudas del **SINDICATO**, incluyendo los gastos de liquidación. El remanente se reembolsará a los miembros activos las sumas que hubieren aportado como cotizaciones ordinarias, previa deducción de sus deudas para con el **SINDICATO**, y si no alcanzaré, se les

distribuirá a pro-rata de sus respectivos aportes por dicho concepto. En ningún caso, ni por ningún motivo, puede un afiliado recibir más del monto de las cuotas ordinarias que haya aportado.

CAPITULO XVI

DISPOSICIONES GENERALES

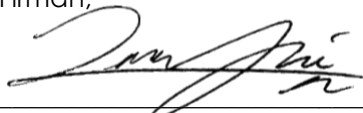
ARTÍCULO 54: El **SINDICATO** no podrá contratar ni mucho menos remunerar los servicios de funcionarios, asesores técnicos o apoderados, que no reúnan las condiciones de competencia y honorabilidad que tales cargos requieren para su ejercicio ante terceros o ante las autoridades.

ARTÍCULO 55: La Asamblea General en uso de sus funciones podrá ordenar a la Junta Directiva Nacional, consultar mediante plebiscito a los afiliados, decisiones de importancia para la marcha, el funcionamiento, el desarrollo y los fines del **SINDICATO**. La Junta Directiva Nacional reglamentará lo concerniente a la consulta o plebiscito.

ARTÍCULO 56: La infraestructura y los fondos del sindicato no podrán utilizarse para campañas electorales de directivos o afiliados al sindicato. Esta prohibición no incluye el apoyo político o la promoción de candidaturas institucionales del sindicato.

Los presentes Estatutos fueron adoptados por la Asamblea General de la Asociación Sindical de QUETZAL INTERNATIONAL SERVICES el día 17 de Octubre de 2024 en la ciudad de Bogotá y por decisión unánime de los asistentes a la Asamblea.

Firman;



Juan José Meza Lozano
Presidente del Sindicato



Diego Felipe Peñaloza Marín
Secretario del Sindicato

ACTA DE ASAMBLEA PARA MODIFICACIÓN DE ESTATUTOS Y JUNTA DIRECTIVA DE LA ASOCIACIÓN DE TRABAJADORES DE QUETZAL INTERNATIONAL SERVICES "EL SINDICATO DE LOS MILAGROS"

Siendo las 8:30 de la noche del día 17 de octubre del año 2024, los asistentes se reunieron libre, pacífica y voluntariamente con el objeto de modificar los estatutos del sindicato y realizar elecciones en referencia a la actual conformación de la Junta Directiva, así como dar un recuento de las actuaciones del sindicato, comunicar directrices y otras gestiones propias del sindicato. Para tal efecto, se propuso el siguiente orden:

1. Apertura del espacio.
2. Orden del día.
3. Modificación de los estatutos.
4. Decisiones sobre la junta directiva.
5. Directrices por parte de la Junta Directiva a la base.
6. Capacitación en materia pensional.

Agenda Reunión:

1 y 2. Se le dio la bienvenida a todos los asistentes y se leyó el orden del día.

3. Modificación de los estatutos.

Se informó sobre la necesidad de cambiar la naturaleza del sindicato, pasando de un sindicato de empresa a un sindicato de industria, debido a la alta rotación de personal en la compañía. Este cambio permitiría una mayor estabilidad y continuidad en la representación sindical, ya que un sindicato de industria no se limita únicamente a los trabajadores de una sola empresa, sino que puede agrupar a empleados de diferentes empresas dentro del mismo sector. Dada la constante fluctuación en la plantilla de trabajadores, este enfoque ofrecería una mayor protección a los derechos laborales, asegurando que la representación no se vea afectada por la salida frecuente de empleados. Además, un sindicato de industria tendría un alcance más amplio y robusto, facilitando la afiliación de nuevos trabajadores y promoviendo una mejor defensa colectiva en la industria, que es el fin principal de nuestro sindicato.

Siendo así se procedió a modificar los artículos pertinentes de los estatutos.

Modificándose tanto la redacción y la numeración de: artículo 1, artículo 2, artículo 3, artículo 4, artículo 5, artículo 8, artículo 9, artículo 22, artículo 35, artículo 36, artículo 37 y se añadió un artículo en el capítulo 1 referente a la conformación del sindicato.

En ese orden de ideas, en cuanto a la denominación de "Junta Directiva", se decidió convertirla en "Junta Directiva Nacional" y se hizo el cambio de lenguaje en todos los artículos pertinentes de los estatutos.

Quedando los artículos aprobados de la siguiente manera:

ARTÍCULO 1: Con el nombre de **Asociación Sindical Quetzal International Services, de la Industria de BPO y afines**, se constituye una Organización sindical de primer grado y de industria, la cual actuará de conformidad con la Constitución Política, las leyes que la aprueban, el Código Sustantivo de Trabajo y los presentes Estatutos. La cual adopta la sigla **ASOQUEB**.

ARTÍCULO 2: La sede principal de la asociación sindical es la ciudad de Soacha (Cundinamarca). Los dirigentes de la Junta Directiva Nacional y de las subdirectivas podrán residir, actuar y representar a los afiliados del sindicato en cualquier parte del país.

ARTÍCULO 3: El sindicato **Asociación Sindical de Quetzal International Services, de la Industria de BPO y afines**, estará conformado por trabajadores y trabajadoras que presten sus servicios, o estén vinculados, bajo cualquier modalidad de contrato a: empresas nacionales o extranjeras, así como a sus matrices, sucursales o filiales. Esto incluye aquellas relaciones laborales establecidas a través de contrato directo, así como empresas contratistas o subcontratistas que operen en áreas de atención al cliente, asesoramiento, gestión, entrenamiento, facilitación, documentación, supervisión, asistencia, procesamiento, verificación y desarrollo en actividades de la industria de BPO (Business Process Outsourcing) y/o Contact Centers a empresas nacionales y extranjeras cualquiera que sea su origen y en todo el territorio de la República de Colombia.

ARTÍCULO 4 OBJETIVO GENERAL: En los términos de la constitución, la ley, las convenciones colectivas, el objeto para el cual se constituye el sindicato es la reivindicación y promoción de los derechos laborales y sociales de los trabajadores y trabajadoras, el mejoramiento de su calidad de vida y de sus condiciones de trabajo; la unidad sindical de todos los trabajadores colombianos, sin distinción de raza, credo religioso, ideas filosóficas, opción sexual o militancia política; el pleno ejercicio de libertades políticas sindicales y ciudadanas de los trabajadores y sectores populares, y el fortalecimiento del sindicalismo internacional, así como representar a sus afiliados ante los patronos o empleadores nacionales e internacionales, ante organismos internacionales y autoridades administrativas del Estado colombiano.

ARTÍCULO 5: OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- a) Estudiar las características socioeconómicas de los empleados y empleadas de la industria, sus condiciones de trabajo, y los factores externos que más incidencia tienen garantizado los derechos laborales y sociales de los empleados y empleadas.
- b) Promover la sindicalización y la unidad sindical a nivel local, regional y nacional y la articulación con los sindicatos del sector a nivel internacional.
- c) Impulsar acciones por el derecho al trabajo, por un trabajo decente y la prevalencia del contrato de trabajo en las relaciones laborales.
- d) Interponer acciones jurídicas ante cualquier autoridad u organismo, representando los intereses y garantizando los derechos.
- f) Presentar ante las autoridades competentes demandas específicas que reivindiquen los derechos fundamentales de los afiliados y afiliadas al sindicato, y de todos los trabajadores, independiente del tipo de vinculación laboral y capacitación para el trabajo y el empleo en

condiciones dignas.

g) Promover la creación de cooperativas, fondos de ahorro y de auxilios y demás formas de propiedad social que permitan el acceso a recursos para el mejoramiento de la calidad de vida, la atención a calamidades domésticas o la satisfacción de necesidades familiares y personales.

h) Promover la educación sindical, política, profesional y técnica de los afiliados y afiliadas.

i) Promover la activa participación de las mujeres y de los jóvenes trabajadores en la actividad sindical y reivindicar sus problemáticas y derechos específicos.

j) Promover la articulación del sindicato con las demás organizaciones sociales que promueven la defensa de los derechos humanos, laborales y sociales y acciones a favor del Estado Social y Democrático de Derecho.

k) Promover la defensa de los intereses de los usuarios y consumidores de las empresas y productos del sector, a través de los medios de comunicación del sindicato, del impulso a formas de organización propias y de la articulación del sindicato con sus organizaciones.

l) Mantener de manera permanente una comunicación de doble vía con los afiliados y afiliadas, los usuarios y consumidores y con otros actores sociales relevantes, a través del desarrollo de medios de información actualizados y de buena calidad.

m) Promover la negociación colectiva y del desarrollo de iniciativas que fortalezcan la capacidad del sindicalismo para incidir en el diseño de las políticas públicas.

n) Promover la solidaridad de los asociados a cualquier nivel y crear los mecanismos que la faciliten, como el impulso de cooperativas y de fondos de ahorro y solidaridad.

o) Elaborar y promover proyectos que permitan la financiación de las diversas actividades y proyectos del Sindicato, en el cual se establezca institucionalmente la planeación estratégica como metodología para la elaboración de planes y actividades de los sindicatos.

ARTÍCULO 6: Para afiliarse al Sindicato se requiere:

1. Ser mayor de catorce (14) años.
2. Ser trabajador de alguna de las empresas enunciadas en el Capítulo I artículo 3 de estos estatutos.
3. Comprometerse con el cumplimiento de los objetivos propios del sindicato y con las actividades necesarias para su concreción.
4. Solicitar su admisión por escrito a la Junta Directiva Nacional quien decidirá por mayoría de votos.

PARÁGRAFO 1: En caso de que la Junta Directiva Nacional decida motivadamente denegar la afiliación y el interesado insistiere, la última decisión será tomada por la Asamblea General.

PRAGRAFO 2: Los afiliados o afiliadas al **SINDICATO** que pierdan su condición de trabajador del sector, mantendrán su condición de afiliados de la organización. Es el propio trabajador o la organización sindical quienes definen su permanencia como socio de la organización sindical.

ARTÍCULO 9: El sindicato tendrá la siguiente estructura organizativa:

- a) La asamblea General de Afiliados o Asamblea Nacional de Delegados, según la necesidad.
- b) La junta Directiva Nacional y/o subdirectivas según el caso.
- c) La asamblea de afiliados en la empresa, lugar de trabajo o profesión.

ARTÍCULO 10: La Asamblea General de Afiliados es la máxima autoridad del **SINDICATO**, en cada una de las empresas en las que el sindicato cuente con afiliados.

PARÁGRAFO 1. Los trabajadores afiliados tienen la facultad de convocar a su propia asamblea general de afiliados en su respectiva empresa.

PARÁGRAFO 2. En caso de que existan afiliados en tres (3) o más empresas y el número de afiliados en ellas sea igual o superior a 15 trabajadores, se designará un afiliado que represente a los afiliados de su respectiva empresa en la Asamblea Nacional de Delegados. Este delegado tendrá la responsabilidad de comunicar las inquietudes y necesidades de los trabajadores de la empresa, asegurando así una adecuada representación en las decisiones del sindicato.

ARTÍCULO 23: El Presidente o presidenta de la Junta Directiva Nacional tiene la representación legal del **SINDICATO** y sus funciones son:

- a) Celebrar contratos, otorgar poderes con previa autorización de la Junta Directiva Nacional.
- b) Presidir las sesiones de la Asamblea general de afiliados, Asamblea Nacional de Delegados y de la Junta Directiva Nacional; elaborar el orden del día de las respectivas sesiones de la Asamblea general y dirigir los debates;
- c) Convocar a la Junta Directiva Nacional a sesiones ordinarias o extraordinarias previa citación a los miembros por conducto de la Secretaría General.
- d) Rendir cada mes un informe a la Junta Directiva Nacional de sus labores y dar cuenta a ésta y a la Asamblea general de toda información que le sea solicitada por razón de sus funciones;
- e) Informar a la Junta Directiva Nacional de las fallas cometidas por los asociados, a fin de que se impongan las Sanciones a que haya lugar, de acuerdo con estos estatutos;
- f) Firmar las actas una vez aprobadas y toda orden de retiros de fondos y de gastos en asocio del tesorero/a y del fiscal;
- g) Comunicar a las autoridades correspondientes, en asocio del Secretario General, los cambios totales o parciales que ocurrieren en la Junta Directiva Nacional;
- h) Las demás funciones que le asigne la Asamblea General, siempre y cuando no sean funciones que le competan a los demás miembros de la Junta Directiva Nacional;
- i) Poner en funcionamiento y coordinar comisiones accidentales que decida la junta directiva nacional.
- j) Promover la elaboración e implementación del Plan Estratégico Sindical.

ARTÍCULO 36: De las subdirectivas. Cuando en un municipio diferente a la sede base de la junta nacional, el número de afiliados sea igual o mayor a 25, la junta nacional autorizará la creación de la respectiva subdirectiva.

ARTÍCULO 37: De los comités sindicales. Para las zonas donde el número de trabajadores afiliados sea menor a 25 la junta nacional podrá autorizar la creación de un comité sindical, que tendrá la representación de la organización sindical en la zona.

ARTÍCULO 38: Funciones del Comité Sindical. Los Comité Sindicales de empresa tendrán funciones de representación sindical y asumirán la vocería de los trabajadores ante los representantes de la empresa, velarán por la aplicación del convenio colectivo en su espacio de actuación y servirán de promotores y receptores de las inquietudes y aspiraciones de los trabajadores, a propósito de la elaboración de los pliegos de peticiones y del mejoramiento de sus condiciones de trabajo.

Aprobados por mayoría todos los artículos. Si (16 votos) Abstenciones (2).

4. Decisiones sobre la junta directiva nacional.

Se decidió de manera unánime la junta directiva nacional conformada de la siguiente manera: Juan José Meza como presidente, Rafael Lozano como vicepresidente, Diego Peñaloza como secretario, Adriana Vivas como fiscal, Laura Atehortúa tesorera, María José Luque como miembro de la comisión estatutaria de reclamos, quedado una vacante libre. María Daniela Noguera, Jose Luis Cáceres continuarán en sus respectivas secretarías. Y Juan Esteban Parra pasará a la secretaria de relaciones laborales.

Además, se volvió a abrir la convocatoria para los cargos de secretaria jurídica y secretaria de educación. Paula Beltrán Abril se postuló para la secretaría jurídica y Alicia Suaza para la secretaría de educación.

5. Directrices por parte de la Junta Directiva Nacional a la base.

Se informó a los trabajadores mantener todas las comunicaciones por escrito, no dar pie a la empresa para abrir procesos disciplinarios no ver los celulares no llegar tarde entre otros y siempre acudir al sindicato cuando tengamos algún problema con la empresa para que los respaldemos.

6. Capacitación en materia pensional.

Se informo sobre la posibilidad de una capacitación por parte del sindicato de Colpensiones (SINTRACOLPE) y se somete a votación dependiendo el número de interesados se definirá día y hora.

7. Elección de nuevos miembros secretaria jurídica y de educación

En este punto el presidente abrió la votación para las secretarías, los miembros presentes alzaron la mano y fueron aprobados con unanimidad. Estas compañeras son: Paula Beltrán Abril secretaria jurídica y Karen Alicia Suaza secretaria de educación.

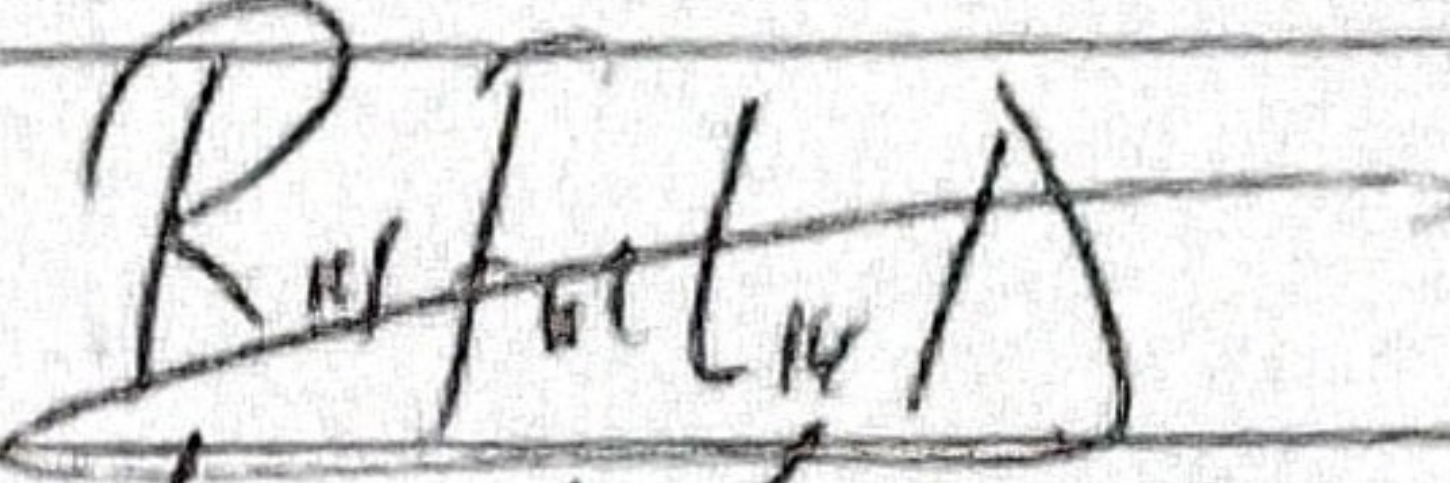
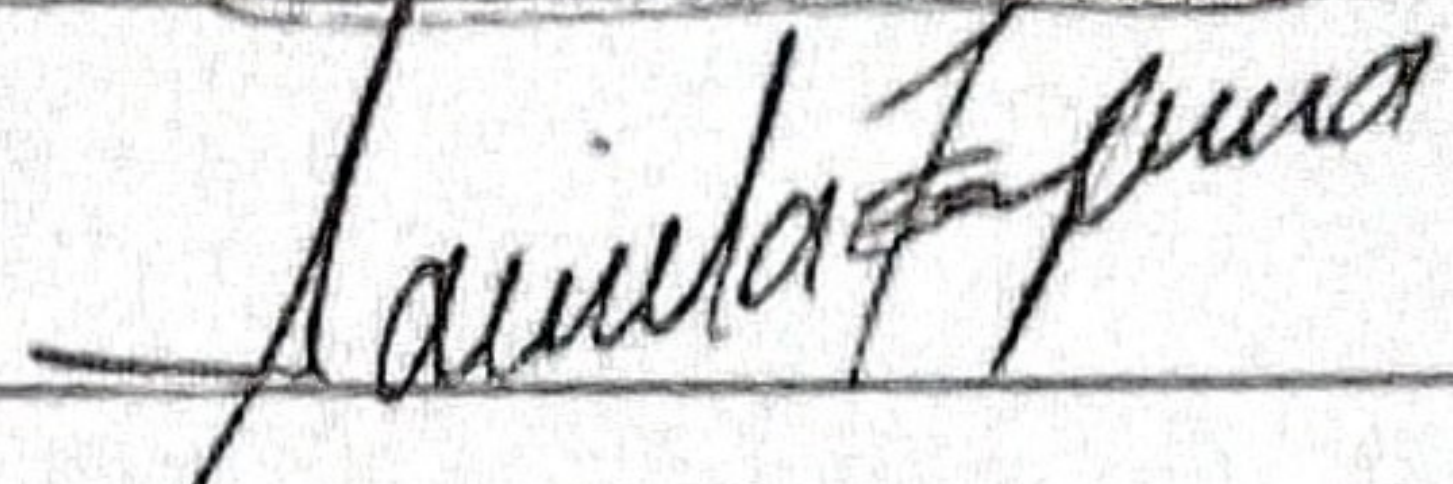
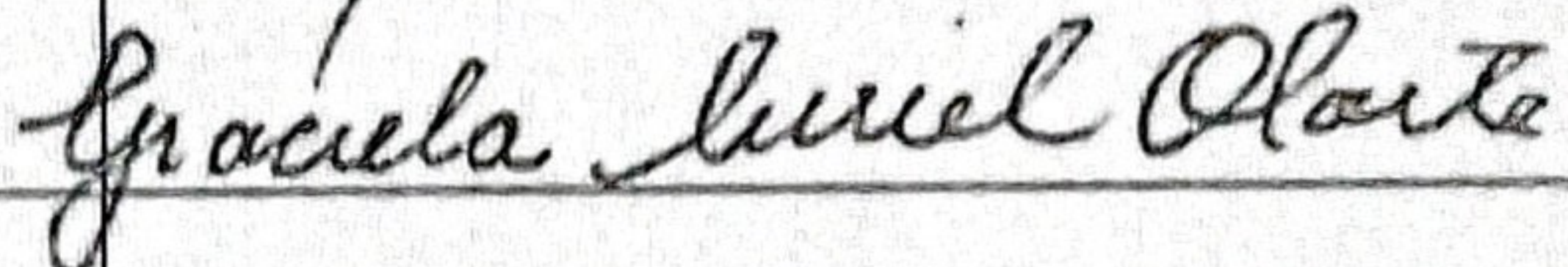
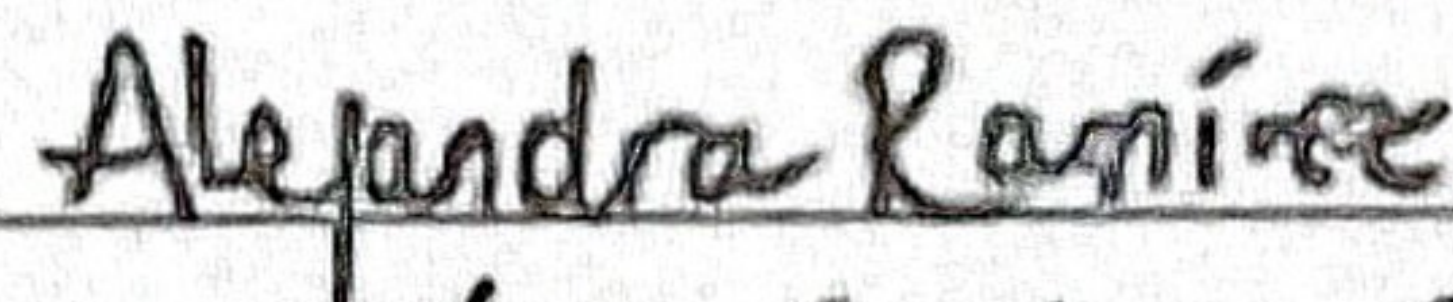
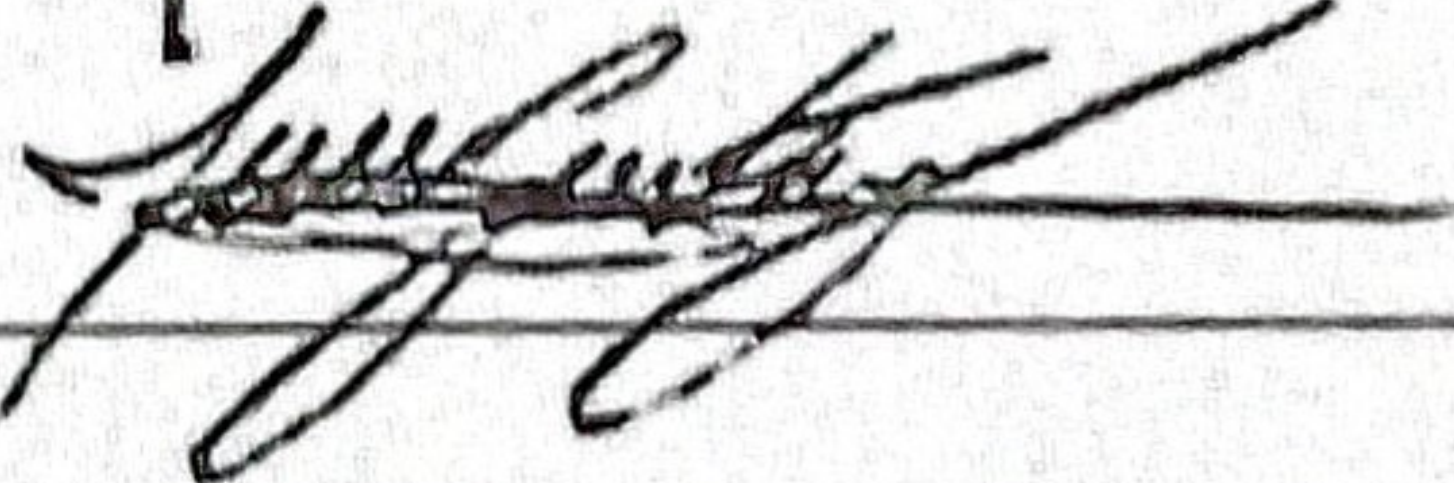
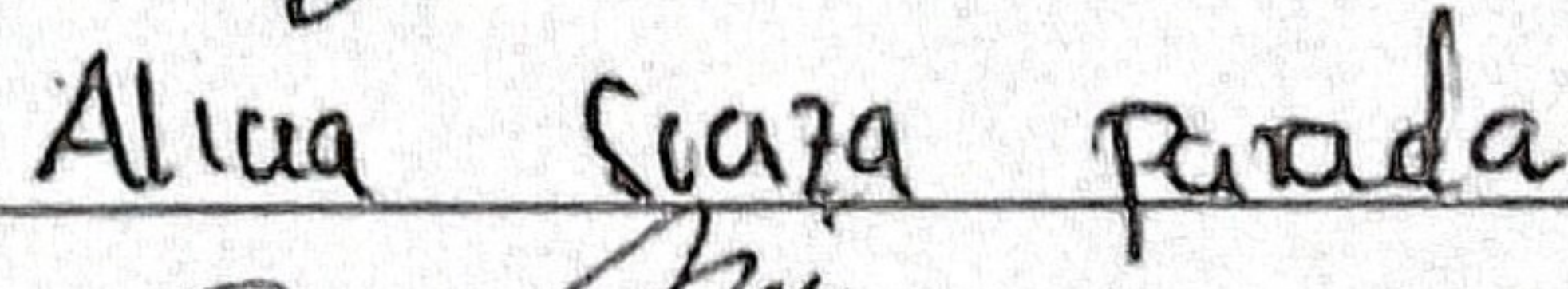
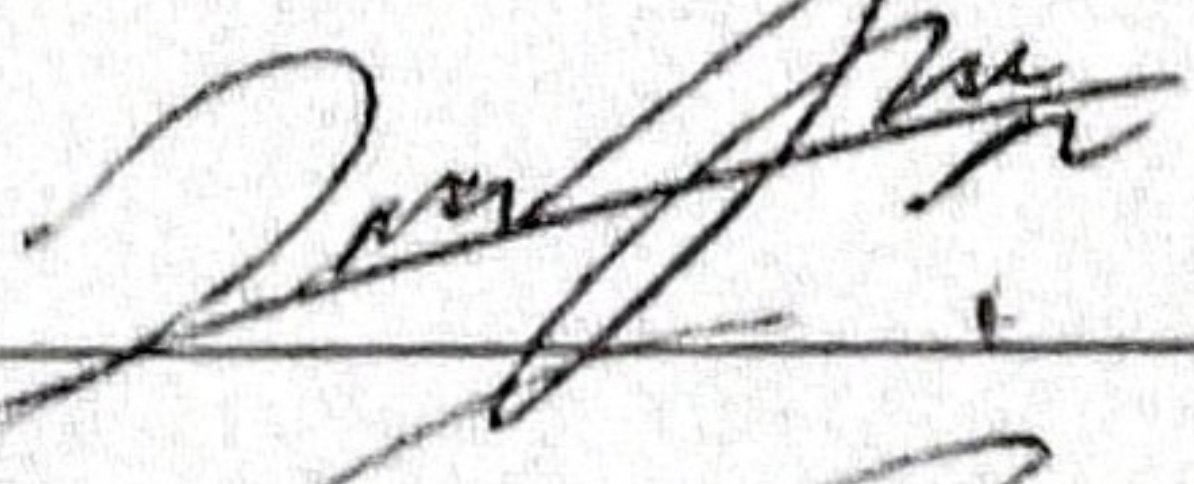

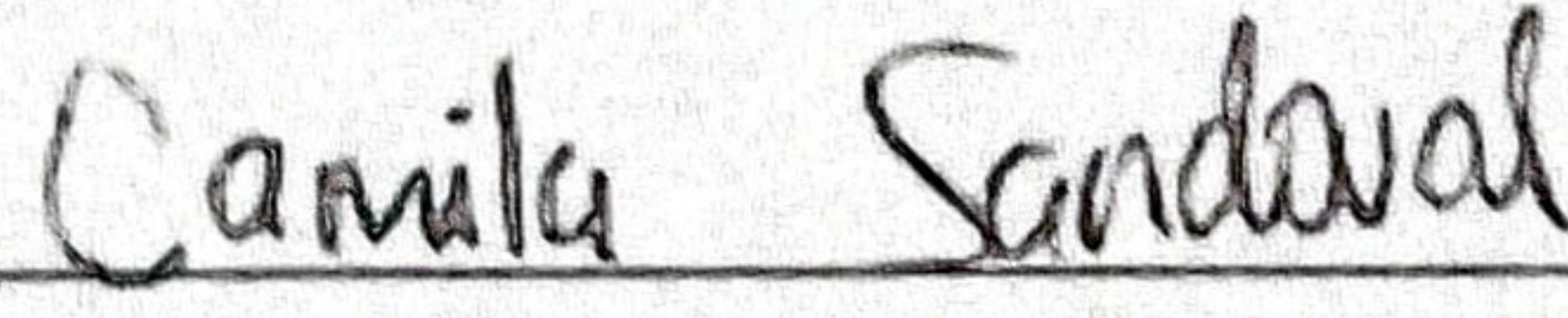
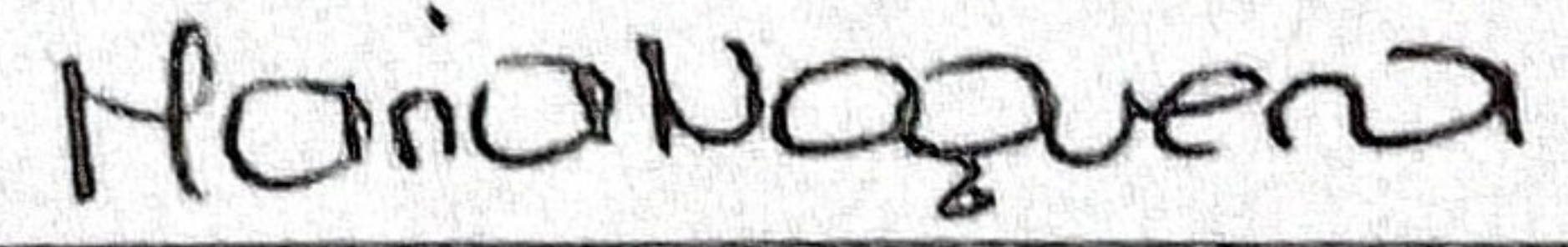
Se respondieron preguntas y peticiones y se concluyó la reunión.

Diego Peñaloza



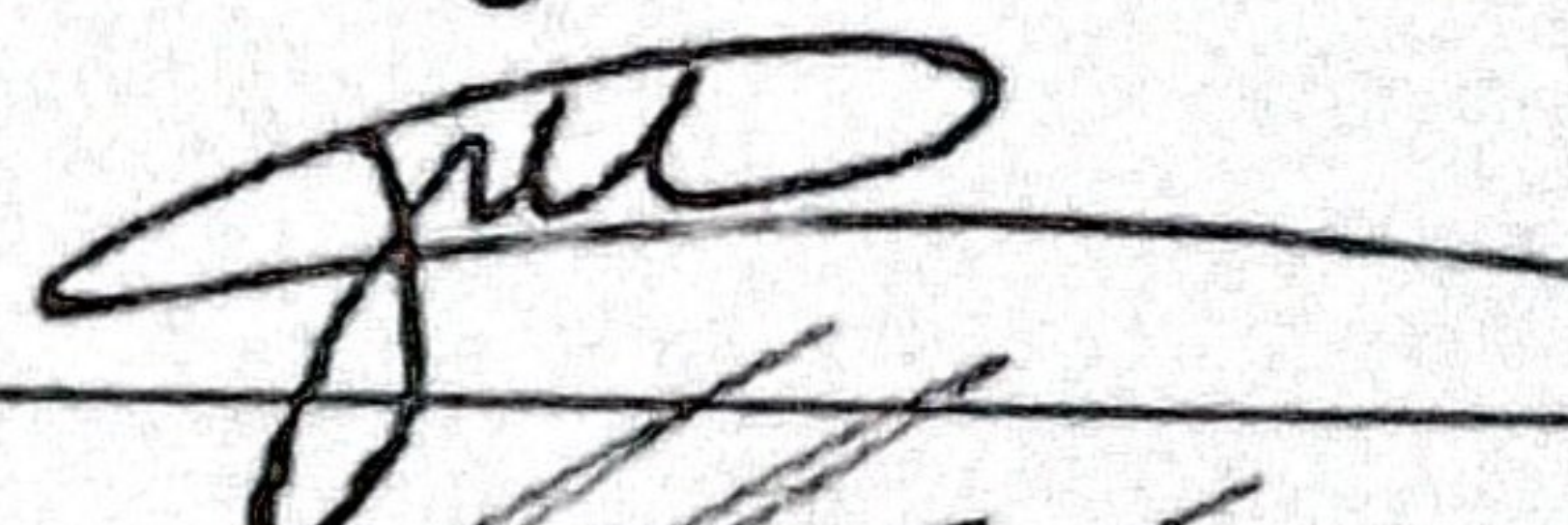

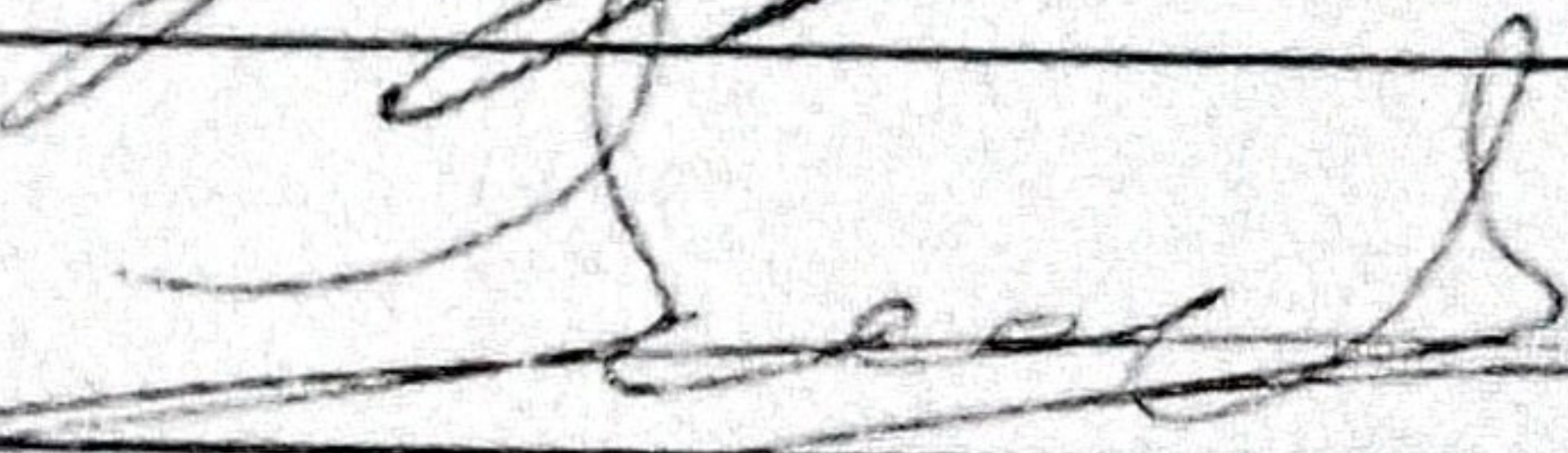
Diego Felipe Peñaloza Marín
Secretario del sindicato

**Listado Asamblea General
17 DE OCTUBRE DE 2024**

Listado tomado de la asistencia en la reunión.

NOMBRE	IDENTIFICACIÓN	FIRMA
Rafael Felipe Lozano Álvarez	1019114322	
Lina Daniela Méndez Espinoza	1018467323	
Graciela Victoria Curiel Olarte	1010243666	
Alejandra Ramírez Caro	1032497731	
Juan Manuel Gutiérrez Henao	1018504101	
Karen Alicia Suaza Parada	1193346531	
Juan José Meza Lozano	1143404121	
Adriana Paola Vivas Romero	53905109	
Camila Andrea Sandoval Chavez	1010239352	
Maria Daniela Noguera Pinzon	1018474785	

Listado Asamblea General
17 DE OCTUBRE DE 2024

Diego Felipe Peñaloza Marín	1072709630	Diego Peñaloza
Juan Esteban Parra Amador	1015459535	
Maria Jose Luque Sarmiento	1078372536	Maria Jose L.S.
Laura Atehortúa Castro	1020843371	
Paula Valentina Beltran Abril	1007380882	Paula B.
Vivian Jaidid Español Diaz	1019146765	
Jose Luis Caceres Perez	1140878041	
Luis Alejandro Perez Alvarez	1145050403	

ACTA DE ASAMBLEA PARA ELECCIÓN DE TRIBUNAL DE ARBITRAMENTO DE LA ASOCIACIÓN SINDICAL DE QUETZAL INTERNATIONAL SERVICES, DE LA INDUSTRIA DE BPO Y AFINES.

Siendo las veinte treinta (20:30) horas (ocho y treinta de la noche) del 11 de noviembre de 2024, el Administrador del Salón virtual da inicio a la sesión, reportando que hay **17** conexiones activas y recordando que para solicitar la palabra se puede acudir al ícono de la mano o levantando la mano ante la cámara. Solicita mantener el micrófono apagado mientras no se este interviniendo.

Inicia la Asamblea extraordinaria de los trabajadores de la Compañía QUETZAL INTERNATIONAL SERVICES. afiliados a ASOCIACIÓN SINDICAL DE QUETZAL, ASINQUETZ ahora llamado **ASOCIACIÓN SINDICAL DE QUETZAL INTERNATIONAL SERVICES, DE LA INDUSTRIA DE BPO Y AFINES (ASOQUEB)**, la cual había sido convocada desde el pasado **5** de agosto/24 a objeto de desarrollar el Orden del Día contenido en dicha Convocatoria.

Constatada la identidad de los presentes, se inicia el Desarrollo del Orden del Día propuesto en la Convocatoria, a saber:

1.Llamado a lista y verificación del quórum. El compañero Secretario de la Asamblea verifica y constata la presencia de los **diecisiete (17)** trabajadores de QUETZAL INTERNATIONAL SERVICES afiliados a la ASINQUETZ conectados, lo que implica que existe Quorum deliberatorio y decisorio.

2.- Informe sobre el estado en que se encuentran las negociaciones sobre el Pliego de Peticiones y el Cierre de la Etapa de Arreglo Directo. El Presidente de la Asamblea solicitó a los asesores sindicales presentes su colaboración en punto a este tema del Orden del Día. El PRESIDENTE de ASINQUETZ JUAN JOSE MEZA hizo un sintético recuento sobre lo sucedido desde que se hizo la denuncia parcial de la Convención, las características del Pliego, el decurso de las conversaciones durante la etapa de arreglo directo, la finalización de la misma sin acuerdos sobre el Pliego, la elaboración del Acta de Terminación de la Etapa y su radicación ante el Mintrabajo.

3.- Presentación de las Alternativas para continuar tramitando el Conflicto Colectivo del Trabajo. A renglón seguido el Presidente solicitó la colaboración del secretario, quien se encontraba presente, para que explicara a los Asambleístas las Alternativas existentes para culminar el Conflicto Colectivo en curso.

El secretario DIEGO PEÑALOZA MARÍN, planteó la posibilidad de definir los puntos más importantes del pliego y tratar de conciliar con la empresa, con el fin de realizar un último acercamiento con propuestas más centradas y así evitar el tiempo que conlleva llegar a un acuerdo por medio del Tribunal de Arbitramento.

El presidente tomó la palabra e hizo hincapié en que si la decisión de la Asamblea llega a ser la de optar por el Tribunal de Arbitramento tal decisión debe ser comunicada al Ministerio del Trabajo para que proceda a su integración mediante la Resolución correspondiente independientemente de que intentemos conciliar.

4.- Opción entre Tribunal de Arbitramento y Huelga. Terminadas las explicaciones, el Presidente de la Asamblea puso a consideración de los Asambleístas los mecanismos existentes para solucionar el Conflicto Colectivo, Huelga y Tribunal de Arbitramento, decidiéndose por **17 votos a favor** acudir al Tribunal de Arbitramento como el mecanismo que solucione el Pliego de Peticiones elevado a QUETZAL INTERNATIONAL SERVICES.

5.- Designación de Árbitro

Abierta la ronda de intervenciones se propuso como Árbitro Principal al ciudadano colombiano y Especialista en Régimen Laboral de los Hidrocarburos en Derecho del Trabajo JORGE ALBERTO JURADO MURILLO (C.C. 91.226.868 expedida en Bogotá – jorgealbertojuradom@outlook.com), amplio conocedor de la industria de los hidrocarburos y de su régimen laboral. El ciudadano y abogado ALBERTO JURADO MURILLO fue elegido como Primera Opción de Árbitro.

6.- Tareas, proposiciones y varios. El Secretario instruyó a los Asambleístas en relación con la necesidad de notificar al Mintrabajo sobre la decisión adoptada, informando que el nuevo Presidente Nacional y Representante legal se encuentra atento a desarrollar las gestiones propias de su cargo ante el Ministerio del Trabajo.

7. Sanciones a Afiliados. El presidente instruyó a los Asambleístas sobre las sanciones existentes dentro de los estatutos en relación a la violación de los deberes de los afiliados e hizo un llamado a cumplir con cabalidad estos mismos.

8. Temas varios. Se actualizó a los Asambleístas los pasos a seguir en relación a la nueva naturaleza del sindicato como uno de Industria y de las empresas interesadas en unirse a la Organización sindical. Haciendo énfasis en la futura creación de una subdirectiva en la ciudad de Bogotá.

Siendo las 9:48 de la noche del día 07/11/2024 se hace cierre de la presente asamblea.

A handwritten signature in dark ink, reading "Diego Peñaloza". The signature is written in a cursive, slightly slanted style.

Diego Felipe Peñaloza Marin.

Secretario General.

Acta No. 1

INSTALACIÓN

En la ciudad de Bogotá, D.C., siendo las once de la mañana (11:00 a.m.), del día tres (3) de mes de enero de dos mil veinticinco (2025), se reunieron virtualmente de acuerdo con lo establecido por la Ley 2213 del 13 de junio de 2022¹, que decreto como legislación permanente el Decreto 806 de 2020. Los Doctores **JUAN FERNANDO RICO CAICEDO, JORGE ALBERTO JURADO MURILLO Y RODRIGO VARGAS PARRA**, en su calidad de Árbitros del Tribunal de Arbitramento Obligatorio convocado e integrado por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social para que se estudie y decida el diferendo laboral colectivo existente entre la **EMPRESA QUETZAL INTERNATIONAL SERVICES SAS y el ASOCIACION SINDICAL DE QUETZAL INTERNATIONAL SERVICES DE LA INDUSTRIA BPO Y AFINES "ASOQUEB"**, con el objeto de proceder a instalar la mencionada Corporación Arbitral.

El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social por medio de la Resolución No. 5889 del 20 de diciembre de 2024, ordenó la convocatoria de un Tribunal de Arbitramento para que se estudie y decida el diferendo laboral colectivo existente entre la **EMPRESA QUETZAL INTERNATIONAL SERVICES SAS y el ASOCIACION SINDICAL DE QUETZAL INTERNATIONAL SERVICES DE LA INDUSTRIA BPO Y AFINES "ASOQUEB"** e integró el Tribunal con los doctores anteriormente mencionados, quienes tomaron posesión de sus cargos ante la Grupo Interno de Trabajo de Relaciones Laborales del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, tal como consta en la resolución citada y las correspondientes Actas.

Por tanto, al quedar integrado en su totalidad el Tribunal de Arbitramento Obligatorio constituido por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social para que estudie y decida el diferendo laboral colectivo existente entre las partes aquí mencionadas, proceden los Árbitros a su instalación.

De común acuerdo los Árbitros designaron como Presidente del tribunal al Doctor **RODRIGO VARGAS PARRA** y como Secretario del mismo al Doctor **CARLOS ARTURO GUTIERREZ SIERVO**, este último, quién manifestó no estar incurso en

¹ "Se utilizarán los medios tecnológicos para todas las actuaciones, audiencias y diligencias y se permitirá a los sujetos procesales actuar en los procesos o trámites a través de los medios digitales disponibles, evitando exigir y cumplir formalidades presenciales o similares, que no sean estrictamente necesarias. Por tanto, las actuaciones no requerirán de firmas manuscritas o digitales, presentaciones personales o autenticaciones adicionales, ni incorporarse o presentarse en medios físicos." (Artículo 2º. Ley 2213 de 2022).

TRIBUNAL DE ARBITRAMENTO OBLIGATORIO
QUETZAL INTERNATIONAL SERVICES SAS y la ASOCIACION SINDICAL DE QUETZAL
INTERNATIONAL SERVICES DE LA INDUSTRIA BPO Y AFINES “ASOQUEB”

inhabilidades e incompatibilidades, se le tomó el juramento de rigor, y se posesionó en el acto del cargo.

Acto seguido, se acordó solicitar a las partes en conflicto una prórroga de sesenta (60) días hábiles contados a partir del vencimiento del término legal, para pronunciarse sobre el diferendo laboral colectivo existente entre la **EMPRESA QUETZAL INTERNATIONAL SERVICES SAS** y el **ASOCIACION SINDICAL DE QUETZAL INTERNATIONAL SERVICES DE LA INDUSTRIA BPO Y AFINES “ASOQUEB”**.

De la misma manera solicitar a la EMPRESA enviar los siguientes documentos: Actas en su integridad de la Etapa de Arreglo Directo, suscrita entre las partes; estados financieros de la EMPRESA a 31 de diciembre de los años; 2022, 2023 y 2024; certificación de los incrementos salariales realizados durante los años 2023 y 2024, Certificado de Representación legal de LA EMPRESA, Certificación del número de trabajadores de la EMPRESA indicando cargo y salario y modalidad contractual, cuantos pertenecen a la organización sindical existente al interior de la EMPRESA, Reglamento Interno de Trabajo, pacto Colectivo (Si existieran), certificación de la existencia de otras organizaciones sindicales al interior de la Empresa, indicando el número de trabajadores afiliados a dichas organizaciones, convenciones y/o Laudos anteriores, certificar la dirección de correo electrónico para efecto de notificaciones y finalmente, un resumen escrito sobre su posición frente al pliego de peticiones, incluyendo referencia a los acuerdos o propuestas para resolver el pliego y todos los documentos que consideren necesarios para ilustración del Tribunal.

A la Organización Sindical para que envíe los siguientes documentos: Denuncia de la convención, Pliego de peticiones (fecha de presentación), Certificación del número de empleados afiliados a la organización sindical, indicando cargo y modalidad contractual, actas de la etapa de arreglo directo, Acta de Asamblea que decidió la convocatoria de un Tribunal de Arbitramento, Estatutos de la Organización Sindical, certificado del Registro sindical, convención o laudos arbitrales anteriores, certificar la dirección de correo electrónico para efecto de notificaciones y un resumen escrito sobre su posición frente al pliego de peticiones y todos los documentos que consideren necesarios para ilustración del Tribunal.

Se tomó la determinación por unanimidad, que el trámite y decisión del conflicto colectivo existente entre **EMPRESA QUETZAL INTERNATIONAL SERVICES SAS y el ASOCIACION SINDICAL DE QUETZAL INTERNATIONAL SERVICES DE LA INDUSTRIA BPO Y AFINES “ASOQUEB”**, se realizará de manera virtual siguiendo las directrices de la Ley 2213 del 13 de junio de 2022, que decreto como legislación permanente el Decreto 806 de 2020.

La sede del Tribunal está ubicada en la Carrera 4 No. 18-50, Oficina 1105 de la

TRIBUNAL DE ARBITRAMENTO OBLIGATORIO
QUETZAL INTERNATIONAL SERVICES SAS y la ASOCIACION SINDICAL DE QUETZAL
INTERNATIONAL SERVICES DE LA INDUSTRIA BPO Y AFINES "ASOQUEB"


ciudad de Bogotá. Correo electrónico del Tribunal:
tribunalesarbitramento2021@gmail.com y/o gutierrezsiervo@yahoo.com , celular
3118083919.

De la misma manera, para efecto de notificar las actuaciones del Tribunal, tangasen en cuenta los siguientes contactos, así: **EMPRESA**
Silvia.propato@abogadaalexandra.com, facturas@quetzalintl.com,
notificacionesjudiciales@quetzalintl.com, Avenida Calle 116 No. 21-50 de esta
ciudad de Bogotá D.C., Teléfono 3028564423 y del **SINDICATO**
sindicatoasinquetz@gmail.com.

No siendo otro el objeto de la reunión se dio por terminada a las doce (12) meridiano.
La presente acta fue leída y aprobada por todos los que en ella intervinieron.


RODRIGO VARGAS PARRA
Presidente


JORGE ALBERTO JURADO MURILLO
Árbitro


JUAN FERNANDO RICO CAICEDO
Árbitro


CARLOS ARTURO GUTIERREZ SIERVO
Secretario

TRIBUNAL DE ARBITRAMENTO OBLIGATORIO
QUETZAL INTERNATIONAL SERVICES SAS y la
ORGANIZACIÓN SINDICAL "ASOQUEB"

Bogotá, D.C., 13 de enero de 2025

Señores:

PAULA CATALINA CUEVAS PEREZ

Representante Legal

QUETZAL INTERNATIONAL SERVICES S.A.S.

Silvia.propato@abogadaalexandra.com

facturas@quetzalintl.com,

notificacionesjudiciales@quetzalintl.co,

Avenida Calle 116 No. 21-50

Tel (s): 3028564423

Bogotá, D.C.

E.S.D.

REFERENCIA: U R G E N T E

CITACION A AUDIENCIA VIRTUAL

(Jueves dieciséis (16) de enero de dos mil veinticinco (2025). Hora: 10:00 p.m)

Cordial saludo:

De acuerdo con lo ordenado en sesión llevada a cabo en Audiencia de Instalación del Tribunal Obligatorio de Arbitramento para dirimir el conflicto colectivo laboral surgido entre el **QUETZAL INTERNATIONAL SERVICES SAS y la ORGANIZACIÓN SINDICAL "ASOQUEB"**, se dispuso **CITARLOS** a la Audiencia Virtual que se llevará a cabo el **día jueves dieciséis (16) de enero de dos mil veinticinco (2025). Hora: 10:00 a.m.**, a la que podrá concurrir con la asistencia de **por lo menos dos (2) Asesores**, con el fin de que den explicación de las razones por las cuales no llegaron a un acuerdo total sobre los puntos del pliego de peticiones presentados a esa entidad a la empresa.

Previamente a la audiencia se les enviará el link correspondiente a los correos electrónicos registrados por las partes ante el Ministerio de Trabajo, a fin de que se conecten a la citada diligencia.

Cordialmente,



CARLOS ARTURO GUTIERREZ SIERVO

Secretario

tribunalesarbitramento@gmail.com

Carrera 4 No. 18-50 Torre A Oficina 1105 Teléfono 3118083919

Bogotá D.C. Colombia S.A.

U R G E N T E - CITATORIO AUDIENCIA VIRTUAL T.A.O. QUETZAL-ASOQUEB

4 mensajes

CARLOS GUTIERREZ <tribunalesarbitramento2021@gmail.com>

13 de enero de 2025, 17:41

Para: Silvia.propato@abogadaalexandra.com, facturas@quetzalintl.com, notificacionesjudiciales@quetzalintl.co, juan.rico@alianta.com.co, rvargas.abogados@gmail.com, jorgealbertojuradom@oulook.com

Cordial saludo:

De acuerdo con lo ordenado en sesión llevada a cabo en Audiencia de Instalación del Tribunal Obligatorio de Arbitramento para dirimir el conflicto colectivo laboral surgido entre el **QUETZAL INTERNATIONAL SERVICES SAS y la ORGANIZACIÓN SINDICAL "ASOQUEB"**, se dispuso **CITARLOS** a la Audiencia Virtual que se llevará a cabo el **día jueves dieciséis (16) de enero de dos mil veinticinco (2025). Hora: 9:00 a.m.**, a la que podrá concurrir con la asistencia de **por lo menos dos (2) Asesores**, con el fin de que den explicación de las razones por las cuales no llegaron a un acuerdo total sobre los puntos del pliego de peticiones presentados a esa entidad por la Organización Sindical arriba mencionada.

Previamente a la audiencia se les enviará el link correspondiente a los correos electrónicos registrados por las partes ante el Ministerio de Trabajo, a fin de que se conecten a la citada diligencia.

Cordialmente,

CARLOS ARTURO GUTIERREZ SIERVO
Secretario

Se adjunta oficio citatorio



TAO-OFICIO CITATORIO AUDIENCIA VIRTUAL EMP QUETZAL.pdf
279K

Mail Delivery Subsystem <mailer-daemon@googlemail.com>

Para: tribunalesarbitramento2021@gmail.com

13 de enero de 2025, 17:41



No se ha encontrado la dirección

Tu mensaje no se ha entregado a **notificacionesjudiciales@quetzalintl.co** porque no se ha encontrado el dominio quetzalintl.co. Comprueba que no haya erratas ni espacios innecesarios y vuelve a intentarlo.

MÁS INFORMACIÓN

La respuesta fue:

DNS Error: DNS type 'mx' lookup of quetzalintl.co responded with code NXDOMAIN Domain name not found: quetzalintl.co For more information, go to <https://support.google.com/mail/?p=BadRcptDomain>

Final-Recipient: rfc822; notificacionesjudiciales@quetzalintl.co

Action: failed

Status: 5.1.2

Diagnostic-Code: smtp; DNS Error: DNS type 'mx' lookup of quetzalintl.co responded with code NXDOMAIN

Domain name not found: quetzalintl.co For more information, go to <https://support.google.com/mail/?p=BadRcptDomain>

Last-Attempt-Date: Mon, 13 Jan 2025 14:41:19 -0800 (PST)

----- Mensaje reenviado -----

From: CARLOS GUTIERREZ <tribunalesarbitramento2021@gmail.com>

To: Silvia.propato@abogadaalexandra.com, facturas@quetzalintl.co, notificacionesjudiciales@quetzalintl.co, juan.rico@alianta.com.co, rvargas.abogados@gmail.com, jorgealbertojuradom@oulook.com

Cc:

Bcc:

Date: Mon, 13 Jan 2025 17:41:05 -0500

Subject: U R G E N T E - CITATORIO AUDIENCIA VIRTUAL T.A.O. QUETZAL-ASOQUEB

----- Message truncated -----

Rodrigo Vargas Parra <rvargas.abogados@gmail.com>

13 de enero de 2025, 17:44

Para: CARLOS GUTIERREZ <tribunalesarbitramento2021@gmail.com>

Ok . El sindicato a las 11?

RODRIGO VARGAS PARRA

[El texto citado está oculto]

Silvia Propato <silvia.propato@abogadaalexandra.com>

13 de enero de 2025, 18:03

Para: CARLOS GUTIERREZ <tribunalesarbitramento2021@gmail.com>

Dr. Gutiérrez buenas tardes,

Existe un error en la dirección de notificaciones judiciales de la compañía, el email es notificacionesjudiciales@quetzalintl.com y la que está incluida en el documento de notificación de la reunión termina en co.

TRIBUNAL DE ARBITRAMENTO OBLIGATORIO
QUETZAL INTERNATIONAL SERVICES SAS y la
ORGANIZACIÓN SINDICAL "ASOQUEB"

Bogotá, D.C., 13 de enero de 2025

Señores:

GUSTAVO ADOLFO FERREIRA SANCHEZ
Representante Legal ASOCIACION SINDICAL DE QUETZAL
INTERNATIONAL SERVICES DE LA INDUSTRIA BPO Y AFINES –
ASOQUEB -

sindicatoasinquetz@gmail.com

Tel (s):

Bogotá, D.C.

E.S.D.

REFERENCIA: U R G E N T E

CITACION A AUDIENCIA VIRTUAL

(Jueves dieciséis (16) de enero de dos mil veinticinco (2025). Hora: 9:00 p.m)

Cordial saludo:

De acuerdo con lo ordenado en sesión llevada a cabo en Audiencia de Instalación del Tribunal Obligatorio de Arbitramento para dirimir el conflicto colectivo laboral surgido entre el **QUETZAL INTERNATIONAL SERVICES SAS y la ORGANIZACIÓN SINDICAL "ASOQUEB"**, se dispuso **CITARLOS** a la Audiencia Virtual que se llevará a cabo el **día jueves dieciséis (16) de enero de dos mil veinticinco (2025). Hora: 9:00 a.m**, a la que podrá concurrir con la asistencia de **por lo menos dos (2) Asesores**, con el fin de que den explicación de las razones por las cuales no llegaron a un acuerdo total sobre los puntos del pliego de peticiones presentados a esa entidad a la empresa.

Previamente a la audiencia se les enviará el link correspondiente a los correos electrónicos registrados por las partes ante el Ministerio de Trabajo, a fin de que se conecten a la citada diligencia.

Cordialmente,



CARLOS ARTURO GUTIERREZ SIERVO
Secretario

tribunalesarbitramento@gmail.com

Carrera 4 No. 18-50 Torre A Oficina 1105 Teléfono 3118083919

Bogotá D.C. Colombia S.A.

U R G E N T E - CITATORIO AUDIENCIA VIRTUAL T.A.O. QUEZALT-ASOQUEB

1 mensaje

CARLOS GUTIERREZ <tribunalesarbitramento2021@gmail.com>

13 de enero de 2025, 17:54

Para: sindicatoasinquetz@gmail.com, juan.rico@alianta.com.co, rvargas.abogados@gmail.com,
jorgealbertojuradom@oulook.com

Cordial saludo:

De acuerdo con lo ordenado en sesión llevada a cabo en Audiencia de Instalación del Tribunal Obligatorio de Arbitramento para dirimir el conflicto colectivo laboral surgido entre el **QUETZAL INTERNATIONAL SERVICES SAS** y la **ORGANIZACIÓN SINDICAL "ASOQUEB"**, se dispuso **CITARLOS** a la Audiencia Virtual que se llevará a cabo el **día jueves dieciséis (16) de enero de dos mil veinticinco (2025). Hora: 9:00 a.m.**, a la que podrá concurrir con la asistencia de **por lo menos dos (2) Asesores**, con el fin de que den explicación de las razones por las cuales no llegaron a un acuerdo total sobre los puntos del pliego de peticiones presentados a esa entidad a la empresa.

Previamente a la audiencia se les enviará el link correspondiente a los correos electrónicos registrados por las partes ante el Ministerio de Trabajo, a fin de que se conecten a la citada diligencia.

Cordialmente,

CARLOS ARTURO GUTIERREZ SIERVO
Secretario

Se adjunta oficio citatorio,



T-A-O- QUETZAL-ASOQUEB- CITATORIO AUDIENCIA VIRTUAL SINDICATO ASOQUEB.pdf


279K


Buenas tardes, adjuntos se encuentran los documentos solicitados y la respuesta al oficio del 3 de enero del 2025

El vie, 3 ene 2025 a la(s) 4:54 p.m., CARLOS GUTIERREZ


[El texto citado está oculto]

7 adjuntos

 **SEGUNDA REFORMA ESTATUTOS DE LA ASOCIACION SINDICAL DE QUETZAL INTERNACIONAL SERVICES.pdf**
246K


 **ASAMBLEA 6 (Segunda Modificación Estatutaria y Cambio Junta Directva Nacional).pdf**
2892K

 **ACTA ASAMBLEA TRIBUNAL DE ARBITRAMENTO Y OTROS.pdf**
113K

 **Constancia_NV20240822001421.pdf**
407K

 **Propuestas Pliego Peticiones ASINQUETZ.pdf**
163K

 **Gmail - PRESENTACIÓN FORMAL DE PLIEGO DE PETICIONES.pdf**
210K

 **Actas Etapa de Negociacion.pdf**
10911K

SINDICATO ASINQUETZ < синдicatoasinquetz@gmail.com >
Para: CARLOS GUTIERREZ < tribunalesarbitramento2021@gmail.com >

15 de enero de 2025, 7:17

Buen día Señores Tribunal de arbitramento, y señor Secretario.

Por medio del presente correo, ASOQUEB, complementa la respuesta del día de ayer en que se aportó la mayoría de los documentos requeridos, ahora expresando nuestra respuesta favorable e inequívoca de autorización a la PRORROGA de 60 días para proferir el laudo.

Muchas gracias.

CARLOS GUTIERREZ < tribunalesarbitramento2021@gmail.com >
Para: rvargas.abogados@gmail.com, juan.rico@alianta.com.co, jorgealbertojuradom@oulook.com

15 de enero de 2025, 10:50

Doctores, buenos días,

Remito a ustedes los correos enviados por la organización sindical con los que presenta pruebas y la correspondiente Autorización de prórroga, solicitada por esta corporación.

Cordialmente,

CARLOS ARTURO GUTIERREZ SIERVO
Secretario

[El texto citado está oculto]

TRIBUNAL DE ARBITRAMENTO OBLIGATORIO
QUETZAL INTERNATIONAL SERVICES SAS y la
ORGANIZACIÓN SINDICAL "ASOQUEB"

Bogotá, D.C., 15 de enero de 2025

Señores:

GUSTAVO ADOLFO FERREIRA SANCHEZ

**Representante Legal ASOCIACION SINDICAL DE QUETZAL
INTERNATIONAL SERVICES DE LA INDUSTRIA BPO Y AFINES –
ASOQUEB -**

sindicatoasinquetz@gmail.com

ojitoj@gmail.com

Tel (s):

Bogotá, D.C.

E.S.D.

**REFERENCIA: U R G E N T E
APLAZAMIENTO CITACION A
AUDIENCIA VIRTUAL**

(Martes veintiuno (21) de enero de dos mil veinticinco (2025). Hora: 9:00 a.m)

Cordial saludo:

El suscrito secretario del Tribunal Obligatorio de Arbitramento para dirimir el conflicto colectivo laboral surgido entre el **QUETZAL INTERNATIONAL SERVICES SAS y la ORGANIZACIÓN SINDICAL "ASOQUEB"**, se permite informarles que por motivos ajenos a la voluntad de los señores árbitros que integran este Tribunal, se dispuso **APLAZAR** la citación programada para el día 16 de enero de los corrientes, por lo que se les **CITA A LA AUDIENCIA VIRTUAL** que se llevará a cabo el **día Martes veintiuno (21) de enero de dos mil veinticinco (2025). Hora: 9:00 a.m**, a la que podrá concurrir con la asistencia de **por lo menos dos (2) Asesores**, con el fin de que den explicación de las razones por las cuales no llegaron a un acuerdo total sobre los puntos del pliego de peticiones presentados por esa entidad a la empresa.

Previamente a la audiencia se les enviará el link correspondiente a los correos electrónicos registrados por las partes ante el Ministerio de Trabajo, a fin de que se conecten a la citada diligencia.

Cordialmente,



CARLOS ARTURO GUTIERREZ SIERVO
Secretario

tribunalesarbitramento@gmail.com

Carrera 4 No. 18-50 Torre A Oficina 1105 Teléfono 3118083919

Bogotá D.C. Colombia S.A.

APLAZAMIENTO CITACION AUDIENCIA VIRTUAL TAO QUETZAL-ASOQUEB

1 mensaje

CARLOS GUTIERREZ <tribunalesarbitramento2021@gmail.com>

15 de enero de 2025, 13:04

Para: notificacionesjudiciales@quetzalintl.com, rvargas.abogados@gmail.com, Silvia.propato@abogadaalexandra.com, facturas@quetzalintl.com, juan.rico@alianta.com.co, jorgealbertojuradom@oulook.com

El suscrito secretario del Tribunal Obligatorio de Arbitramento para dirimir el conflicto colectivo laboral surgido entre el **QUETZAL INTERNATIONAL SERVICES SAS y la ORGANIZACIÓN SINDICAL "ASOQUEB"**, se permite informarles que por motivos ajenos a la voluntad de los señores árbitros que integran este Tribunal, se dispuso **APLAZAR** la citación programada para el día 16 de enero de los corrientes, por lo que se les **CITA A LA AUDIENCIA VIRTUAL** que se llevará a cabo el **día Martes veintiuno (21) de enero de dos mil veinticinco (2025). Hora: 10:00 a.m.**, a la que podrá concurrir con la asistencia de **por lo menos dos (2) Asesores**, con el fin de que den explicación de las razones por las cuales no llegaron a un acuerdo total sobre los puntos del pliego de peticiones presentados a esa entidad a la empresa.

Previamente a la audiencia se les enviará el link correspondiente a los correos electrónicos registrados por las partes ante el Ministerio de Trabajo, a fin de que se conecten a la citada diligencia.

Se adjunta, oficio citatorio.
FAVOR ACUSAR RECIBO.

Cordialmente,

CARLOS ARTURO GUTIERREZ SIERVO
Secretario



T.A.O. QUETZAL-ASPOQUEB- APLAZAMIENTO CITATORIO AUDIENCIA VIRTUAL EMP QUETZAL.pdf
107K

U R G E N T E - APALZAMIENTO CITATORIO AUDIENCIA VIRTUAL TAO QUETZAL-ASOQUEB

2 mensajes

CARLOS GUTIERREZ <tribunalesarbitramento2021@gmail.com>

15 de enero de 2025, 12:56

Para: sindicatoasinquetz@gmail.com, ojitoj@gmail.com, rvargas.abogados@gmail.com, juan.rico@alianta.com.co, jorgealbertojuradom@oulook.com

Buenas tardes,

El suscrito secretario del Tribunal Obligatorio de Arbitramento para dirimir el conflicto colectivo laboral surgido entre el **QUETZAL INTERNATIONAL SERVICES SAS** y la **ORGANIZACIÓN SINDICAL "ASOQUEB"**, se permite informarles que por motivos ajenos a la voluntad de los señores árbitros que integran este Tribunal, se dispuso **APLAZAR** la citación programada para el día 16 de enero de los corrientes, por lo que se les **CITA A LA AUDIENCIA VIRTUAL** que se llevará a cabo el **día Martes veintiuno (21) de enero de dos mil veinticinco (2025). Hora: 9:00 a.m.**, a la que podrá concurrir con la asistencia de **por lo menos dos (2) Asesores**, con el fin de que den explicación de las razones por las cuales no llegaron a un acuerdo total sobre los puntos del pliego de peticiones presentados por esa entidad a la empresa.

Previamente a la audiencia se les enviará el link correspondiente a los correos electrónicos registrados por las partes ante el Ministerio de Trabajo, a fin de que se conecten a la citada diligencia.

Se adjunta a la presente, oficio citatorio.

FAVOR ACUSAR RECIBO

Cordialmente,

CARLOS ARTURO GUTIERREZ SIERVO**Secretario**

T-A-O- QUETZAL-ASOQUEB- APLAZAMIENTO CITATORIO AUDIENCIA VIRTUAL SINDICATO ASOQUEB

SINDICATO ASINQUETZ <sindicatoasinquetz@gmail.com>

21 de enero de 2025, 8:32

Para: CARLOS GUTIERREZ <tribunalesarbitramento2021@gmail.com>

Buen día señores Arbitros y señor Secretario.

Mi nombre es Leon Gómez. Actualmente tengo el rol de presidente del sindicato ASOQUEB luego de ser designado en asamblea hace unos días. Para la diligencia del día de hoy se presentaran como asesores del sindicato Gustavo Ferreira, y Rocio Escobar.

Muchas Gracias.

Acta No. 2

En la ciudad de Bogotá, D.C., siendo las nueve de la mañana (9:00 a.m.), del día treinta (30) de mes de enero de dos mil veinticinco (2025), se reunieron virtualmente de acuerdo con lo establecido por la Ley 2213 del 13 de junio de 2022¹, que decreto como legislación permanente el Decreto 806 de 2020. Los Doctores **JUAN FERNANDO RICO CAICEDO, JORGE ALBERTO JURADO MURILLO Y RODRIGO VARGAS PARRA**, en su calidad de Árbitros del Tribunal de Arbitramento Obligatorio convocado e integrado por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social para que se estudie y decida el diferendo laboral colectivo existente entre la **EMPRESA QUETZAL INTERNATIONAL SERVICES SAS y el ASOCIACION SINDICAL DE QUETZAL INTERNATIONAL SERVICES DE LA INDUSTRIA BPO Y AFINES “ASOQUEB”**, con el objeto de escuchar a las partes con el fin de den explicación de las razones por las cuales no llegaron a un acuerdo total sobre los puntos del pliego de peticiones, así:

En primer lugar, comparecieron los representantes de la organización sindical, señores LEÓN DAVID GOMEZ Z., GUSTAVO FERREIRA SÁNCHEZ, GREGORIO ALFONSO MEJÍA y EDITH ESCOBAR RODRÍGUEZ, quienes manifestaron “su intención de reconstruir las relaciones laborales por las acciones arbitrarias de la empresa, pues, se dedicó a ejercer una persecución contra los miembros del sindicato; y la postura de la empresa frente a los puntos del pliego de peticiones fue totalmente negativa e irracional, ya que no se tomaban decisiones en la mesa de negociación, sino que estas eran tomadas por gente que se encontraba en los Estados Unidos de América, tornándose dilatoria la etapa de arreglo directo. Los puntos del pliego de peticiones no se aceptaron con el argumento de que la empresa era la mejor del mercado, que era la única que pagaba mejores salarios, que era la que proporcionaba mejores condiciones laborales. No se accedió a los temas económicos con el argumento de que lo pagado por la empresa a sus trabajadores estaba por encima del mercado. No se permite la entrada de celulares al sitio de trabajo. Que a los miembros del sindicato se les inició procesos disciplinarios por presentar propaganda sindical no autorizada por la empresa, limitando el derecho a la libre expresión. Las directivas sindicales eran constantemente vigiladas, se les cambiaba frecuentemente de puesto, en lugares donde había cámaras que los observaban todo el tiempo.”

Por su parte, los representantes de la Empresa, compuesta por los señores SILVIA

¹ “Se utilizarán los medios tecnológicos para todas las actuaciones, audiencias y diligencias y se permitirá a los sujetos procesales actuar en los procesos o trámites a través de los medios digitales disponibles, evitando exigir y cumplir formalidades presenciales o similares, que no sean estrictamente necesarias. Por tanto, las actuaciones no requerirán de firmas manuscritas o digitales, presentaciones personales o autenticaciones adicionales, ni incorporarse o presentarse en medios físicos.” (Artículo 2º. Ley 2213 de 2022).

TRIBUNAL DE ARBITRAMENTO OBLIGATORIO
QUETZAL INTERNATIONAL SERVICES SAS y la ASOCIACION SINDICAL DE QUETZAL
INTERNATIONAL SERVICES DE LA INDUSTRIA BPO Y AFINES “ASOQUEB”

PROPATO SÁNCHEZ, VÍCTOR JULIO DÍAZ DAZA, MAURICIO MONTEALEGRE LEÓN y, MARÍA DEL PILAR LEYVA, entre otras cosas manifestaron que la “Compañía es una Sociedad Anónima Simplificada, que inició el 7 de junio de 2022, que apenas lleva dos años y medio de operación y que en el momento no genera utilidades por inversiones infraestructurales y se encuentra en proceso de estabilización financiera. Al momento cuenta con trescientos treinta (330) trabajadores directos, de los cuales 12 son sindicalizados.” “Que los contratos con las empresas clientes exigen alta confidencialidad y diligencia en la custodia y manejo de la información, por lo que en el año 2023 y 2024 se rompió la cadena de custodia de la información, debido a qué empleados tomaron a través de sus teléfonos móviles datos de tarjetas de crédito y cuentas de los clientes que atendían, haciendo posterior uso de ellas en compras personales (tiquetes para conciertos etc.), además, del bajo rendimiento por el uso de estos elementos en horas laborales.

Quetzal creó nuevas políticas sin que se vulneren los derechos laborales de sus trabajadores, estableciendo la prohibición de empleo del celular en horas laborales en los espacios destinados a oficinas e instaló lockers para que cada empleado guardara su equipo móvil de manera segura y los usaran en espacios de tiempo y zonas especiales; de igual manera se habilitaron celulares corporativos en los pisos de oficinas y de otro lado se asignó un número de Zoom para que jamás perdieran comunicación con sus familiares ante emergencias. La política de restricción de uso de Celular inició vigencia el 1 de agosto de 2024. Que la vinculación laboral se hace a través de contratos laborales a término indefinido. Salarios competitivos, superiores a la media del mercado de otras empresas del sector. Que el salario ofrecido por la compañía es un salario superior a los que pudieran devengar trabajadores en otras compañías con la experiencia laboral y formación académica de la mayoría de los empleados de Quetzal, ya que en casi un 70% los trabajadores vinculados no superan los 2 años de experiencia y no cuentan con formación en posgrados. La remuneración del trabajador se fija en dólares americanos y es pagada en pesos colombianos, con una tasa superior a la tasa representativa del mercado promedio vigente del país. Incrementos anuales en el mes de marzo basados en revisión de rendimiento del año inmediatamente anterior.

“Que como beneficios extralegales se les da a los trabajadores: Snacks diarios de los cuales pueden en todos los pisos de la compañía. Plan de medicina prepagada, medicina odontológica y seguro de vida para cada trabajador. Un Plan de atención en materia psicológica, tributaria, legal y nutricional con atención 24/7 para los trabajadores y sus beneficiarios, el que se brinda a través del proveedor externo EAP LATINA. Las Instalaciones totalmente dotadas, con espacios de esparcimiento, así como de relajación (Wellness Room) para todos los empleados. Atención psicológica especializada a través del área de Cuidado mental de la compañía de manera permanente durante el horario de trabajo. “Respecto del pliego de peticiones presentado por el Sindicato, contiene 69 peticiones con altas exigencias económicas para una empresa que lleva tan solo 2 años de establecida y que se está consolidando dentro del mercado laboral, y desborda en gran medida las


TRIBUNAL DE ARBITRAMENTO OBLIGATORIO
QUETZAL INTERNATIONAL SERVICES SAS y la ASOCIACION SINDICAL DE QUETZAL
INTERNATIONAL SERVICES DE LA INDUSTRIA BPO Y AFINES "ASOQUEB"

posibilidades de aceptación en su totalidad por parte de la compañía, ya que su impacto podría generar un desequilibrio económico significativo, haciéndola menos competitiva en el mercado. El pliego incluye solicitudes de coadministración cuya aceptación eliminaría el lus Variandi de Quetzal como empleador, de su poder subordinante y de dirección como empresa. Que estas solicitudes en caso de ser aceptadas por Quetzal, afectarían la flexibilidad que debe mantener esta compañía para la toma de decisiones administrativas que representen la agilidad y el dinamismo exigidos por los clientes a los que se proveen servicios."

No siendo otro el objeto de la reunión se dio por terminada a las doce (12) meridiano. La presente acta fue leída y aprobada por todos los que en ella intervinieron.


RODRIGO VARGAS PARRA
Presidente


JORGE ALBERTO JURADO MURILLO
Árbitro


JUAN FERNANDO RICO CAICEDO
Árbitro


CARLOS ARTURO GUTIERREZ SIERVO
Secretario

Acta No. 3

En la ciudad de Bogotá, D.C., siendo las nueve de la mañana (9:00 a.m.), del día quince (15) de mes de febrero de dos mil veinticinco (2025), se reunieron virtualmente de acuerdo con lo establecido por la Ley 2213 del 13 de junio de 2022¹, que decreto como legislación permanente el Decreto 806 de 2020. Los Doctores **JUAN FERNANDO RICO CAICEDO, JORGE ALBERTO JURADO MURILLO Y RODRIGO VARGAS PARRA**, en su calidad de Árbitros del Tribunal de Arbitramento Obligatorio convocado e integrado por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social para que se estudie y decida el diferendo laboral colectivo existente entre la **EMPRESA QUETZAL INTERNATIONAL SERVICES SAS y el ASOCIACION SINDICAL DE QUETZAL INTERNATIONAL SERVICES DE LA INDUSTRIA BPO Y AFINES “ASOQUEB”**, con el objeto de estudiar el pliego de peticiones presentado y tomar decisiones teniendo en cuenta las pruebas presentadas por las partes, así:

Que estudiado el pliego de peticiones y las actas suscritas por las partes en la etapa de negociación, se encontró que hubo acuerdos en algunos puntos, por lo que se determina que no le es posible a este Tribunal involucrarse en los ACUERDOS a los que llegaron las partes en la etapa de arreglo directo sobre las Peticiones 1, 2, 3, 4, 6, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16 y 17, 22, ya que fue el resultado de la autonomía negocial, la buena fé y la disponibilidad que Empleador y Sindicato y que hicieron constar en las respectivas actas, que necesariamente han de tenerse en cuenta para los efectos de pronunciarse esta Colegiatura en el fondo del Laudo que se profiere, acuerdos estos que por consenso se dispone incorporar y que harán parte integral de la presente providencia, con su mismo alcance y contenido, previa adecuación, modulación y reemplazo de los conceptos, “Pliego de Peticiones”, “Convención Colectiva de Trabajo”, por el de “Laudo Arbitral”, así:

“ARTÍCULO 1. PARTES. Para efectos del presente Laudo Arbitral, se entiende por patrono o empleador a la empresa QUETZAL INTERNATIONAL SERVICES o como se denomine en el futuro, y por sindicato la ASOCIACIÓN SINDICAL DE QUETZAL INTERNATIONAL SERVICES DE LA INDUSTRIA BPO Y AFINES –ASOQUEB-.

ARTÍCULO 2. OBJETO. El presente Laudo Arbitral, al cual se consideran incorporadas las disposiciones legales en cuanto fuesen más favorables a

¹ “Se utilizarán los medios tecnológicos para todas las actuaciones, audiencias y diligencias y se permitirá a los sujetos procesales actuar en los procesos o trámites a través de los medios digitales disponibles, evitando exigir y cumplir formalidades presenciales o similares, que no sean estrictamente necesarias. Por tanto, las actuaciones no requerirán de firmas manuscritas o digitales, presentaciones personales o autenticaciones adicionales, ni incorporarse o presentarse en medios físicos.” (Artículo 2º. Ley 2213 de 2022).

TRIBUNAL DE ARBITRAMENTO OBLIGATORIO
QUETZAL INTERNATIONAL SERVICES SAS y la ASOCIACION SINDICAL DE QUETZAL
INTERNATIONAL SERVICES DE LA INDUSTRIA BPO Y AFINES “ASOQUEB”

los trabajadores, tiene por objeto regular las relaciones colectivas entre las partes y fijar condiciones o normas generales y específicas que durante la vigencia regirán los contratos individuales de los trabajadores sindicalizados a la ASOCIACIÓN SINDICAL DE QUETZAL INTERNATIONAL SERVICES DE LA INDUSTRIA BPO Y AFINES –ASOQUEB-.

ARTÍCULO 3. OBLIGACIONES Y CUMPLIMIENTO DE LAS PARTES. QUETZAL y EL SINDICATO se obligan a cumplir estrictamente las disposiciones de este Laudo Arbitral, a no hacer nada que sea violatorio de la Ley, ni de sus cláusulas. Por lo tanto, las disposiciones del presente Laudo Arbitral se convertirán en cláusulas obligatorias y parte integrante de los contratos individuales de trabajo existentes y de los que se celebren durante su vigencia, en consecuencia, será nula toda cláusula contraria a las disposiciones de este Laudo.

ARTÍCULO 4. APLICACIÓN DEL LAUDO ARBITRAL. El presente Laudo Arbitral rige para todos los trabajadores sindicalizados afiliados al SINDICATO que presten sus servicios a QUETZAL INTERNATIONAL SERVICES S.A.S. Para efectos de los beneficios con relación al personal no sindicalizado, se aplicará lo dispuesto la Ley.

ARTÍCULO 6. INTERPRETACIÓN Y FAVORABILIDAD. En caso de presentarse un conflicto sobre la interpretación de normas contenidas en leyes, costumbres, convenciones colectivas y laudos arbitrales, prevalecerá la norma más favorable en su integridad.

TITULO II. GARANTÍAS

ARTÍCULO 10. ÁMBITO DE NEGOCIACIÓN: La presente negociación se entiende fundamentada y se circunscribe exclusivamente a la discusión del Pliego de Peticiones presentado, dentro de los términos legales, por el SINDICATO

ARTÍCULO 11. PERMISOS PARA LOS NEGOCIADORES: QUETZAL INTERNATIONAL SERVICES S.A.S. concederá permiso remunerado hasta a cinco (5) miembros de la comisión negociadora, elegidos por EL SINDICATO, para discutir el pliego de peticiones con el empleador durante un periodo que cubra hasta la culminación de las negociaciones.

Respecto de los puntos que hacen parte del “TITULO II. GARANTIAS” del pliego de peticiones, o sea, los puntos, 12, 13, 14, 15, 16 y 17, que fueron igualmente acordados en la etapa de arreglo directo y que tratan sobre los siguientes temas:

“ARTÍCULO 12. SITIO, HORARIO DE REUNIÓN Y ACTAS. QUETZAL garantiza que las negociaciones del pliego de peticiones se desarrollarán en

TRIBUNAL DE ARBITRAMENTO OBLIGATORIO
QUETZAL INTERNATIONAL SERVICES SAS y la ASOCIACION SINDICAL DE QUETZAL
INTERNATIONAL SERVICES DE LA INDUSTRIA BPO Y AFINES "ASOQUEB"

instalaciones que permitan el normal y adecuado desarrollo de las negociaciones, donde se dispondrá de un área para uso exclusivo de los miembros de la comisión negociadora del SINDICATO. Las negociaciones se llevarán a cabo los días hábiles de lunes a viernes a partir de las 9:30 am. El horario acordado será susceptible de modificación, previo acuerdo entre las partes.

ARTÍCULO 13. TRANSPORTE, GASTOS DE ASESORES Y COMISIÓN NEGOCIADORA: La negociación se realizará en la ciudad de Bogotá y será la Empresa quien determine el lugar de las reuniones, lo cual deberá notificar al SINDICATO en un término máximo de 5 días contados a partir de la presentación del pliego, so pena de lo que se dispone en el artículo 433 del Código Sustantivo del Trabajo. Quetzal reconocerá a cada negociador y a cada uno de los asesores, la suma de (\$100.000) cien mil pesos diarios, durante la etapa de arreglo directo y etapa de prórroga, para gastos de transportes internos, y alimentación. Esta suma incrementará a (\$400.000) cuatrocientos mil pesos diarios en caso de que se decida realizar en ciudad distinta a Bogotá, donde QUETZAL también asumirá los gastos de vuelos para cada negociador y asesor."

"ARTÍCULO 14. AUXILIO ESPECIAL. QUETZAL concederá al SINDICATO un auxilio especial de 7 salarios mínimos mensuales legales vigentes como ayuda para cubrir los gastos que se causen durante la negociación del pliego de peticiones. Esta suma será cancelada dentro de los 10 días siguientes al inicio de las conversaciones."

"ARTÍCULO 15. COMUNICACIÓN. La empresa garantizará el libre acceso de la Comisión Negociadora del SINDICATO a los diferentes sitios de trabajo, para informar a los trabajadores sobre el proceso de negociación."

"ARTÍCULO 16. ACTAS. Conforme a la Ley, se levantarán las siguientes actas: Acta de Inicio de Etapa de Arreglo Directo, Actas de cada una de las sesiones donde se consignarán las discusiones básicas, Actas de acuerdo parcial y Actas de Terminación de cada una de las etapas."

"ARTÍCULO 17. La Negociación se desarrollará dentro del principio de mutuo respeto entre las partes."

Esta corporación NO LOS CONCEDERÁ, es decir, los NEGARÁ, en virtud a que los mismos refieren a hechos concretos ya sucedidos, se reputan que fueron agotados y superados, por tratarse de situaciones y demás circunstancias que tuvieron ocurrencia en la etapa de negociación, donde se establecieron permisos para los negociadores, se determinaron los sitios para efectuar las reuniones, como las fechas y horas para llevar a cabo las mismas, se realizaron gastos y se dieron auxilios para los negociadores del sindicato, se dieron las comunicaciones a las partes de los resultados de dichas negociaciones, y se elaboraron las actas

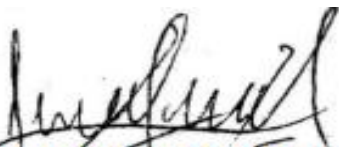
TRIBUNAL DE ARBITRAMENTO OBLIGATORIO
QUETZAL INTERNATIONAL SERVICES SAS y la ASOCIACION SINDICAL DE QUETZAL
INTERNATIONAL SERVICES DE LA INDUSTRIA BPO Y AFINES "ASOQUEB"

correspondientes. Todo lo anterior puede ser corroborado en el acta del 10 de octubre de 2024 firmada por las partes.

No siendo otro el objeto de la reunión se dio por terminada a las doce (12) meridiano. La presente acta fue leída y aprobada por todos los que en ella intervinieron.


RODRIGO VARGAS PARRA
Presidente


JORGE ALBERTO JURADO MURILLO
Árbitro


JUAN FERNANDO RICO CAICEDO
Árbitro


CARLOS ARTURO GUTIERREZ SIERVO
Secretario

Acta No. 4

En la ciudad de Bogotá, D.C., siendo las nueve de la mañana (9:00 a.m.), del día veintiuno (21) de mes de febrero de dos mil veinticinco (2025), se reunieron virtualmente de acuerdo con lo establecido por la Ley 2213 del 13 de junio de 2022¹, que decreto como legislación permanente el Decreto 806 de 2020. Los Doctores **JUAN FERNANDO RICO CAICEDO, JORGE ALBERTO JURADO MURILLO Y RODRIGO VARGAS PARRA**, en su calidad de Árbitros del Tribunal de Arbitramento Obligatorio convocado e integrado por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social para que se estudie y decida el diferendo laboral colectivo existente entre la **EMPRESA QUETZAL INTERNATIONAL SERVICES SAS y el ASOCIACION SINDICAL DE QUETZAL INTERNATIONAL SERVICES DE LA INDUSTRIA BPO Y AFINES “ASOQUEB”**, con el objeto de estudiar el pliego de peticiones presentado y tomar decisiones teniendo en cuenta las pruebas presentadas por las partes, así:

El Tribunal toma la determinación que se INHIBIRÁ de estudiar, por NO TENER COMPETENCIA para decidir, sobre los siguientes Puntos del Pliego de Peticiones, decisión que se tomó en algunos casos por mayoría y en otros por unanimidad:

“ARTÍCULO 7. SUSTITUCIÓN PATRONAL. En caso de que QUETZAL decida fusionar, transformar o vender total o parcialmente sus derechos a otra u otras empresas, este hecho jurídico no extingue, suspende o modifica los contratos de trabajo, ni las convenciones colectivas, ni laudos arbitrales celebrados con anterioridad a dicha sustitución, tal como lo estipula el código sustantivo de trabajo. En caso de insolvencia, venta, modificación o cualquier tipo de reorganización que realice la empresa mencionada en este artículo y que potencialmente pueda poner en riesgo a la planta de personal de QUETZAL, tal situación debe ser avisada con al menos 2 meses de anticipación.”

“ARTÍCULO 8. DERECHO DE LIBRE AFILIACIÓN. QUETZAL garantizará a sus trabajadores el derecho de afiliarse libremente a EL SINDICATO y a este el libre ejercicio de sus funciones legales y estatutarias, y reconoce a EL SINDICATO como representante legítimo de los trabajadores sindicalizados al servicio de QUETZAL. Así mismo, QUETZAL continuará reconociendo la potestad e injerencia de todos los directivos del SINDICATO para reclamar,

¹ “Se utilizarán los medios tecnológicos para todas las actuaciones, audiencias y diligencias y se permitirá a los sujetos procesales actuar en los procesos o trámites a través de los medios digitales disponibles, evitando exigir y cumplir formalidades presenciales o similares, que no sean estrictamente necesarias. Por tanto, las actuaciones no requerirán de firmas manuscritas o digitales, presentaciones personales o autenticaciones adicionales, ni incorporarse o presentarse en medios físicos.” (Artículo 2º. Ley 2213 de 2022).

TRIBUNAL DE ARBITRAMENTO OBLIGATORIO
QUETZAL INTERNATIONAL SERVICES SAS y la ASOCIACION SINDICAL DE QUETZAL
INTERNATIONAL SERVICES DE LA INDUSTRIA BPO Y AFINES “ASOQUEB”

discutir y representar a sus afiliados en lo concerniente a las relaciones laborales con QUETZAL.”

“ARTÍCULO 18. PUBLICIDAD DEL REGLAMENTO DE TRABAJO. Se establece que el reglamento de trabajo debe ser socializado con los trabajadores cada vez que se realice una modificación al mismo. QUETZAL deberá remitir una copia digital actualizada a los correos de los empleados cada vez que se realice una modificación y este reglamento deberá contar con una fecha de entrada en vigor establecida por el empleador. Además, QUETZAL debe ajustarse a lo establecido en los artículos 119 y 120 del Código Sustantivo del Trabajo.

Parágrafo 1 – QUETZAL se comprometerá a elaborar un Reglamento Interno de Trabajo en compañía del SINDICATO con procedimientos disciplinarios claros, expresos y taxativos, en el cual se reevaluarán en conjunto con el SINDICATO las faltas graves y leves ya establecidas y no se castigue siempre al trabajador con la terminación de su contrato laboral. Este procedimiento disciplinario será ceñido a la lógica, al respeto por el trabajador colombiano y su buena fe, y a una proporcionalidad aterrizada a la realidad entre falta y sanción. Quetzal se compromete a considerar en primera medida, incluso cuando se trate de una falta grave, las suspensiones de la que trata el artículo 112 del Código Sustantivo del Trabajo, para lo cual en primera oportunidad no puede exceder de 8 días, ni en caso de reincidencia de 2 meses.

Parágrafo 2. Para los fines del parágrafo anterior, se establecerá una comisión integrada por 3 representantes del sindicato, los cuales se reunirán con los representantes que Quetzal disponga con el objetivo de evaluar las categorías de las faltas.”

“ARTÍCULO 21. POLÍTICA DE ACOSO LABORAL Y SEXUAL. QUETZAL deberá crear una política que prevenga el acoso laboral y sexual dentro de la empresa. Tal política debe tener como pilares fundamentales la prevención, confidencialidad durante el proceso (respetando la no confrontación entre víctima y victimario) y la celeridad de los casos de acoso que se presenten.

Esta política deberá especificar el trámite procedimental y disciplinario que se llevará a cabo. La política de acoso sexual deberá implementar las disposiciones de la Ley 2365 de 2024. La política de acoso laboral deberá implementar las disposiciones de la Ley 1010 de 2006 y las modificaciones que incluye la Ley 2209 de 2022.

Según la necesidad del caso, las medidas de protección en casos de acoso laboral y sexual incluirán, más no estarán limitadas, a la reasignación temporal de lugar físico de trabajo con el fin de proteger a la víctima.”

TRIBUNAL DE ARBITRAMIENTO OBLIGATORIO
QUETZAL INTERNATIONAL SERVICES SAS y la ASOCIACION SINDICAL DE QUETZAL
INTERNATIONAL SERVICES DE LA INDUSTRIA BPO Y AFINES "ASOQUEB"

"ARTÍCULO 22. PROHIBICIÓN DE DISCRIMINACIÓN Y REPRESALIAS. Para los efectos de la presente convención, quedan prohibidas toda clase de discriminaciones y represalias por razones sindicales, políticas, religiosas, de sexo o raza y todo acto que vaya en contra del derecho de sindicalización y al trabajo. La persona que realice tales discriminaciones o represalias podrá ser denunciada por el SINDICATO ante el Departamento de Recursos Humanos en una primera instancia para que este dentro de un término de 10 días hábiles a partir de la fecha de la denuncia, aplique las sanciones a que haya lugar. Esta disposición deberá incluirse en el reglamento interno del trabajo.

Si el SINDICATO no está de acuerdo con el procedimiento y decisión de QUETZAL, podrá demandar el caso ante la justicia ordinaria del trabajo.

Parágrafo 1– QUETZAL no podrá tomar represalias como cambio de equipo de trabajo, lineal legal, equipo de soporte y/o puesto físico de trabajo o en general cualquier cambio en las actividades habituales del trabajador sindicalizado sin ninguna justificación escrita dirigida al trabajador sindicalizado y a EL SINDICATO. En caso de que no exista una razón válida, coherente, proporcional que justifique dichos cambios QUETZAL escuchará los reclamos a que haya lugar y solucionará el reclamo en un plazo no mayor a 5 días hábiles después de la notificación al trabajador y a el SINDICATO."

"ARTÍCULO 23. MODIFICACIÓN A LOS CONTRATOS. Toda modificación a los contratos individuales de trabajo realizada mediante la implementación de nuevas políticas internas, cambios de cargo o atribución de funciones, deberá venir acompañada de la firma de un Otrosí por parte del trabajador. En los casos de reestructuración, supresión de equipos, eliminación de cargos, o cualquier cambio operativo que se desarrolle en el marco de los contratos de trabajo, Quetzal velará por la reubicación del personal antes que por el despido."

"ARTÍCULO 24. POLÍTICA DE ASCENSOS. En los casos en los que se presenten oportunidades de ascensos al interior de la empresa o apertura de vacantes, tales posiciones serán ofertadas públicamente y deben garantizar los principios de meritocracia y debido proceso a los trabajadores de Quetzal.

Parágrafo. Con miras a garantizar la transparencia en los procesos de ascensos y ofertas laborales, en los procesos de selección deben intervenir al menos 2 trabajadores que no representen al empleador frente a los empleados."

"ARTICULO 53. COMISIONES. Con el fin de mejorar la calidad de vida de los trabajadores y el servicio al interior de la empresa, y teniendo en cuenta la demostración que los incentivos económicos a los trabajadores permiten alcanzar metas retadoras, QUETZAL se compromete a pagarles comisiones

TRIBUNAL DE ARBITRAMENTO OBLIGATORIO
QUETZAL INTERNATIONAL SERVICES SAS y la ASOCIACION SINDICAL DE QUETZAL
INTERNATIONAL SERVICES DE LA INDUSTRIA BPO Y AFINES "ASOQUEB"

a los equipos de PRE -INTAKE, INTAKE y Customer Experience (o cualquier equipo que haga de sus veces) que corresponda al desempeño individual, premien los rendimientos excepcionales y correspondan a las métricas establecidas. Así mismo, que el monto de dichas comisiones y su variabilidad sea concertada con el personal de ventas.

Parágrafo 1: Las comisiones establecidas en esta cláusula forman parte del salario del empleado, conforme a lo dispuesto en la legislación laboral colombiana. Como tal, están sujetas a todos los principios y obligaciones aplicables al salario, incluyendo las contribuciones a seguridad social, parafiscales, y retenciones fiscales correspondientes según lo establecido por la ley.

Parágrafo 2: Las comisiones se calcularán con base en el número de ventas efectivamente realizadas cada mes. Para los empleados del equipo de inbound, la meta establecida es de 130 ventas mensuales por empleado. Cada venta hasta alcanzar la meta de 130 ventas mensuales será remunerada a una tasa de \$18.00 USD por venta.

Las ventas que excedan la meta de 130 ventas mensuales serán remuneradas a la tasa de \$20.00 USD por cada venta adicional.

Parágrafo 3 Cualquier modificación en la política de comisiones deberá ser favorable para el empleado. En caso de que se contemple una modificación que implique una desmejora en las condiciones actuales, deberá estar debidamente soportada conforme a la legislación laboral colombiana vigente, respetando los derechos adquiridos de los trabajadores y las normas aplicables a la estabilidad salarial.

Parágrafo 4: Las comisiones serán pagaderas únicamente si las ventas han sido efectivamente realizadas y verificadas conforme a los procedimientos internos de la empresa. Las ventas que resulten anuladas o rechazadas no serán contabilizadas para el cálculo de la comisión.

Parágrafo 5: Las comisiones se pagarán mensualmente junto con el salario base del empleado, y estarán sujetas a todas las retenciones fiscales, aportes parafiscales y de seguridad social requeridos por la legislación laboral colombiana.

Las métricas de este inciso serán establecidas con participación y decisión de al menos tres (3) miembros por cada grupo de ventas.

Parágrafo 6: Las personas que integren el departamento de atención al cliente, cuyo trabajo es tratar directamente con el cliente y cuya labor es fundamental para resolver las dudas y preocupaciones de los clientes, que son la mayor prioridad de QUETZAL, tendrán derecho a comisiones

TRIBUNAL DE ARBITRAMENTO OBLIGATORIO
QUETZAL INTERNATIONAL SERVICES SAS y la ASOCIACION SINDICAL DE QUETZAL
INTERNATIONAL SERVICES DE LA INDUSTRIA BPO Y AFINES "ASOQUEB"

monetarias a convenir por distintas métricas establecidas en conjunción con los empleados. El trabajador tendrá derecho al pago de la compensación fijada para todas las métricas que logre alcanzar. Las métricas serán, pero no estarán limitadas a: valoración por encuestas por parte del cliente y evaluación de calidad en la llamada, la cual evalúa el protocolo de la misma en términos de vocabulario adecuado, amabilidad con el cliente y cumplimiento de guion establecido para las llamadas.

Parágrafo 7. En el caso de que el trabajador no alcance las métricas establecidas, no tendrá lugar a dichas comisiones, más esto no afectará su salario de base, el cual no depende en manera alguna de estas métricas."

"ARTÍCULO 56. PAGO DE LOS AUXILIOS PACTADOS. El valor de los auxilios, bonos y primas pactados en la presente convención serán pagados a través del sistema de nómina."

"ARTÍCULO 57. DERECHO DE LIBRE AFILIACIÓN. QUETZAL garantizará a sus trabajadores el derecho de afiliarse libremente a el SINDICATO, y a este el libre ejercicio de sus funciones legales y estatutarias; reconocerá a el SINDICATO como representante legítimo de los trabajadores sindicalizados al servicio de QUETZAL. Así mismo, QUETZAL continuará reconociendo la potestad e injerencia de todos los directivos del sindicato para reclamar, discutir y representar a sus afiliados en lo concerniente a las relaciones laborales con QUETZAL."

"ARTÍCULO 58. GARANTÍAS DE FUERO SINDICAL. QUETZAL respetará la garantía del fuero sindical, en la forma y condiciones que establece la ley y a la vez conviene que el término del fuero sindical será de ocho meses en lugar de los seis que ordena la Ley. QUETZAL reconocerá una garantía de fuero sindical al miembro de la comisión negociadora, que no goce de esta protección por ninguna otra razón de ley o convencional, por la misma vigencia de la presente convención colectiva"

"ARTICULO 60. ACCESO SINDICAL. A partir de la firma de la convención colectiva QUETZAL otorgará permiso para que los miembros de la Junta Directiva del SINDICATO y/o representantes oficiales de este mismo lleven a cabo sus actividades sindicales, incluida la afiliación de los trabajadores dentro de las instalaciones de la empresa, en áreas comunes, sin la supervisión de superiores jerárquicos, por ejemplo, en áreas de descanso.

Los miembros de la Junta Directiva y representantes oficiales podrán recorrer las instalaciones de QUETZAL en las zonas comunes, cafetería, etc. a efectos de tener acceso a los trabajadores.

Parágrafo 1 – Si se requiere de una reunión privada con uno o varios trabajadores se solicitará con al menos 24 horas de anticipación y por escrito

TRIBUNAL DE ARBITRAMENTO OBLIGATORIO
QUETZAL INTERNATIONAL SERVICES SAS y la ASOCIACION SINDICAL DE QUETZAL
INTERNATIONAL SERVICES DE LA INDUSTRIA BPO Y AFINES "ASOQUEB"

a QUETZAL, con el fin de que gestione el uso de una sala de reuniones para que en el tiempo de hasta 2 horas se puedan llevar estas reuniones. No se realizará ningún tipo de descuento por las horas no laboradas."

"ARTÍCULO 61. EVENTOS DE INDUCCIÓN Y FORMACIÓN. QUETZAL dará a los miembros de la Junta Directiva un espacio de 30 minutos en cada On Boarding que se realice para hablar con los nuevos trabajadores sobre el SINDICATO, sin la presencia de superiores jerárquicos. Se permitirá al SINDICATO tener hasta tres cupos de acceso a las reuniones de On Boarding o eventos de capacitación ya sean presencial o virtual.

Parágrafo 1 – QUETZAL se obligará a comunicar al SINDICATO cada vez que haya nuevos ingresos de trabajadores a la empresa con 3 días hábiles inmediatamente anteriores a la fecha de ingreso."

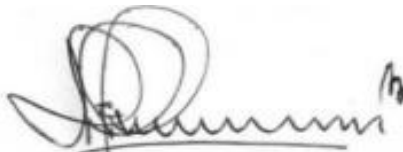
"ARTÍCULO 66. CUOTA SINDICAL. QUETZAL descontará del salario de los trabajadores sindicalizados el valor de las cuotas ordinarias y extraordinarias que apruebe la asamblea general del SINDICATO, de acuerdo con lo establecido en la ley y en los estatutos, y se comprometerá a girar el valor total de las cuotas a la cuenta bancaria establecida por el SINDICATO."

De la lectura de los mismos, se extracta que corresponden a aspectos eminentemente jurídicos o de Ley o que son de carácter constitucional de acuerdo con el literal f) del numeral 19 del artículo 150 de la Constitución "**f) Regular el régimen de prestaciones sociales mínimas de los trabajadores.**", que reitera el Tribunal, tratan temas jurídicos, administrativos o reglamentarios que competen más a la composición o negociación directa de las partes, pues constituyen derechos o facultades reconocidas a éstas, tanto en la Constitución, como en normas internacionales y en las leyes del trabajo o, que estos son de competencia de la justicia ordinaria.

No siendo otro el objeto de la reunión se dio por terminada a las doce (12) meridiano. La presente acta fue leída y aprobada por todos los que en ella intervinieron.


RODRIGO VARGAS PARRA
Presidente

TRIBUNAL DE ARBITRAMENTO OBLIGATORIO
QUETZAL INTERNATIONAL SERVICES SAS y la ASOCIACION SINDICAL DE QUETZAL
INTERNATIONAL SERVICES DE LA INDUSTRIA BPO Y AFINES "ASOQUEB"



JORGE ALBERTO JURADO MURILLO
Árbitro



JUAN FERNANDO RICO CAICEDO
Árbitro



CARLOS ARTURO GUTIERREZ SIERVO
Secretario

T.A.O. QUETZALT - SOLICITUD INFORMACION URGENTE

2 mensajes

CARLOS GUTIERREZ <tribunalesarbitramento2021@gmail.com>

24 de febrero de 2025, 13:02

Para: Silvia.propato@abogadaalexandra.com, facturas@quetzalintl.com, notificacionesjudiciales@quetzalintl.com

Buenas tardes,

En sesión llevada a cabo el día viernes 21 de febrero de 2025, se dispuso oficiar a ustedes para que de manera urgente informen a este Tribunal, lo siguiente:

1.- Si en la empresa durante las Jornadas Laborales, se realizan **PAUSAS ACTIVAS**, en caso afirmativo, se indica si estas están reguladas en alguna disposición documental como el "Reglamento Interno de Trabajo" o alguna otra norma, y si las mismas cuentan con orientación de la ARL contratada por el empleador.

2.- Si la empresa reconoce y paga a sus trabajadores, alguna remuneración por concepto de **COMISIONES** por el cumplimiento de metas, a los equipos de trabajo PRE-INTAKE, INTAKE y Customer Experience (o cualquier equipo que haga de sus veces) que corresponda al desempeño individual, si se premian los rendimientos excepcionales y qué métricas sobre estas se tienen establecidas.

Asimismo, se indique el monto de dichas comisiones y su variabilidad.

3.- Si en la empresa se celebra **el día de la familia y/o la jornada familiar**, se indique en qué fechas y qué actividades se desarrollan en las mismas.

Cordialmente,

CARLOS ARTURO GUTIERREZ SIERVO**Secretario**

Notificaciones Judiciales <notificacionesjudiciales@quetzalintl.com>

25 de febrero de 2025, 17:41

Para: CARLOS GUTIERREZ <tribunalesarbitramento2021@gmail.com>

Cc: Victor Julio Diaz Daza <victorjdiaz@hotmail.com>

Bogotá, Febrero 25 de 2025

Doctor

CARLOS ARTURO GUTIÉRREZ SIERVO

Secretario Tribunal de Arbitramento obligatorio entre QUETZAL INTERNATIONAL SERVICES SAS y la ORGANIZACIÓN SINDICAL "ASOQUEB"

Respetado doctor Gutiérrez,

En respuesta a su solicitud de fecha 24 de febrero de 2025 respondemos en los siguientes términos, y dentro de la oportunidad concedida por ese Honorable Tribunal.

Solicitudes:

1. PAUSAS ACTIVAS:

Se pregunta si en la Empresa durante las Jornadas Laborales, se realizan pausas activas; en caso afirmativo, se indique si estas están reguladas en alguna disposición documental como el "Reglamento Interno de Trabajo" o alguna otra norma, y si las mismas cuentan con orientación de la ARL contratada por el empleador.

Respuesta Quetzal. Al respecto manifestamos lo siguiente: realizamos las pausas activas, de acuerdo con parámetros legales y de seguridad y salud en el trabajo. Entre las pausas activas, referenciamos los dos descansos que se conceden a los empleados de 15 minutos cada uno (uno en la mañana otro en la tarde), los cuales son remunerados por la Compañía; adicionalmente contamos con las pausas activas cada quince días para todo el personal con toda la participación de la fisioterapeuta de ARL SURA; las sesiones son coordinadas con la ARL, y son comunicadas por correo corporativo a todo el personal.

Las pausas activas están incluidas en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y en el Reglamento de Higiene y seguridad industrial de la compañía.

2. COMISIONES:

Solicitan información sobre si la empresa reconoce y paga a sus trabajadores, alguna remuneración por concepto de comisiones por el cumplimiento de metas, a los equipos de trabajo PRE-INTAKE, INTAKE y Customer Experience (o cualquier equipo que haga de sus veces) que corresponda al desempeño individual, si se premian los rendimientos excepcionales y qué métricas sobre estas se tienen establecidas.

Asimismo, se indique el monto de dichas comisiones y su variabilidad.

Respuesta Quetzal. Al momento de la contratación con cada trabajador se le explica ampliamente el esquema de compensación, el que confirmamos se encuentra por encima del mercado. En el paquete mencionado no se incluye el pago de comisiones, ni se promete/acuerda con el trabajador el pago de comisiones. Así fue aceptado por las partes y firmado en el contrato de trabajo en donde quedó plasmado el esquema de compensación.

Al comienzo de nuestras operaciones, Quetzal implementó un reconocimiento económico unilateral y por mera liberalidad para las áreas Intake y PreIntake. Estas sumas nunca fueron consideradas legalmente como comisiones, a pesar de que en algunos desprendibles de pago se denominó de tal manera. Esta situación se explicó en forma debida y oportuna a los trabajadores, aclarando que se estarían implementando proyectos pilotos de evaluación de formas de trabajo. Para efectos de claridad, no se pudo dar continuidad al proyecto debido a que no se cumplieron las expectativas de expansión del negocio de Quetzal.

Si bien el pago correspondiente al proyecto piloto fue salarial, aclaramos que en la actualidad ningún trabajador tiene pago asimilable a los de comisiones.

3. DIA DE LA FAMILIA.

Solicitan la siguiente información: Si en la empresa se celebra el día de la familia y/o la jornada familiar, se indique en qué fechas y qué actividades se desarrollan en las mismas.

Respuesta Quetzal: La Empresa reconoce el día de la familia en los términos previstos en la ley; para el año 2025 los días de la familia serán los días 26 de febrero y el 24 de diciembre, se concede el día libre para que el trabajador

pueda disfrutar del día con su familia, de conformidad con los parámetros establecidos en la normativa vigente que regula la materia.

Quedamos atentos a cualquier inquietud o solicitud adicional.

Cordialmente,

SILVIA JULIANA PROPATO SANCHEZ

Representante legal

[El texto citado está oculto]



Quetzal - Respuesta 2 - Tribunal Arbitramento Quetzal.pdf

187K



Bogotá, Febrero 25 de 2025

Doctor

CARLOS ARTURO GUTIÉRREZ SIERVO

Secretario Tribunal de Arbitramento obligatorio entre QUETZAL INTERNATIONAL SERVICES SAS y la ORGANIZACIÓN SINDICAL “ASOQUEB”

Correo electrónico tribunalesarbitramento@gmail.com

Ciudad.

Respetado doctor Gutiérrez,

En respuesta a su solicitud de fecha 24 de febrero de 2025 respondemos en los siguientes términos, y dentro de la oportunidad concedida por ese Honorable Tribunal.

Solicitudes:

1. PAUSAS ACTIVAS:

Se pregunta si en la Empresa durante las Jornadas Laborales, se realizan pausas activas; en caso afirmativo, se indique si estas están reguladas en alguna disposición documental como el “Reglamento Interno de Trabajo” o alguna otra norma, y si las mismas cuentan con orientación de la ARL contratada por el empleador.

Respuesta Quetzal. Al respecto manifestamos lo siguiente: realizamos las pausas activas, de acuerdo con parámetros legales y de seguridad y salud en el trabajo. Entre las pausas activas, referenciamos los dos descansos que se conceden a los empleados de 15 minutos cada uno (uno en la mañana otro en la tarde), los cuales son remunerados por la Compañía; adicionalmente contamos con las pausas activas cada quince días para todo el personal con toda la participación de la fisioterapeuta de ARL SURA; las sesiones son coordinadas con la ARL, y son comunicadas por correo corporativo a todo el personal.

Las pausas activas están incluidas en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y en el Reglamento de Higiene y seguridad industrial de la compañía.

2. COMISIONES:

Solicitan información sobre si la empresa reconoce y paga a sus trabajadores, alguna remuneración por concepto de comisiones por el cumplimiento de metas, a los equipos de trabajo PRE-INTAKE, INTAKE y Customer Experience (o cualquier equipo que haga de sus veces) que corresponda al desempeño individual, si se premian los rendimientos excepcionales y qué métricas sobre estas se tienen establecidas.

Asimismo, se indique el monto de dichas comisiones y su variabilidad.



Respuesta Quetzal. Al momento de la contratación con cada trabajador se le explica ampliamente el esquema de compensación, el que confirmamos se encuentra por encima del mercado. En el paquete mencionado no se incluye el pago de comisiones, ni se promete/acuerda con el trabajador el pago de comisiones. Así fue aceptado por las partes y firmado en el contrato de trabajo en donde quedó plasmado el esquema de compensación.

Al comienzo de nuestras operaciones, Quetzal implementó un reconocimiento económico unilateral y por mera liberalidad para las áreas Intake y PreIntake. Estas sumas nunca fueron consideradas legalmente como comisiones, a pesar de que en algunos desprendibles de pago se denominó de tal manera. Esta situación se explicó en forma debida y oportuna a los trabajadores, aclarando que se estarían implementando proyectos pilotos de evaluación de formas de trabajo. Para efectos de claridad, no se pudo dar continuidad al proyecto debido a que no se cumplieron las expectativas de expansión del negocio de Quetzal.

Si bien el pago correspondiente al proyecto piloto fue salarial, aclaramos que en la actualidad ningún trabajador tiene pago asimilable a los de comisiones.

3. DIA DE LA FAMILIA.

Solicitan la siguiente información: Si en la empresa se celebra el día de la familia y/o la jornada familiar, se indique en qué fechas y qué actividades se desarrollan en las mismas.

Respuesta Quetzal: La Empresa reconoce el día de la familia en los términos previstos en la ley; para el año 2025 los días de la familia serán los días 26 de febrero y el 24 de diciembre, se concede el día libre para que el trabajador pueda disfrutar del día con su familia, de conformidad con los parámetros establecidos en la normativa vigente que regula la materia.

Quedamos atentos a cualquier inquietud o solicitud adicional.

Cordialmente,



SILVIA JULIANA PROPATO SANCHEZ

Representante legal

Acta No. 5

En la ciudad de Bogotá, D.C., siendo las nueve de la mañana (9:00 a.m.), del día veintiséis (26) de mes de febrero de dos mil veinticinco (2025), se reunieron virtualmente de acuerdo con lo establecido por la Ley 2213 del 13 de junio de 2022¹, que decreto como legislación permanente el Decreto 806 de 2020. Los Doctores **JUAN FERNANDO RICO CAICEDO, JORGE ALBERTO JURADO MURILLO Y RODRIGO VARGAS PARRA**, en su calidad de Árbitros del Tribunal de Arbitramento Obligatorio convocado e integrado por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social para que se estudie y decida el diferendo laboral colectivo existente entre la **EMPRESA QUETZAL INTERNATIONAL SERVICES SAS y el ASOCIACION SINDICAL DE QUETZAL INTERNATIONAL SERVICES DE LA INDUSTRIA BPO Y AFINES “ASOQUEB”**, con el objeto de estudiar el pliego de peticiones presentado y tomar decisiones teniendo en cuenta las pruebas presentadas por las partes, así:

Se considera que la COMPETENCIA de este Tribunal se circunscribe como en efecto se hará, respecto de las peticiones en que no hubo acuerdo, es decir, sobre las peticiones: 5, 9, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 19, 20, 25, 26 y su parágrafo 1, 27, 28, 29, 30, 31 y su parágrafo 1, 32, 33 y su parágrafo 1, 34 y sus párrafos 1-2-3, 35, 36, 37, 38, 39, literal b.) del 40, 41, 42, 43, 44, 45, 46, 47, 48, 49, 50, 51, 52, 54, 55, 59, 62, 63, 64, 65, Parágrafo 1 del 66, 67, 68 y 69, respectivamente.

Aclarándose que respecto de las peticiones 12, 13, 14, 15, 16 y 17, fueron ya resueltos por este Tribunal al tratar el tema de los acuerdos de las partes en la etapa de arreglo directo.

En consecuencia, teniendo en cuenta lo expuesto, el Tribunal de Arbitramento Obligatorio, de acuerdo con lo establecido en la Ley y la materia para lo cual fue convocado, efectuará el estudio de las peticiones así:

DE LA PROHIBICION DE DESPIDOS

Se solicita en el artículo 5º del pliego de peticiones:

“ARTÍCULO 5. PROHIBICIÓN DE DESPIDO. Durante el conflicto colectivo, es decir, desde la presentación del Pliego de Peticiones hasta el día en que finalice la etapa de negociaciones, QUETZAL no despedirá a empleado

¹ “Se utilizarán los medios tecnológicos para todas las actuaciones, audiencias y diligencias y se permitirá a los sujetos procesales actuar en los procesos o trámites a través de los medios digitales disponibles, evitando exigir y cumplir formalidades presenciales o similares, que no sean estrictamente necesarias. Por tanto, las actuaciones no requerirán de firmas manuscritas o digitales, presentaciones personales o autenticaciones adicionales, ni incorporarse o presentarse en medios físicos.” (Artículo 2º. Ley 2213 de 2022).

TRIBUNAL DE ARBITRAMENTO OBLIGATORIO
QUETZAL INTERNATIONAL SERVICES SAS y la ASOCIACION SINDICAL DE QUETZAL
INTERNATIONAL SERVICES DE LA INDUSTRIA BPO Y AFINES “ASOQUEB”

sindicalizado o beneficiario del pliego de peticiones sin justa causa previa y debidamente comprobada, si lo hiciere, los trabajadores tendrán derecho al reintegro y el pago de los salarios y prestaciones que se causen durante el tiempo transcurrido y el reintegro y a que se reconozca que no ha habido interrupción de su relación laboral.”

Del estudio de este punto, esta corporación observa que lo pedido por la organización sindical, se encuentra ya consagrado por la legislación laboral colombiana, más concretamente en el artículo 25 del Decreto 2351 de 1965 y el artículo 36 del Decreto 1469 de 1978, que se denomina o es conocido como “El fuero circunstancial”. Esta figura jurídica consiste en una garantía laboral que protege a los trabajadores de ser despedidos sin justa causa durante el periodo de duración de una negociación colectiva.

Esta garantía aplica a todos los trabajadores de la empresa, sean sindicalizados o no. Situación por la cual, este Tribunal toma la determinación de NEGAR el punto puesto a su consideración por el sindicato, con fundamento en los principios de equidad, razonabilidad y proporcionalidad. El Árbitro Jorge Alberto Jurado Murillo aclara su voto, para precisar que de otorgarse la petición tal y como esta solicitada se estaría reconociendo una garantía inferior a la existente, puesto que en las normas y jurisprudencia vigente la protección contra despidos va más allá de la terminación de la etapa de arreglo directo, manteniéndose hasta la ejecutoria de un eventual Laudo Arbitral.

DE LOS CANALES DE COMUNICACIÓN

En el artículo 9º del pliego, se solicita:

“ARTÍCULO 9. CANALES DE COMUNICACIÓN. QUETZAL brindará a EL SINDICATO canales libres de comunicación y difusión con todos los trabajadores de QUETZAL a través de los canales virtuales de comunicación de la empresa y creará un espacio tanto físico visible en las instalaciones como virtual en El Zócalo o la plataforma que cumpla la función de publicidad, en el cual EL SINDICATO pueda publicar información de relevancia para todos los trabajadores. QUETZAL se abstendrá de censurar de cualquier modo este libre ejercicio.”

Por unanimidad y teniendo en cuenta que las actividades sindicales requieren ser informadas a la comunidad de trabajadores deben encaminarse a que sus decisiones tienen que preservar el medio ambiente dentro de las instalaciones de la empresa, y propender a la digitalización, mediante el uso de medios tecnológicos de la información y las comunicaciones, este Tribunal CONCEDE este punto, en el sentido de que la empresa proporcione un espacio físico para la instalación o colocación de una cartelera, o en su defecto, la instalación o colocación de una pantalla tipo Televisión, cuyas medidas no superen un metro cuadrado (1.00 mts²), con el fin de que la organización sindical presente comunicaciones a sus afiliados y a los demás trabajadores de la misma.

TRIBUNAL DE ARBITRAMENTO OBLIGATORIO
QUETZAL INTERNATIONAL SERVICES SAS y la ASOCIACION SINDICAL DE QUETZAL
INTERNATIONAL SERVICES DE LA INDUSTRIA BPO Y AFINES "ASOQUEB"

Que las mencionadas comunicaciones deberán salvaguardar la dignidad, el respeto para con sus compañeros de trabajo, este o no sindicalizados, y a las directivas de la empresa.

La redacción de este punto quedará así:

CANALES DE COMUNICACIÓN. QUETZAL INTERNATIONAL SERVICES S.A.S., dispondrá de un espacio físico dentro de sus instalaciones, para que el sindicato coloque una cartelera, o en su defecto, una pantalla tipo Televisión, cuyas medidas no superen un metro cuadrado (1.00 mt²), con el fin de que la organización sindical presente comunicaciones a sus afiliados y a los demás trabajadores de la empresa.

Que las mencionadas comunicaciones deberán salvaguardar la dignidad, el respeto para con sus compañeros de trabajo, este o no sindicalizados, y a las directivas de la empresa.

DE LOS DESCARGOS

Se solicita en el artículo 19 del pliego:

“ARTÍCULO 19. Oír los descargos del trabajador. Antes de dar por terminado el contrato de trabajo por justa causa o aplicarle una sanción disciplinaria a un trabajador sindicalizado, se procederá así:

a) El supervisor respectivo formulará por escrito dentro de los tres días hábiles siguientes, la falta que hubiese cometido el trabajador. QUETZAL se obligará a enviar a la Junta Directiva del SINDICATO sendas copias de toda carta que dirija a los trabajadores sindicalizados. De no notificarse la falta dentro de los 3 días hábiles siguientes a la presunta comisión, QUETZAL perderá toda facultad disciplinaria para iniciar el proceso. La formulación de la falta debe contener como mínimo: 1. La fecha, hora y lugar en que va a realizarse la audiencia de descargos, para los cuales se habrá permitido al empleado un término de 3 días hábiles para construir sus descargos; 2. Formulación de los cargos imputados, los cuales deben constar de forma clara y precisa con detalle de tiempo, modo y lugar; 3. Las faltas disciplinarias a que las conductas dan lugar y su calificación provisional (leve, grave) con la posible sanción (las cuales deben encontrarse en el Reglamento Interno de Trabajo con anterioridad); 4. Traslado de todas y cada una de las pruebas que fundamentan los cargos; 5) indicación de un término durante el cual pueda formular sus descargos, controvertir las pruebas en su contra y allegar las que considere necesarias para sustentar sus descargos.

B) El supervisor del respectivo trabajador oír los descargos que este tenga en el término de los tres días hábiles siguientes a la fecha en que le fueron notificados los cargos, el trabajador podrá asesorarse hasta de dos

TRIBUNAL DE ARBITRAMENTO OBLIGATORIO
QUETZAL INTERNATIONAL SERVICES SAS y la ASOCIACION SINDICAL DE QUETZAL
INTERNATIONAL SERVICES DE LA INDUSTRIA BPO Y AFINES "ASOQUEB"

representantes del SINDICATO.

c) Si el trabajador no hace sus descargos dentro del expresado plazo de tres días hábiles, se entenderá para todos los efectos de este artículo, que el trabajador acepta la causa alegada por QUETZAL.

d) De todas las audiencias que se relacionan con el presente artículo, se levantarán las actas correspondientes firmadas por los que en ellas intervengan a la terminación de la reunión.

Parágrafo 1– El motivo alegado inicialmente para una sanción disciplinaria o terminación del contrato de trabajo por justa causa, no podrá ser cambiado en ningún caso y solamente ese motivo se tendrá en cuenta. QUETZAL especificará la causal de acuerdo con la ley.

Parágrafo 2 - Si los descargos rendidos por el trabajador no fuesen satisfactorios, QUETZAL podrá sancionarlos dentro de los cinco días hábiles siguientes de efectuados los descargos. Si no lo hace dentro de este término no podrá efectuar la sanción a que hubiese lugar.

Parágrafo 3 - QUETZAL dejará limpia la hoja de vida del trabajador sindicalizado por faltas leves, cuando a partir de la fecha de la última infracción transcurriesen 2 meses sin que el trabajador haya incurrido en nueva falta. Para este efecto QUETZAL retirará de la carpeta personal los documentos de sanciones y los entregará a EL SINDICATO.

Parágrafo 4 - Si una vez notificado el trabajador de la terminación del contrato por justa causa o de la sanción disciplinaria, este no se encontrare satisfecho con tal decisión, la Junta Directiva de EL SINDICATO, dentro de los cinco días hábiles siguientes a la notificación, podrá presentar la apelación ante la autoridad definida como derecho a la segunda instancia, que debe constar en el Reglamento Interno de Trabajo, quien dispondrá de cinco días hábiles para tomar una decisión definitiva teniendo en cuenta los principios de proporcionalidad y congruencia.

Parágrafo 5 - No se tomarán represalias contra el trabajador que puedan afectar su trayectoria laboral futura, ni establecer listas negras, ni listas de no contratación aún justificado el despido por parte de la compañía al ser estas ilegales."

Del estudio de la documental aportada por las partes, la empresa allego a este Tribunal copia del Reglamento Interno de Trabajo, donde se encuentra regulado en sus artículos 58 y 59, el procedimiento para imponer sanciones, el cual se encuentra ajustado a los términos del artículo 115 del CST., pues, dicha norma reglamentaria contiene la aplicación de las garantías del debido proceso, del derecho a la defensa, y la representación de dos miembros de la organización sindical o de compañeros de trabajo, en caso de no estar sindicalizado.

TRIBUNAL DE ARBITRAMENTO OBLIGATORIO
QUETZAL INTERNATIONAL SERVICES SAS y la ASOCIACION SINDICAL DE QUETZAL
INTERNATIONAL SERVICES DE LA INDUSTRIA BPO Y AFINES "ASOQUEB"

Este Tribunal CONCEDE el punto, no en los términos solicitados en el pliego de peticiones, sino en el sentido de que la empresa se comprometa, como es su obligación, a continuar aplicando el procedimiento disciplinario establecido en el Reglamento Interno de Trabajo. El Árbitro Jorge Alberto Jurado aclara su voto, pues estima que ha debido separarse entre las sanciones y los despidos, para en estos últimos eventos acceder a crear un procedimiento previo.

La redacción de este punto quedará así:


DESCARGOS. QUETZAL INTERNATIONAL SERVICES S.A.S., continuará aplicando el procedimiento disciplinario en la forma establecida en el Reglamento Interno de Trabajo.

No siendo otro el objeto de la reunión se dio por terminada a las doce (12) meridiano. La presente acta fue leída y aprobada por todos los que en ella intervinieron.


RODRIGO VARGAS PARRA

Presidente


JORGE ALBERTO JURADO MURILLO
Árbitro


JUAN FERNANDO RICO CAICEDO
Árbitro

TRIBUNAL DE ARBITRAMENTO OBLIGATORIO
QUETZAL INTERNATIONAL SERVICES SAS y la ASOCIACION SINDICAL DE QUETZAL
INTERNATIONAL SERVICES DE LA INDUSTRIA BPO Y AFINES "ASOQUEB"

A handwritten signature in black ink, consisting of a large, stylized initial 'C' followed by a long, horizontal, slightly wavy line that tapers off to the right.

CARLOS ARTURO GUTIERREZ SIERVO
Secretario

Acta No. 6

En la ciudad de Bogotá, D.C., siendo las nueve de la mañana (9:00 a.m.), del día seis (6) de mes de marzo de dos mil veinticinco (2025), se reunieron virtualmente de acuerdo con lo establecido por la Ley 2213 del 13 de junio de 2022¹, que decreto como legislación permanente el Decreto 806 de 2020. Los Doctores **JUAN FERNANDO RICO CAICEDO, JORGE ALBERTO JURADO MURILLO Y RODRIGO VARGAS PARRA**, en su calidad de Árbitros del Tribunal de Arbitramento Obligatorio convocado e integrado por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social para que se estudie y decida el diferendo laboral colectivo existente entre la **EMPRESA QUETZAL INTERNATIONAL SERVICES SAS y el ASOCIACION SINDICAL DE QUETZAL INTERNATIONAL SERVICES DE LA INDUSTRIA BPO Y AFINES “ASOQUEB”**, con el fin de continuar con el estudio de los puntos del pliego de peticiones que son competencia de este tribunal, así:

DE LAS POLÍTICAS DE CELULARES

En el artículo 25 del pliego se solicita:

“ARTÍCULO 25. POLÍTICA DE CELULARES. QUETZAL se compromete a eliminar la política de lockers y celulares, para lo cual, se obliga a desmontar los lockers situados en la entrada de las instalaciones y se abstendrá de implementar futuras políticas que restrinjan el uso de los celulares.

Esta disposición tendrá efecto inmediato.”

Teniendo en cuenta las manifestaciones de la empresa sobre exigencia de confidencialidad y diligencia en la custodia y manejo de la información, y el haber sufrido en los años 2023 y 2024, ruptura de la cadena de custodia de la información, debido a que algunos empleados tomaran a través de sus teléfonos móviles datos de tarjetas de crédito y cuentas de los clientes que atendían, haciendo posterior uso abusivo de ellos, y además, por la afectación al rendimiento ocasionada por el uso de estos elementos en horas laborales, se estima acertado, razonable y equitativo no permitir el uso ilimitado de celulares personales durante la jornada laboral, así como la implementación de otros satisfactores para la necesidad de comunicación de los empleados. Se considera que las políticas empresariales que se crearon no vulneran los derechos laborales de sus trabajadores, prohibiendo el uso del celular en horas laborales, en los espacios destinados a oficinas, instalando lockers para

¹ “Se utilizarán los medios tecnológicos para todas las actuaciones, audiencias y diligencias y se permitirá a los sujetos procesales actuar en los procesos o trámites a través de los medios digitales disponibles, evitando exigir y cumplir formalidades presenciales o similares, que no sean estrictamente necesarias. Por tanto, las actuaciones no requerirán de firmas manuscritas o digitales, presentaciones personales o autenticaciones adicionales, ni incorporarse o presentarse en medios físicos.” (Artículo 2º. Ley 2213 de 2022).

TRIBUNAL DE ARBITRAMENTO OBLIGATORIO
QUETZAL INTERNATIONAL SERVICES SAS y la ASOCIACION SINDICAL DE QUETZAL
INTERNATIONAL SERVICES DE LA INDUSTRIA BPO Y AFINES “ASOQUEB”

que cada empleado guardara su equipo móvil de manera segura y los usaran en espacios de tiempo y zonas especiales; a los empleados se les permite el uso de celulares corporativos en los pisos de oficinas, proporcionados por la empresa, y de otro lado se asignó un número de Zoom para que mantuvieran comunicación con sus familiares ante emergencias.

El Tribunal atendiendo las justificaciones anteriores y de conformidad a los principios de la equidad y proporcionalidad, decide NEGAR este punto que le fue sometido a estudio.

DE LOS FAMILIARES DEL TRABAJADOR

Se solicita en el pliego de peticiones, artículo 26:

“ARTÍCULO 26. FAMILIARES DEL TRABAJADOR. Para los efectos de esta convención se entiende por familiares del trabajador los siguientes:

a) Madres y padres legítimos, naturales o adoptivos del trabajador sindicalizado, debiendo comprobar este hecho con un certificado, declaración de renta y/o declaración juramentada.

b) La esposa/o, o compañera/o permanente debidamente inscritos en la empresa.

c) Los hijos legítimos o naturales legalmente reconocidos y los hermanos del trabajador, siempre y cuando que unos y otros dependan económicamente de este, lo que debe comprobarse en la forma establecida en el parágrafo de este artículo.

Parágrafo 1 - Para efectos de registro ante QUETZAL de los familiares del trabajador a que hace referencia este artículo, QUETZAL dispondrá de un formato de actualización de datos que el trabajador deberá diligenciar cada vez que exista una novedad al respecto. Para efectos de comprobar el parentesco, no debe exigirse mayor trámite que el aporte de registros civiles, declaración de renta o declaración juramentada.”

El Código Civil colombiano, es el principal cuerpo normativo que regula las relaciones privadas en Colombia. Dentro de este extenso documento, se dedica un espacio significativo a la regulación de la familia, entendida como la base fundamental de la sociedad. Sin embargo, el Código Civil no define explícitamente el concepto de familia, ni que miembros la conforman si no que, a través de sus disposiciones, se puede inferir que la familia es el núcleo básico de la sociedad, conformado por individuos unidos por vínculos de parentesco, ya sea por consanguinidad, afinidad o adopción. El parentesco es otro tema central en el derecho de familia. El Código Civil clasifica el parentesco en consanguinidad (relación de sangre) y afinidad (relación por matrimonio). La filiación se refiere a la relación entre padres e hijos. El Código Civil reconoce la filiación matrimonial (hijos dentro del matrimonio) y extramatrimonial (hijos fuera del matrimonio). Además, regula la adopción como una forma de establecer una relación filial.

Se NIEGA la presente petición, en virtud de que discrimina a otros miembros que

TRIBUNAL DE ARBITRAMENTO OBLIGATORIO
QUETZAL INTERNATIONAL SERVICES SAS y la ASOCIACION SINDICAL DE QUETZAL
INTERNATIONAL SERVICES DE LA INDUSTRIA BPO Y AFINES "ASOQUEB"

pueden ser familiares del trabajador, pues, por regla general, la legislación colombiana contempla como miembros de una familia al cónyuge, compañero o compañera permanente o parientes dentro del cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil.

DE LAS BECAS DE IDIOMAS

Sobre este aspecto se solicita en el artículo 27 del pliego:

“ARTÍCULO 27. BECAS DE IDIOMAS (INGLÉS). Con el fin de fomentar la mejoría en el empleo y uso del idioma inglés de los trabajadores sindicalizados, y fomentar la educación en los hijos de los trabajadores, QUETZAL reconocerá un auxilio equivalente al valor de la matrícula y el material educativo requerido (libros, diccionarios) sin incluir transporte, alimentación, uniformes, útiles y bonos y/o cualquier otra denominación que se le dé al mismo. También reconocerá el 75% del valor de la pensión que se pagará por adelantado, según el periodo académico, para cursos de inglés en institutos reconocidos de la residencia habitual del trabajador o de los hijos. En concordancia, si el trabajador o sus hijos consideran pertinente realizar un examen de certificación del idioma, QUETZAL se compromete a pagar el 100% del valor de dicho examen (IELTS, TOELF, TOEIC, CAMBRIDGE: KET, PET, FCE, CAE, CPE).

Las becas de que trata este artículo tendrán la siguiente reglamentación:

- e) Previo lleno de los documentos exigidos por los institutos o planteles educativos, presentar a QUETZAL el recibo oficial de pago u orden de matrícula de la institución donde aspira a cursar sus estudios.
 - f) Que el plantel esté aprobado y reúna todos los requisitos exigidos por el Ministerio de Educación Nacional.
 - g) El beneficiario presentará a QUETZAL certificado oficial de la institución educativa en el que conste la aprobación del curso, semestre o cohorte y la confirmación para continuar al siguiente curso académico.
 - h) La edad máxima para hijos beneficiarios será de 25 años. Los beneficiarios de las becas perderán el derecho a estas por las siguientes causas:
 - a) La no aprobación de un curso, semestre o cohorte de acuerdo con el programa de cada institución educativa.
 - b) Por retiro o despido del trabajador de la empresa. El auxilio se seguirá pagando hasta la terminación del respectivo periodo lectivo.
- Parágrafo 1– QUETZAL a petición de EL SINDICATO suministrará una lista de los beneficiarios.”

A este respecto, esta corporación decide CONCEDER este punto, en los mismos términos propuestos en la etapa de arreglo directo, contenidos en el Acta de fecha 23 de octubre de 2024, al otorgar a los trabajadores sindicalizados, hasta cinco (5) Becas para el estudio del idioma inglés, equivalente a un Auxilio por cada año de vigencia del Laudo Arbitral por la suma de \$500.000, que la empresa pagará en la

TRIBUNAL DE ARBITRAMENTO OBLIGATORIO
QUETZAL INTERNATIONAL SERVICES SAS y la ASOCIACION SINDICAL DE QUETZAL
INTERNATIONAL SERVICES DE LA INDUSTRIA BPO Y AFINES "ASOQUEB"

institución que el trabajador seleccione de una lista elaborada por la Compañía.

Igualmente establecer la reglamentación para su adquisición y pérdida de dichas Becas serán de QUETZAL INTERNATIONAL SERVICES S.A.S.,

Dicho artículo será del siguiente tenor:

BECAS DE IDIOMAS (INGLÉS). Con el fin de fomentar la mejoría en el empleo y uso del idioma inglés, y fomentar la educación de los trabajadores, QUETZAL INTERNATIONAL SERVICES S.A.S., reconocerá hasta cinco becas para el estudio del idioma inglés, por cada año de vigencia del Laudo Arbitral, un auxilio equivalente a \$500.000, cada una, para el pago en la institución que se encuentre dentro del listado de instituciones que para tal efecto tenga la Compañía.

PARÁGRAFO 1. QUETZAL INTERNATIONAL SERVICES S.A.S., reglamentará la concesión de becas, lo cual se deberá realizar en un plazo máximo 60 días.

DE LOS BONOS DEPORTIVOS

En el artículo 28 se solicita:

“ARTÍCULO 28. BONO DEPORTIVO. QUETZAL auxiliará al trabajador y a los hijos de trabajadores que participen en competencias deportivas en representación del departamento o la nación, mediante un bono económico equivalente a 50 días laborales de acuerdo con el salario devengado por el trabajador al momento de celebración de dichas competencias.”

DE LA RECREACIÓN Y DEPORTE DE LOS TRABAJADORES

En el artículo 36 del pliego se solicita:

“Artículo 36. RECREACIÓN Y DEPORTE. Con el fin de mejorar la calidad de vida de los trabajadores, promover el deporte y reducir el sedentarismo propio de una jornada de 9 horas diarias, QUETZAL se compromete a establecer medios de incentivo al deporte tales como campeonatos, jornadas deportivas y otras actividades al aire libre, así como la financiación y organización de estos”

Se decide estudiar conjuntamente los puntos 28 y 36 del pliego de peticiones, y teniendo en cuenta el informe presentado por la empresa, en el cual se manifestó sobre la afiliación de todo el personal que labora en la misma a una Caja de Compensación Familiar, donde existen programas de integración, recreación para los trabajadores y sus familias, situación por la cual, este Tribunal con fundamento en los principios de equidad, razonabilidad y proporcionalidad, resuelve NEGAR las dos peticiones anteriores.

TRIBUNAL DE ARBITRAMENTO OBLIGATORIO
QUETZAL INTERNATIONAL SERVICES SAS y la ASOCIACION SINDICAL DE QUETZAL
INTERNATIONAL SERVICES DE LA INDUSTRIA BPO Y AFINES "ASOQUEB"

DE LOS AUXILIOS POR TRABAJO EN CASA

En el artículo 29 del pliego de peticiones se solicita:

“ARTÍCULO 29. AUXILIO POR TRABAJO EN CASA O TRABAJO REMOTO. En el evento de una emergencia sanitaria y/o catástrofe que derive en la necesidad que QUETZAL asigne el trabajo en casa, está se compromete al pago del siguiente auxilio, en todo caso, en el evento en que saliese una nueva reglamentación se aplicará la más favorable al trabajador:

1. Pago del 30% del SMLMV al momento de enviar al trabajador a trabajo en casa. A partir de 2025 y durante la vigencia de la convención colectiva de trabajo, la cifra anterior se incrementará con el IPC del año inmediatamente anterior”.

DEL TRABAJO REMOTO EN FESTIVOS ESTADOUNIDENSES

Al respecto, en el artículo 30 del pliego se solicita:

“ARTÍCULO 30. TRABAJO REMOTO FESTIVOS ESTADOUNIDENSES. Teniendo en cuenta que los trabajadores brindan sus servicios para una firma ubicada en Estados Unidos, QUETZAL permitirá el trabajo remoto los días feriados federales de Estados Unidos, para lo cual aprobará que el trabajador se lleve un equipo portátil para realizar sus funciones, el cual deberá devolver a la empresa el día hábil (USA) siguiente. Cualquier daño o pérdida del computador portátil que se dé durante el trabajo remoto deberá ser asumido por el trabajador.”

Se decide estudiar conjuntamente los puntos 29 y 30 del pliego de peticiones, encontrándose dentro del acervo procesal que en la Compañía por las condiciones, características y nivel de confidencialidad de los servicios que presta a sus clientes, está prohibido el trabajo remoto o trabajo en casa en cualquiera de sus modalidades, situación por la cual, las labores desempeñadas por la totalidad de los trabajadores de la empresa, es presencial. Acceder a lo solicitado implicaría introducir una transformación sustancial a las características de la actividad empresarial, que exigen un nivel de control a la información de los clientes más allá de lo que el trabajo por fuera de la sede empresarial permite, por lo cual NO se accede.

Estas razones son más que suficientes para que El Tribunal NIEGUE los solicitado en estos puntos.

DE LA ALIMENTACION DE LOS TRABAJADORES EN DIAS LABORALES

En el artículo 31 del Pliego de Peticiones se solicita:

“ARTÍCULO 31. ALIMENTACIÓN EN LA EMPRESA. QUETZAL brindará a los trabajadores almuerzo durante los días laborales de lunes a viernes y deberá incluir en el menú al menos una opción vegetariana. En caso de que

TRIBUNAL DE ARBITRAMIENTO OBLIGATORIO
QUETZAL INTERNATIONAL SERVICES SAS y la ASOCIACION SINDICAL DE QUETZAL
INTERNATIONAL SERVICES DE LA INDUSTRIA BPO Y AFINES "ASOQUEB"

la Empresa no quiera proporcionar el servicio de almuerzos directamente, consignará a través de la nómina de cada trabajador el equivalente a cada almuerzo por un valor de (\$20.000) veinte mil pesos diarios durante los días laborales del respectivo mes.

Parágrafo 1 – También tendrán derecho a lo que se trata en este artículo quienes presten servicio de seguridad y limpieza dentro de la empresa.”

El Tribunal mayoritariamente decide NEGAR este punto, teniendo en cuenta los principios de equidad y proporcionalidad que se ha venido argumentando a lo largo de este Laudo, en el sentido de que este Auxilio resultaría bastante oneroso asumirlo, dado a que la empresa proporciona otros beneficios de tipo alimenticio como con los snacks. El árbitro Jorge Alberto Jurado aclara su voto por considerar que, si bien no es razonable asignar a la Compañía la obligación de crear un área de preparación de comidas para sus empleados, en equidad podría concederse un auxilio económico que ayude a los beneficiarios del Laudo en el pago de su almuerzo durante los días laborales.

DE LAS TARJETAS DE SNACKS

En el artículo 32 del pliego de peticiones se solicita:

“ARTÍCULO 32. TARJETAS DE SNACKS. QUETZAL se compromete a recargar las tarjetas de snacks que pueden ser utilizadas en las diferentes máquinas dispensadoras con un valor diario de (\$30.000). También incluirá en las máquinas dispensadoras alimentos sin azúcar.

Parágrafo 1 – También tendrán derechos de las tarjetas de snacks quienes presten servicio de seguridad y limpieza dentro de la empresa.”

Este Tribunal CONCEDE el punto, no en los términos solicitados en el pliego de peticiones, sino en el sentido de que la empresa continuara suministrando los snacks, únicamente a los trabajadores sindicalizados que cumplan su jornada laboral dentro de las instalaciones de la empresa. La redacción de este punto quedará así: SNACKS. QUETZAL INTERNATIONAL SERVICES S.A.S., continuará suministrando los snacks, a los trabajadores sindicalizados que cumplan su jornada laboral dentro de las instalaciones de la empresa.

DE LOS DESCANSOS DURANTE LAS JORNADAS LABORALES

Se solicita en el artículo 33 del pliego de peticiones:

“ARTÍCULO 33. DESCANSOS DURANTE LA JORNADA LABORAL. QUETZAL se compromete a brindar al menos 50 minutos de descanso durante la jornada laboral, adicional a lo ya contemplado para el tiempo de almuerzo. Los descansos podrán utilizarse a mejor conveniencia del trabajador.

TRIBUNAL DE ARBITRAMENTO OBLIGATORIO
QUETZAL INTERNATIONAL SERVICES SAS y la ASOCIACION SINDICAL DE QUETZAL
INTERNATIONAL SERVICES DE LA INDUSTRIA BPO Y AFINES “ASOQUEB”

Parágrafo 1 – Las personas de aseo general también tendrán derecho a los descansos de que trata este artículo.”

DE LAS PAUSAS ACTIVAS

En el artículo 35 del pliego de peticiones se solicita:

“ARTÍCULO 35. PAUSA ACTIVAS. QUETZAL organizará diariamente al menos 1 pausa activa diaria de no menos de 20 minutos con profesionales de Salud y Seguridad en el Trabajo y/o fisioterapeutas. Las pausas activas deberán publicarse con antelación la semana inmediatamente anterior, donde se indique lugar, fecha, hora y determinación de la actividad, para lo cual los trabajadores podrán inscribirse y asistir de manera organizada.”

El Tribunal estudia los puntos 33 y 35 conjuntamente, encontrando que el artículo 13 del Reglamento Interno de Trabajo que rige al interior de la empresa, en su parágrafo 1º, permite la negociación directa entre la compañía y sus trabajadores para establecer o permitir a los trabajadores la forma de repartir la jornada máxima semanal de trabajo, con el fin exclusivo de permitir el descanso durante parte del día o todo el día sábado.

Dichos espacios los trabajadores pueden utilizarlos no solamente para dedicarlos al descanso si no también, para realizar actividades recreativas, culturales, deportivas, de capacitación y porque no, para hacer pausas activas.

De otra parte, existe una Política de Pausas Activas Vigente, que no mereció ningún reparo por parte del Sindicato. Lo anterior constituye una herramienta existente en la empresa por lo que se recomienda agotar a la organización sindical, situación por la cual se NIEGAN estas peticiones.

DEL CAMBIO DE JORNADA LABORAL

En el artículo 34 del pliego de peticiones se solicita:

“ARTÍCULO 34. JORNADA LABORAL. A partir de la fecha en que este convenio resulte vigente, se implementará un cambio en la jornada laboral para todos los empleados de Quetzal International Services SAS, quienes cumplirán una jornada diaria de 8 horas, conforme a lo establecido en la legislación laboral colombiana.

Parágrafo 1: El nuevo horario laboral para todos los empleados será de 9:30 a.m. a 6:30 p.m., con un período de descanso para el almuerzo conforme a las normativas aplicables.

Parágrafo 2: Este cambio de jornada se implementará cumpliendo con las disposiciones establecidas en el Código Sustantivo del Trabajo de Colombia, que regula la duración máxima de la jornada laboral, los descansos, y demás derechos del trabajador.

TRIBUNAL DE ARBITRAMENTO OBLIGATORIO
QUETZAL INTERNATIONAL SERVICES SAS y la ASOCIACION SINDICAL DE QUETZAL
INTERNATIONAL SERVICES DE LA INDUSTRIA BPO Y AFINES "ASOQUEB"

Parágrafo 3: Con el fin de aumentar la calidad de vida de los trabajadores de QUETZAL, y en atención a mejorar su descanso y recreación, la reducción de la hora los días viernes con ocasión a la reducción de la jornada laboral se realizará en horario de la tarde y no en la mañana como se viene realizando, de tal forma que la jornada de los viernes empezará a las 9:30 AM y terminará a las 6:30 PM para los empleados con jornada estándar."

Considera este Tribunal que, en el país se viene implementando una reducción paulatina de la jornada máxima laboral que continuará profundizándose a partir de julio de este año, y se implementará por completo en el segundo año de vigencia del Laudo Arbitral. Esta reducción paulatina tendrá efectos favorables sobre la jornada laboral que se aplica en la Compañía, puesto que a partir de julio de 2026 el máximo de horas a laborar será de 42 a la semana. El mismo artículo 13 del Reglamento Interno de Trabajo que rige al interior de la empresa, establece distintas jornadas y turnos de trabajo que cumplen los trabajadores de la empresa, los cuales se encuentran distribuidos durante el ejercicio laboral de acuerdo con el día, estableciéndose varios patrones de cambio entre los distintos turnos de trabajo; razones estas por la cual se NIEGA lo pedido en este punto.

DE LA MEDICINA PREPAGADA

Se solicita en la petición del artículo 37 del pliego de peticiones:

"ARTÍCULO 37. MEDICINA PREPAGADA. QUETZAL se compromete a conservar y en caso tal, mejorar los planes de medicina prepagada de los trabajadores, a través de compañía especializada en salud.

Parágrafo 1- QUETZAL se compromete a brindar acompañamiento psicológico permanente para la prevención, cuidado y manejo de la salud mental de sus trabajadores, para esto, tendrá un profesional en psicología en la empresa a quienes los trabajadores podrán visitar durante la jornada. Asimismo, contará con un plan prepagado que incluya atención psicológica en una compañía especializada en el tema.

Parágrafo 2- En caso de identificarse la existencia de cualquier afectación a la salud mental del trabajador como consecuencia de sus funciones laborales diarias, QUETZAL evaluará el caso y de ser necesario se asignará al trabajador a un equipo de trabajo diferente."

El Tribunal CONCEDE el presente punto, no en los términos solicitados si no en el sentido de que la empresa continuará otorgando los planes de medicina prepagada a los trabajadores sindicalizados, y continuará brindando el acompañamiento psicológico permanente para la prevención, cuidado y manejo de la salud mental de sus trabajadores, de acuerdo con la reglamentación que establezca la misma empresa.

TRIBUNAL DE ARBITRAMENTO OBLIGATORIO
QUETZAL INTERNATIONAL SERVICES SAS y la ASOCIACION SINDICAL DE QUETZAL
INTERNATIONAL SERVICES DE LA INDUSTRIA BPO Y AFINES "ASOQUEB"

Dicho punto tendrá la siguiente redacción:

MEDICINA PREPAGADA. QUETZAL INTERNATIONAL SERVICES S.A.S., continuará otorgando los planes de medicina prepagada a los trabajadores sindicalizados, y continuará brindando el acompañamiento psicológico permanente para la prevención, cuidado y manejo de la salud mental de sus trabajadores, de acuerdo con la reglamentación que establezca la misma empresa. DEL AUXILIO DE GAFAS Y LENTES Se solicita en el artículo 38 del pliego de peticiones: "ARTÍCULO 38. AUXILIO DE GAFAS RECETADAS O LENTES DE CONTACTO. En aras de preservar la salud visual de los trabajadores, entendiéndose que pasan más de 7 horas frente a la pantalla de un computador, QUETZAL brindará un auxilio para la compra o renovación de gafas recetadas o lentes de contacto, por un valor total de cuatrocientos mil pesos (\$400.000). Para lo anterior, el trabajador deberá presentar recibo o factura de pago, para que se le reintegre el monto correspondiente. Este auxilio incrementará con base al IPC."

El Tribunal teniendo en cuenta los principios de la equidad y proporcionalidad mayoritariamente decide NEGAR este punto, cuando estas son proporcionadas por la EPS donde se encuentre afiliado el trabajador y se le hayan formulado. El Árbitro Jorge Alberto Jurado se aparta de la mayoría pues de acuerdo con la situación financiera y a las posibilidades de crecimiento y desarrollo de la Compañía le es posible atender esta necesidad de los trabajadores, en aquellos eventos en que los lentes no sean suministrados por las EPS o las entidades que hagan sus veces.

DE LOS PAGOS DE INCAPACIDADES

Se solicita en el artículo 39 del pliego de peticiones:

"ARTÍCULO 39. PAGO DE INCAPACIDADES. Las incapacidades de origen común serán pagadas por QUETZAL de la siguiente manera:

1. De 1 a 2 días de incapacidad, QUETZAL deberá pagar al trabajador el 100% de su salario diario ordinario.
2. De 3 a 90 días de incapacidad, ya que la EPS pague el 66.66% del salario, QUETZAL asumirá el restante (33.34%) para que el trabajador reciba su salario diario ordinario por el mismo término de la incapacidad.
3. De 90-180 días de incapacidad, ya que la EPS pague el 50% del salario, QUETZAL asumirá el restante (50%) para que el trabajador reciba su salario diario ordinario por el mismo término de la incapacidad."

Con relación a la solicitud del pago al trabajador por parte de la empresa, del 100% de las incapacidades de origen común, entiende este Tribunal que tal pedimento se refiere al pago por parte de la diferencia del valor de esta clase de incapacidades cuyo porcentaje reconocido por las EPS del 66.6% para completar el 100%.

Si bien es cierto que, por disposición legal las E.P.S. y Fondos de Pensiones

TRIBUNAL DE ARBITRAMIENTO OBLIGATORIO
QUETZAL INTERNATIONAL SERVICES SAS y la ASOCIACION SINDICAL DE QUETZAL
INTERNATIONAL SERVICES DE LA INDUSTRIA BPO Y AFINES "ASOQUEB"

reconocen por incapacidad general a partir del día tres (3) hasta el día ciento ochenta (180) el 66,67%, ese es el valor que paga la empresa al trabajador y que va a ser reembolsado al empleador por parte de la EPS o fondo correspondiente.

Este Tribunal se abstiene de conceder o imponer esa carga a la empresa, toda vez que, por criterio jurisprudencial, esta obligación de seguridad social está regulada en la Ley y, por tanto, el Tribunal no es competente para modificar esa obligación legal; no le está permitido hacer dicha imposición, cosa diferente es que las partes de común acuerdo hagan un pacto semejante (Sentencia del Magistrado Ponente JORGE MAURICIO BURGOS RUIZ, SL 4039-2017, Radicación N° 72.729 del 22 de marzo de 2017).

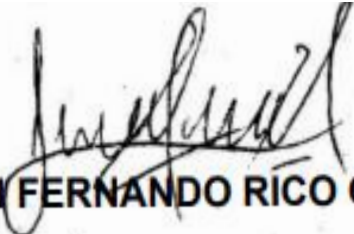
Por las razones anteriores, este punto se NIEGA. El Árbitro Jorge Alberto Jurado aclara su voto, pues si bien no estima equitativo acceder a lo pretendido, considera que el Tribunal sí tiene competencia para decidir de fondo esta solicitud que no fue acordada en la etapa de arreglo directo

No siendo otro el objeto de la reunión se dio por terminada a las doce (12) meridiano. La presente acta fue leída y aprobada por todos los que en ella intervinieron.


RODRIGO VARGAS PARRA
Presidente


JORGE ALBERTO JURADO MURILLO
Árbitro

TRIBUNAL DE ARBITRAMENTO OBLIGATORIO
QUETZAL INTERNATIONAL SERVICES SAS y la ASOCIACION SINDICAL DE QUETZAL
INTERNATIONAL SERVICES DE LA INDUSTRIA BPO Y AFINES "ASOQUEB"



JUAN FERNANDO RICO CAICEDO
Árbitro



CARLOS ARTURO GUTIERREZ SIERVO
Secretario

Acta No. 7

En la ciudad de Bogotá, D.C., siendo las nueve de la mañana (9:00 a.m.), del día siete (7) de mes de marzo de dos mil veinticinco (2025), se reunieron virtualmente de acuerdo con lo establecido por la Ley 2213 del 13 de junio de 2022¹, que decreto como legislación permanente el Decreto 806 de 2020. Los Doctores **JUAN FERNANDO RICO CAICEDO, JORGE ALBERTO JURADO MURILLO Y RODRIGO VARGAS PARRA**, en su calidad de Árbitros del Tribunal de Arbitramento Obligatorio convocado e integrado por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social para que se estudie y decida el diferendo laboral colectivo existente entre la **EMPRESA QUETZAL INTERNATIONAL SERVICES SAS y el ASOCIACION SINDICAL DE QUETZAL INTERNATIONAL SERVICES DE LA INDUSTRIA BPO Y AFINES “ASOQUEB”**, con el fin de continuar con el estudio de los puntos del pliego de peticiones que son competencia de este tribunal, así:

DE LOS PERMISOS O LICENCIAS REMUNERADAS

El artículo 40 del pliego de peticiones se solicita:

“ARTÍCULO 40. PERMISOS ESPECIALES. QUETZAL concederá a todos los trabajadores sindicalizados, permisos remunerados en los siguientes casos y por los siguientes términos:

- a) En caso de maternidad o adopción, se otorgará el número de días establecidos en la ley más 10 días hábiles adicionales, cuando el nacimiento o adopción ocurra en la residencia habitual del trabajador sindicalizado, o 15 días hábiles adicionales en caso contrario.
- b) En casos de fallecimiento de un familiar del trabajador se otorgará lo establecido en la ley más 10 días hábiles adicionales cuando la muerte ocurra en el lugar de residencia habitual del trabajador sindicalizado o 15 días hábiles adicionales en el caso contrario.
- c) Cuando el trabajador sindicalizado contraiga matrimonio, se otorgará 10 días hábiles a partir de la fecha de la boda. Si por ley se crease un beneficio igual o equivalente al consagrado en este literal, el número total de días será igual a los determinados por la ley más 5 días hábiles.
- d) Logros académicos, compromisos familiares y otro tipo de eventos razonablemente importantes en la vida del trabajador, se otorgará 1 día hábil por cada uno de ellos.

¹ “Se utilizarán los medios tecnológicos para todas las actuaciones, audiencias y diligencias y se permitirá a los sujetos procesales actuar en los procesos o trámites a través de los medios digitales disponibles, evitando exigir y cumplir formalidades presenciales o similares, que no sean estrictamente necesarias. Por tanto, las actuaciones no requerirán de firmas manuscritas o digitales, presentaciones personales o autenticaciones adicionales, ni incorporarse o presentarse en medios físicos.” (Artículo 2º. Ley 2213 de 2022).

TRIBUNAL DE ARBITRAMENTO OBLIGATORIO
QUETZAL INTERNATIONAL SERVICES SAS y la ASOCIACION SINDICAL DE QUETZAL
INTERNATIONAL SERVICES DE LA INDUSTRIA BPO Y AFINES “ASOQUEB”

Parágrafo 1 – Cuando un trabajador haga uso del permiso contemplado en el literal b de este artículo, y el fallecimiento ocurra en lugar situado a 40 kilómetros o más del domicilio del trabajador o en ciudad distinta (dentro del país) a la de su residencia habitual, QUETZAL reembolsará hasta el 50% por ciento del transporte normal que se cause entre el sitio de trabajo y el lugar o ciudad donde ocurra el fallecimiento y viceversa. Para lo anterior, tendrán que aportarse las facturas de los traslados.”

Esta corporación decide NEGAR los literas a.), c.), d.) y el parágrafo No. 1 de este punto, en atención a que la Ley 1280 de 2009, concede una licencia remunerada por luto para los trabajadores del sector privado de cinco (5) días hábiles, al preverse tal adición al numeral sexto (6º) del artículo 57 del C.S.T., allí se establece como una obligación especial para los empleadores, el otorgamiento de permisos cuando medie justa causa, que en los términos de la Ley antes referida y la Doctrina, no se circunscribe solamente a las calamidades domésticas, sino a toda circunstancia que amerite la ausencia del empleado que le impida física o moralmente asistir al trabajo.

Esta corporación CONCEDE por mayoría solamente el Permiso por Muerte de Familiares de padre, madre, hijos, cónyuge, compañero o compañera permanente, donde la empresa concederá permiso remunerado por un día adicional al que otorga la Ley, negando todo lo demás. El Árbitro Juan Fernando Rico Caicedo salva el voto, pues considera que lo consagrado en la Ley 1280 de 2001 es suficiente para todos los trabajadores.

Dicho artículo tendrá la siguiente redacción:

PERMISO POR MUERTE DE FAMILIARES. Por muerte de padre, madre, hijos, cónyuge o compañera o compañera permanente, QUETZAL INTERNATIONAL SERVICES S.A.S. concederá a los trabajadores beneficiarios del Laudo Arbitral, permiso remunerado por un (1) día adicional al que otorga la Ley.

DE LAS LICENCIAS PARA TRABAJADORAS

En el artículo 41 del pliego de peticiones se solicita:

“ARTÍCULO 41. LICENCIAS PARA TRABAJADORAS. Toda trabajadora sindicalizada que se encuentre en estado de embarazo tendrá derecho a una licencia de una semana adicional (5 días hábiles) a lo establecido en la ley, remunerada con el salario que devengue al momento de entrar a disfrutarla.”

Para el estudio de este punto, este Tribunal tiene en cuenta la doctrina relacionada con la evolución de la licencia de maternidad, donde se manifiesta: “En el ordenamiento jurídico colombiano la licencia de maternidad ha tenido una evolución trascendental, contenidas en las Leyes 1822 de 2017 y 2114 de 2021; no solo se

TRIBUNAL DE ARBITRAMENTO OBLIGATORIO
QUETZAL INTERNATIONAL SERVICES SAS y la ASOCIACION SINDICAL DE QUETZAL
INTERNATIONAL SERVICES DE LA INDUSTRIA BPO Y AFINES “ASOQUEB”

ha mantenido la especial asistencia y protección a la mujer durante el embarazo y después del parto, sino también el derecho que tienen de estar al cuidado de sus hijos en sus primeros meses de vida, el acceso a las prestaciones económicas a cargo del Sistema de Seguridad Social en Salud como fuente de reemplazo de sus ingresos mensuales y, adicionalmente, su óptica en la protección integral a la niñez y el derecho que tienen estos a vivir y crecer en un ambiente familiar de amor y cuidados.

Uno de los importantes avances en esta materia ha sido el incremento de las semanas de licencia de maternidad, el cual desde la expedición del Código Sustantivo del Trabajo pasó de 8 a 18 semanas de descanso remunerado. Asimismo, se hizo extensivo este derecho al padre biológico o adoptante que quede a cargo del recién nacido sin apoyo de la madre, sea por enfermedad, abandono o muerte. (...)” (Revista Asuntos Legales, publicado el 16 de marzo de 2025)

Dicha doctrina la tiene en cuenta este Tribunal para NEGAR en virtud del principio de la equidad y proporcionalidad.

DE LAS LICENCIAS PARA MUJERES MESTRUANTES

Se solicita en el artículo 42 del pliego de peticiones:

“ARTÍCULO 42. LICENCIA PARA PERSONAS MENSTRUANTES. Aquellos trabajadores a los que cobija este pliego, que constituyan personas menstruantes, y que presenten problemas de dolor crónico menstrual, tendrán derecho a una licencia que se extienda a los días de su menstruación en los que manifieste dicho dolor.”

El Tribunal teniendo en cuenta los principios de la equidad y proporcionalidad decide NEGAR este punto, más cuando en Colombia, la licencia menstrual es un proyecto de ley que busca que las personas menstruantes tengan un día de descanso remunerado por mes. Esta licencia se otorgaría cuando los síntomas del periodo menstrual impidan realizar la jornada laboral. Sin embargo, para el sector público, la licencia menstrual entro en vigor en el sector público el 16 de enero de 2025.

DE LAS VACACIONES

En el artículo 43 del pliego de peticiones se solicita:

“ARTÍCULO 43. VACACIONES. QUETZAL deberá definir, en conjunción con EL SINDICATO, los tiempos de anticipación para solicitar las vacaciones por parte de los trabajadores, así como los tiempos de aprobación de las mismas por parte de recursos humanos y los respectivos supervisores y managers. Así mismo, no se podrán establecer periodos de negativa absoluta de las solicitudes de vacaciones, puesto que la empresa deberá hallar soluciones operativas para evitar este tipo de bloqueos restrictivos al derecho de descanso de los empleados.”

TRIBUNAL DE ARBITRAMENTO OBLIGATORIO
QUETZAL INTERNATIONAL SERVICES SAS y la ASOCIACION SINDICAL DE QUETZAL
INTERNATIONAL SERVICES DE LA INDUSTRIA BPO Y AFINES "ASOQUEB"

Este Tribunal teniendo en cuenta los principios de la equidad y proporcionalidad, NIEGA esta petición, en virtud de que la misma es de resorte únicamente entre el trabajador y la empresa, ya que es el trabajador la única persona que conoce y puede disponer de sus tiempos y de esa manera acordar con la empresa, las fechas exactas para el disfrute de las mismas. La programación de vacaciones individuales escapa a las funciones constitucional y legalmente asignadas en cabeza de las organizaciones sindicales, razón que también sustenta el no otorgamiento de esta petición, por estimarse no razonable.

DEL DÍA DE LA FAMILIA

En el artículo 44 del pliego de peticiones se solicita:

“ARTÍCULO 44. DIA DE LA FAMILIA. QUETZAL continuará reconociendo el día de la familia y será a libre elección del trabajador escoger el día de disfrutarlos, 1 día hábil en el primer semestre del año (enero- junio), y el 2do día hábil durante el segundo semestre del año (julio-diciembre).”

Respecto a este punto, el Tribunal lo CONCEDE en el sentido de la empresa continuara otorgándolo el día de la familia, en los mismos términos que se viene ejecutando y de conformidad con la Ley 1857 de 2017. Dicho artículo tendrá la siguiente redacción: DÍA DE LA FAMILIA. QUETZAL INTERNATIONAL SERVICES S.A.S., continuará otorgándolo el día de la familia, en los mismos términos que se viene ejecutando y de conformidad con establecido en la Ley 1857 de 2017.

DE LA INDEMNIZACIÓN POR TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

En el artículo 45 del pliego de peticiones se solicita:

“ARTÍCULO 45. INDEMNIZACIONES POR TERMINACIÓN UNILATERAL DEL CONTRATO. Cuando QUETZAL despida por terminación unilateral del contrato de trabajo sin justa causa, y el trabajador se encuentre sindicalizado o adherido a la convención, invocando el artículo 64 del código sustantivo del trabajo y demás normas vigentes, QUETZAL pagará al trabajador una indemnización monetaria adicional a la dispuesta por ley que se liquidará sobre sueldo básico en la siguiente forma:

- a) Para el que haya prestado sus servicios continuos de 2 meses y menos de 1 año, 30 días adicionales de sueldo.
 - b) Al trabajador que haya prestado sus servicios continuos de 1 año y un día a dos años, 50 días adicionales de sueldo.
 - c) Al trabajador que haya prestado sus servicios continuos de dos años y un día hasta tres años, 70 días adicionales de sueldo.
 - d) Al trabajador que haya prestado sus servicios continuos por 4 años en adelante, se le liquidará de acuerdo con lo establecido en la ley.
- Adicional a este valor QUETZAL le pagará 45 días de sueldo básico por una sola vez, sin tener en cuenta los años de servicio.”

EL Tribunal para resolver este punto, se acoge a lo establecido en la ley respecto

TRIBUNAL DE ARBITRAMENTO OBLIGATORIO
QUETZAL INTERNATIONAL SERVICES SAS y la ASOCIACION SINDICAL DE QUETZAL
INTERNATIONAL SERVICES DE LA INDUSTRIA BPO Y AFINES "ASOQUEB"

del despido sin justa causa por lo que la empresa está en libertad a ella para prescindir de un trabajador pagando la indemnización que le corresponde; lo pretendido en este punto, por equidad, entra a NEGAR el punto.

DE LA PRIMA DE VACACIONES

En el artículo 46 del pliego de peticiones se solicita:

“ARTÍCULO 46. PRIMA DE VACACIONES. Todo trabajador que salga a disfrutar sus vacaciones acumuladas no menor a 3 (tres) días recibirá de QUETZAL una prima especial de vacaciones consistente en un (1) día de salario por cada día de vacaciones aprobado, y máximo 12 (doce) días de salario.”

Se CONCEDE por parte de este Tribunal, el punto de Prima de Vacaciones, en los siguientes términos: Durante la vigencia del Laudo arbitral, la empresa concederá un (1) día de salario básico por concepto de prima vacaciones, para el trabajador que disfrute en tiempo el periodo total de vacaciones causadas y que correspondan como mínimo al periodo legal de vacaciones. En el evento que la empresa interrumpa las vacaciones por necesidad del servicio, el trabajador continuará con el derecho a recibir la prima de vacaciones.

Dicho artículo tendrá la siguiente redacción: PRIMA DE VACACIONES. Durante la vigencia del Laudo arbitral QUETZAL INTERNATIONAL SERVICES S.A.S., concederá un (1) día de salario básico por concepto de prima vacaciones, para el trabajador que disfrute en tiempo el periodo total de vacaciones causadas y que correspondan como mínimo al periodo legal de vacaciones. En el evento que la empresa interrumpa las vacaciones por necesidad del servicio, el trabajador continuará con el derecho a recibir la prima de vacaciones.

DE LA PRIMA DE NAVIDAD

Se solicita en el artículo 47 del pliego de peticiones:

“ARTÍCULO 47. PRIMA DE NAVIDAD. QUETZAL pagará una prima anual de Navidad al personal sindicalizado, equivalente a 20 días de salario que devengue el trabajador, la cual se pagará el 30 de noviembre de cada año.”

DE LA SEMANA DE NAVIDAD

En el artículo 48 del pliego, se solicita:

“ARTÍCULO 48. SEMANA DE NAVIDAD. En aras de la preservación de los valores de la empresa y de su filial Alexandra Lozano Immigration Law, que enaltece la importancia de la unión familiar, QUETZAL se compromete a dar una licencia remunerada durante las semanas de navidad de la siguiente forma: 1. Año 2024: del 23 de diciembre al 2 de enero. 2. Año 2025: del 22 de diciembre al 2 de enero. En caso de que la misma convención se prorrogue automáticamente, se entenderá que la semana de navidad incluye los días hábiles anteriores y posteriores al 24 de diciembre del año.”

TRIBUNAL DE ARBITRAMENTO OBLIGATORIO
QUETZAL INTERNATIONAL SERVICES SAS y la ASOCIACION SINDICAL DE QUETZAL
INTERNATIONAL SERVICES DE LA INDUSTRIA BPO Y AFINES "ASOQUEB"

Respecto de los puntos 47 y 48 del pliego de peticiones, el Tribunal considera que la situación financiera de la Compañía no le permite acceder a lo solicitado por la organización sindical. Además de que otorgarla tal y como está solicitada, en la práctica implicaría una situación falta de razonabilidad pues un importante número de empleados se apartarían simultáneamente de sus labores durante el mismo período afectando la prestación del servicio empresarial, por lo que teniendo en cuenta el principio de equidad, se NIEGA lo solicitado en las dos peticiones anteriormente mencionadas.

DE LA PRIMA DE ANTIGÜEDAD

En el artículo 49 del pliego de peticiones se solicita:

“ARTÍCULO 49. PRIMA DE ANTIGÜEDAD. QUETZAL pagará a todos los trabajadores una prima de antigüedad con base a el salario que se está devengando el día que se cumpla el requisito, de la siguiente forma:

1. Por ocho (8) meses de servicio, ocho (8) días de salario.
2. Por un (1) año de servicio, 12 días de salario.
3. Por dos (2) años de servicio, 16 días de salario.
4. Por tres (3) años de servicios, 20 días de salario.
5. Por cuatro (4) años o más de servicio, 25 días de salario, que se pagará anualmente cada vez que se sume un año adicional de servicio.”

Considera esta corporación que la empresa es muy joven para generar una prima de antigüedad como la solicitada por la organización sindical, pues, por costumbre esta se causa cuando los trabajadores han cumplido periodos de cinco (5) años laborados, conocidos estos periodos comúnmente como quinquenios. Sin embargo, por razones de equidad y dadas las características propias de las actividades desarrolladas por los trabajadores beneficiarios del Laudo Arbitral, se estima razonable acceder a una prima de antigüedad a los trabajadores que completen 4 años de servicios a la Compañía.

El Tribunal decide **CONCEDER** lo pedido, otorgando tres (3) días de salarios básicos para aquellos trabajadores sindicalizados que hayan cumplido cuatro (4) años continuos de servicios en la empresa.

Este articulo quedará con la siguiente redacción:

PRIMA DE ANTIGÜEDAD. QUETZAL INTERNATIONAL SERVICES S.A.S., pagará a todos los trabajadores una prima de antigüedad de tres (3) días del salario básico que se encuentre devengando el trabajador sindicalizado, el día que cumpla cuatro (4) años continuos de servicios en la empresa. Esta prima de antigüedad se pagará al trabajador, en la segunda quincena, posterior a la causación de este derecho.

DEL AUMENTO SALARIAL

TRIBUNAL DE ARBITRAMENTO OBLIGATORIO
QUETZAL INTERNATIONAL SERVICES SAS y la ASOCIACION SINDICAL DE QUETZAL
INTERNATIONAL SERVICES DE LA INDUSTRIA BPO Y AFINES "ASOQUEB"

En el artículo 50 del pliego de peticiones se solicita:

“ARTÍCULO 50. AUMENTOS SALARIALES. Se realizará un aumento salarial del 8% para los trabajadores sindicalizados y para aquellos que aplique la convención, efectivo a partir de la firma de la convención. En los años subsiguientes, a partir del mes de enero (2025 y 2026) se aumentará en la misma medida que aumente el Índice de Precios al Consumidor (IPC) de los doce meses anteriores, más el 1%.”

El Tribunal mayoritariamente decide por equidad NEGAR el incremento salarial solicitado, en virtud de que la remuneración de los trabajadores de la empresa es fijada en dólares americanos y es pagada en pesos colombianos con una tasa superior a la tasa representativa del mercado promedio vigente del país y que se incrementa anualmente en el mes de marzo, basados en la revisión de rendimiento laborales del año inmediatamente anterior.

DE LA TECNIFICACIÓN

En el artículo 51 del pliego de peticiones se solicita:

“ARTÍCULO 51. TECNIFICACIÓN. QUETZAL otorgará un reconocimiento económico a aquellos trabajadores que demuestren culminar estudios como: cursos de al menos 160 horas diplomados, especializaciones, maestrías, y demás procesos académicos siguiendo la siguiente escala: 1. Cursos de al menos 160 horas, una bonificación de \$300.000 (trescientos mil pesos) 2. Diplomados, una bonificación de \$600.000 (seiscientos mil pesos) 3. Especializaciones, una bonificación de \$1'000.000 (un millón de pesos) 4. Maestrías, una bonificación de \$2'000.000 (dos millones de pesos) 5. Doctorado, una bonificación de \$4'000.000 (cuatro millones de pesos)”

Se CONCEDE por el Tribunal el punto, en los siguientes términos: La empresa otorgará un auxilio económico a aquellos trabajadores sindicalizados que demuestren culminar estudios de especialización (\$500.000), maestría (\$1'500.000) y doctorado (\$3'000.000). Se deberá presentar el diploma o acta de grado y se pagará en la nómina siguiente a la solicitud.

Dicho auxilio no tendrá incidencia prestacional.

Dicho artículo tendrá la siguiente redacción:

AUXILIO DE ESTUDIOS. QUETZAL INTERNATIONAL SERVICES S.A.S., otorgará un auxilio económico a aquellos trabajadores sindicalizados que demuestren culminar estudios de especialización (\$500.000), maestría (\$1'500.000) y doctorado (\$3'000.000). Se deberá presentar el diploma o acta de grado y se pagará en la nómina siguiente a la solicitud.

PARÁGRAFO: QUETZAL INTERNATIONAL SERVICES S.A.S.,

TRIBUNAL DE ARBITRAMENTO OBLIGATORIO
QUETZAL INTERNATIONAL SERVICES SAS y la ASOCIACION SINDICAL DE QUETZAL
INTERNATIONAL SERVICES DE LA INDUSTRIA BPO Y AFINES "ASOQUEB"

reglamentará su concesión

DEL ESTABLECIMIENTO DE MÉTRICAS

Se solicita en el artículo 52 del pliego de peticiones:

“ARTÍCULO 52. ESTABLECIMIENTO DE MÉTRICAS. Con el fin de ofrecer claridad y justicia a los trabajadores de QUETZAL, y de una correcta asignación de cargas laborales, las mismas serán fijadas con participación de al menos 2 (dos) empleados de cada departamento que no representen al empleador frente a los empleados, quienes tendrán la potestad de ser parte de la fijación de las cargas laborales y métricas propuestas para cada equipo.”

Se considera que las asignaciones de cargas laborales son establecidas por la empresa, por lo que la organización sindical no podría intervenir en sus decisiones, pues para este cuerpo colegiado, dicha organización pretende crear una coadministración con las directivas de la empresa, situación está por la cual se NIEGA lo solicitado. El árbitro Jorge Alberto Jurado aclara su voto.

DE LAS DOTACIONES

Se solicita en el artículo 54 del pliego de peticiones:

“ARTÍCULO 54. DOTACIÓN. Con motivo de la exigencia del código de vestuario formal, QUETZAL se compromete a dar bonos de vestuario para la compra de ropa formal en las tiendas reconocidas de su elección, que garantice la buena calidad y la exigencia de formalidad de su código de vestimenta. Para esto, le dará al trabajador dos veces al año, una en junio y otra en diciembre, un bono de dotación por un valor de \$500.000 (quinientos mil pesos) para utilizarse exclusivamente en ropa y zapatos formales, bono que podrá ser entregado en tarjetas regalo para garantizar su destinación.”

El Tribunal, teniendo en cuenta el principio de la equidad, mayoritariamente NIEGA lo solicitado en este punto, partiendo de que la dotación está regulada en la legislación laboral colombiana, pues, en ella aparece relacionado a que trabajadores, la forma y los periodos en los cuales se entregan dichas dotaciones.

DEL AUXILIO DE TRANSPORTE

El artículo 55 del pliego de peticiones se solicita:

“ARTÍCULO 55. AUXILIO DE TRANSPORTE. Teniendo en cuenta que QUETZAL se encuentra en una de las ciudades más grandes, y que el trabajo es completamente presencial sin posibilidad de trabajo desde casa, QUETZAL garantizará para los trabajadores un auxilio de transporte que se pagará con la nómina mensual, por un valor de doscientos cincuenta mil pesos (\$250.000).”

Dado que los beneficiarios del Laudo Arbitral ganan salarios superiores a los dos

TRIBUNAL DE ARBITRAMENTO OBLIGATORIO
QUETZAL INTERNATIONAL SERVICES SAS y la ASOCIACION SINDICAL DE QUETZAL
INTERNATIONAL SERVICES DE LA INDUSTRIA BPO Y AFINES "ASOQUEB"

salarios mínimos, mayoritariamente se estima inequitativo e irrazonable otorgar un auxilio de transporte. Salva Voto el Árbitro Jorge Alberto Jurado.

DEL AUXILIO SINDICAL

En el artículo 59 del pliego de peticiones se solicita:

"ARTÍCULO 59. AUXILIO ECONÓMICO PARA LOS FINES DE LA ORGANIZACIÓN SINDICAL. QUETZAL girará al SINDICATO la suma de ochocientos millones de pesos (\$800.000.000) por la vigencia de la presente convención colectiva, cuya destinación será asignada y administrada por EL SINDICATO. Este auxilio podrá ser utilizado por la organización sindical para cursos de capacitación, socialización, gastos de viajes, asambleas y gastos sindicales. Así mismo EL SINDICATO podrá ayudar a sus afiliados con temas de salud, bienestar y calamidad que requieran sus afiliados y que sean trabajadores de QUETZAL.

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

- a) Un primer pago durante los 20 días calendario siguientes a la firma de la presente convención colectiva, equivalente al 50% de la suma indicada.
- b) Un segundo pago el día 30 de noviembre de 2025, equivalente al 50% restante de la suma indicada.

EL SINDICATO preparará un reglamento para la asignación y destinación de estos recursos."

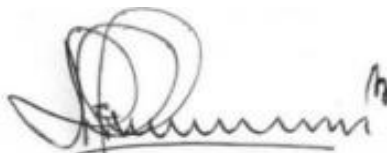
Por equidad se concede otorgar la suma de Seis Millones de pesos (\$6.000.000.00) mcte., por la vigencia del laudo, por lo que este punto quedara así:

AUXILIO SINDICAL. Para colaborar con la organización sindical, QUETZAL INTERNATIONAL SERVICES S.A.S., entregará la suma de Seis Millones de pesos (\$6.000.000.00) mcte., por una sola vez durante la vigencia del presente Laudo Arbitral. El desembolso se efectuará dentro de los 60 días calendario siguientes a la entrada en vigencia del laudo Arbitral.

No siendo otro el objeto de la reunión se dio por terminada a las doce (12) meridiano. La presente acta fue leída y aprobada por todos los que en ella intervinieron.


RODRIGO VARGAS PARRA
Presidente

TRIBUNAL DE ARBITRAMENTO OBLIGATORIO
QUETZAL INTERNATIONAL SERVICES SAS y la ASOCIACION SINDICAL DE QUETZAL
INTERNATIONAL SERVICES DE LA INDUSTRIA BPO Y AFINES "ASOQUEB"



JORGE ALBERTO JURADO MURILLO

Árbitro



JUAN FERNANDO RICO CAICEDO

Árbitro



CARLOS ARTURO GUTIERREZ SIERVO

Secretario

Acta No. 8

En la ciudad de Bogotá, D.C., siendo las nueve de la mañana (9:00 a.m.), del día veintisiete (27) de mes de marzo de dos mil veinticinco (2025), se reunieron virtualmente de acuerdo con lo establecido por la Ley 2213 del 13 de junio de 2022¹, que decreto como legislación permanente el Decreto 806 de 2020. Los Doctores **JUAN FERNANDO RICO CAICEDO, JORGE ALBERTO JURADO MURILLO Y RODRIGO VARGAS PARRA**, en su calidad de Árbitros del Tribunal de Arbitramento Obligatorio convocado e integrado por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social para que se estudie y decida el diferendo laboral colectivo existente entre la **EMPRESA QUETZAL INTERNATIONAL SERVICES SAS y el ASOCIACION SINDICAL DE QUETZAL INTERNATIONAL SERVICES DE LA INDUSTRIA BPO Y AFINES “ASOQUEB”**, con el fin de continuar con el estudio de los puntos del pliego de peticiones que son competencia de este tribunal, así:

DE LAS ASISTENCIAS A LAS ASAMBLEAS

En el artículo 62 del pliego de peticiones se solicita:

“ARTÍCULO 62. ASISTENCIA A ASAMBLEAS. QUETZAL facilitará la asistencia de los Directivos del Sindicato y a los afiliados, cuando sea necesario, a las reuniones de Junta Directiva y asambleas.”

DE LOS PERMISOS PARA LAS ACTIVIDADES SINDICALES

En el artículo 63, la organización sindical solicita:

“ARTÍCULO 63. PERMISOS ACTIVIDADES SINDICALES. QUETZAL autorizará un total de 150 (ciento cincuenta) días de permiso sindical remunerado por cada año de la vigencia de la presente Convención Colectiva, de los cuales 75 (setenta y cinco) tendrán derecho a viáticos. Estos permisos serán para asistir a cursos, congresos, conferencias, seminarios o asambleas sobre asuntos sindicales.

Parágrafo 1 - Para la utilización de los permisos pactados en este artículo, el SINDICATO comunicará por escrito al supervisor del área o Recursos Humanos, los nombres de los trabajadores que harán uso de los permisos, las fechas, la causación de viáticos, con una antelación no inferior a tres (3)

¹ “Se utilizarán los medios tecnológicos para todas las actuaciones, audiencias y diligencias y se permitirá a los sujetos procesales actuar en los procesos o trámites a través de los medios digitales disponibles, evitando exigir y cumplir formalidades presenciales o similares, que no sean estrictamente necesarias. Por tanto, las actuaciones no requerirán de firmas manuscritas o digitales, presentaciones personales o autenticaciones adicionales, ni incorporarse o presentarse en medios físicos.” (Artículo 2º. Ley 2213 de 2022).

TRIBUNAL DE ARBITRAMENTO OBLIGATORIO
QUETZAL INTERNATIONAL SERVICES SAS y la ASOCIACION SINDICAL DE QUETZAL
INTERNATIONAL SERVICES DE LA INDUSTRIA BPO Y AFINES "ASOQUEB"

días hábiles.

Parágrafo 2 – QUETZAL no podrá negar o limitar los permisos sin justificación alguna. Tendrá que superar los requisitos de justificación y motivación objetiva y razonable que afecte el funcionamiento de la empresa.”

DE LOS PERMISOS PARA LA COMISIÓN REDACTORA DEL PLIEGO DE PETICIONES

En la petición del artículo 67 se solicita:

“ARTÍCULO 67. DENUNCIA DEL PLIEGO DE PETICIONES. QUETZAL concederá permiso remunerado por 40 días adicionales a los enunciados en el artículo 60 del presente escrito, para ser utilizados hasta por cinco miembros de la comisión redactora del próximo pliego de peticiones que designe EL SINDICATO.

Para la utilización de los permisos pactados en este artículo, EL SINDICATO comunicará por escrito al supervisor inmediato los nombres de los trabajadores que harán uso de ellos, las fechas de los permisos y la causación de viáticos, con una antelación no inferior a tres (3) días hábiles.”

A este respecto, el Tribunal decide estudiar en un solo punto las solicitudes contenidas en los artículos 62, 63 y 67 del pliego de peticiones, el cual se permite CONCEDERLO, otorgando en equidad la cantidad de cincuenta y cinco (55) días de permiso sindical remunerado por la vigencia del presente Laudo Arbitral, para todos los miembros del sindicato con el fin de que puedan realizar todos los eventos o actividades de carácter sindical, los cuales podrán ser distribuidos de acuerdo a las prioridades que la misma organización requiera.

El sindicato deberá comunicar con no menos de cinco (5) días hábiles a Recursos Humanos, al supervisor y al manager respectivo, la solicitud del permiso. Igualmente, deberá precisar los nombres de los beneficiarios del permiso, con fecha de inicio y fecha final de su disfrute.

No podrán disfrutar de permiso sindical simultáneamente más de 3 trabajadores.

Este artículo quedará de la siguiente manera:

PERMISOS SINDICALES: La empresa reconocerá únicamente la cantidad de cincuenta y cinco (55) días de permiso sindical remunerado por toda la vigencia del presente Laudo Arbitral, para todos los miembros del sindicato con el fin de que puedan realizar todos los eventos o actividades de carácter sindical, los cuales podrán ser distribuidos de acuerdo con las prioridades que la misma organización requiera.

El sindicato deberá comunicar con no menos de cinco (5) días hábiles a

TRIBUNAL DE ARBITRAMENTO OBLIGATORIO
QUETZAL INTERNATIONAL SERVICES SAS y la ASOCIACION SINDICAL DE QUETZAL
INTERNATIONAL SERVICES DE LA INDUSTRIA BPO Y AFINES “ASOQUEB”

Recursos Humanos, al supervisor y al manager respectivo, la solicitud del permiso. Igualmente, deberá precisar los nombres de los beneficiarios del permiso, con fecha de inicio y fecha final de su disfrute.

No podrán disfrutar de permiso sindical simultáneamente más de 3 trabajadores.

DE LA COMPUTACIÓN DE LOS PERMISOS SINDICALES

Se solicita en el artículo 64 del pliego de peticiones:

“ARTÍCULO 64. COMPUTACIÓN DEL TIEMPO PARA PERMISOS SINDICALES. En caso de permisos sindicales, el trabajador sindicalizado que haga uso de ellos no perderá el derecho a la remuneración dominical. Para efectos de la liquidación de sus prestaciones sociales o computación de su tiempo de servicio, no le será descontado dicho tiempo de permisos.”

El Tribunal NIEGA de plano el punto solicitado por la organización sindical, toda vez que todos los permisos que conceda la empresa o que estén establecidos en alguna disposición, sea la ley, la convención, el laudo arbitral o el contrato de trabajo, siempre serán remunerados y por ello no aplica para el descuento del dominical establecido en el artículo 173 del C.S.T.

DE LA SEDE SINDICAL

Artículo 65 del pliego de peticiones se solicita:

“ARTÍCULO 65. SEDE SINDICAL. QUETZAL mantendrá a disposición del SINDICATO una oficina asignada dentro de las instalaciones de la empresa, para el funcionamiento administrativo del SINDICATO, con la dotación respectiva de un computador y muebles de oficina en buen estado, y se le brindará todo el apoyo necesario al personal que la utilice por parte de facilities como de IT”.

El tribunal considera que lo solicitado por el sindicato de una oficina dotada con muebles y computador, resulta ser inequitativo dadas las limitaciones del espacio y el uso que se está haciendo del mismo y en virtud de que son 12 trabajadores afiliados a la organización sindical de industria, por lo que se decide en equidad, NEGAR el punto solicitado.

DE LOS DESCUENTOS SINDICALES

En el párrafo del artículo 66 del pliego de peticiones se solicita:

“Párrafo 1 – La empresa entregará en los primeros 10 días hábiles de cada mes el listado de los trabajadores a los cuales se les genera descuento de cuota sindical, esta lista contendrá cédula, nombre completo, cargo y modalidad de trabajo.”

TRIBUNAL DE ARBITRAMENTO OBLIGATORIO
QUETZAL INTERNATIONAL SERVICES SAS y la ASOCIACION SINDICAL DE QUETZAL
INTERNATIONAL SERVICES DE LA INDUSTRIA BPO Y AFINES "ASOQUEB"

Para el estudio de este punto, encuentra el tribunal que está regulado tanto en la Ley, específicamente en los artículos 362, numeral 7 y artículo 400 del Código Sustantivo del Trabajo, como también lo debe estar estipulado en los Estatutos que rigen dentro de la organización sindical. Sin embargo, se CONCEDE lo solicitado únicamente en el parágrafo del artículo 66, así:

La empresa entregará en los primeros 10 días hábiles de cada mes el listado de los trabajadores a los cuales se les genera descuento de cuota sindical, esta lista contendrá cédula, nombre completo, cargo.

Dicho punto tendrá la siguiente redacción:

DESCUENTOS SINDICALES. QUETZAL INTERNATIONAL SERVICES S.A.S., entregará en los primeros 10 días hábiles de cada mes el listado de los trabajadores a los cuales se les genera descuento de cuota sindical, esta lista contendrá cédula, nombre completo, cargo.

DE LOS ESPACIOS DE DIÁLOGOS

En el artículo 68 del pliego de peticiones se solicita:

“ARTÍCULO 68. SEGUIMIENTO Y CONTROL. QUETZAL y EL SINDICATO acordarán la generación de espacios de diálogo social con el fin de dar curso, seguimiento y control al desarrollo de la presente convención mediante: a. Una reunión bimestral entre QUETZAL y EL SINDICATO en donde se dará seguimiento a casos disciplinarios y casos reportados ante el comité de convivencia, respecto de los trabajadores afiliados. b. Una reunión mensual para analizar el cumplimiento de la aplicación de la presente convención colectiva y trabajar de manera conjunta para la elaboración de propuestas de planes de acción en pro del mejoramiento de la empresa y la calidad de vida de los trabajadores.”

Se resuelve con el punto 20) DE LA INVESTIGACIÓN DE IRREGULARIDADES En el artículo 20 del pliego de peticiones se solicita:

“ARTÍCULO 20. INVESTIGACIÓN DE IRREGULARIDADES. QUETZAL escuchará e investigará las irregularidades que sean denunciadas por sus trabajadores y que afecten los intereses de QUETZAL o de EL SINDICATO. Estas denuncias deberán hacerse por conducto regular y por escrito. En caso de comprobarse el hecho objeto de la denuncia, QUETZAL procederá a sancionar a quienes resulten comprometidos. Así mismo QUETZAL se compromete a no ejercer ninguna clase de represalias con el o los trabajadores que hayan hecho la denuncia.” (Se resuelve 68)

Esta corporación para el estudio de lo solicitado en los artículos 20 y 68 del pliego de peticiones, decide resolverlo conjuntamente en un solo punto y CONCEDERLO, para que las partes busquen y generen espacios de diálogo social, para lo cual

TRIBUNAL DE ARBITRAMIENTO OBLIGATORIO
QUETZAL INTERNATIONAL SERVICES SAS y la ASOCIACION SINDICAL DE QUETZAL
INTERNATIONAL SERVICES DE LA INDUSTRIA BPO Y AFINES "ASOQUEB"

realizaran reuniones cada cuatro meses con la intervención de dos (2) representante de cada parte, en las que se trataran temas que atañen a sus intereses.

Dicho punto quedará con la siguiente redacción:

ESPACIOS DE DIÁLOGO. Las partes buscarán y generarán espacios de diálogo social, para lo cual realizarán reuniones cada cuatro (4) meses con la intervención de dos (2) representante de cada parte, en las que se trataran temas que atañen a sus intereses.

DE LA VIGENCIA

Se solicita en esta petición:

“ARTÍCULO 69. Vigencia de la presente convención. La presente convención colectiva de trabajo tendrá una duración de 2 años contados a partir de la firma de esta, y se entenderá prorrogada si no fuese denunciada por alguna de las partes, de acuerdo con lo establecido en las disposiciones legales vigentes, dentro los sesenta días inmediatamente anteriores a su vencimiento.”

Este tribunal se acoge al término establecido en el Numeral 2º del Artículo 461 del C.S.T., atendiendo igualmente el pronunciamiento de la Sentencia de Homologación de fecha Septiembre 1º de 1995, Magistrado Ponente DR. JOSÉ ROBERTO HERRERA VERGARA, de la Sala de Casación Laboral de la Honorable Corte Suprema de Justicia, que en uno de sus apartes dice:

“Nuestro ordenamiento positivo fija a los Árbitros algunas restricciones, cuando actúan en ejercicio de su cometido de dirimir el conflicto a ellos propuesto; Pero también los dota de amplias facultades, para que, sin prescindir de la ley, dicten por sí solos la sentencia colectiva obligatoria, con criterio de equidad, en busca de la justicia al caso concreto y procurando armonizar los intereses sociales y económicos”.

La vigencia de los Laudos es uno de los puntos de mayor trascendencia en cuanto concierne a la equidad. Por lo tanto, exige de los falladores un cuidado especial para procurar la realización teleológica de la función arbitral. Este tema constituye uno de los aspectos de "Envoltura", de la normatividad colectiva en la medida en que lo dispuesto por los árbitros sobre él afecta el conjunto de ella. Por eso mismo, en principio, no puede ser avocado aisladamente, sino dentro del contexto de las resoluciones del tribunal"

En ese orden de ideas, las únicas limitaciones en derecho que tienen los árbitros al señalar los linderos temporales del fallo colectivo que profieran son las que determine expresamente la ley, sin que estén sujetos a la camisa de fuerza de las aspiraciones de las partes sobre el particular"

TRIBUNAL DE ARBITRAMENTO OBLIGATORIO
QUETZAL INTERNATIONAL SERVICES SAS y la ASOCIACION SINDICAL DE QUETZAL
INTERNATIONAL SERVICES DE LA INDUSTRIA BPO Y AFINES "ASOQUEB"

Y esa única restricción legal está contenida en el Artículo 461 del C.S.T., que precisamente regula el "Efecto y Vigencia de los fallos arbitrales", y en su numeral 2º prescribe que "La vigencia del fallo arbitral no puede exceder de dos (2) años".

De tal modo que los árbitros pueden disponer que desde la fecha de expiración de la convención colectiva denunciada en adelante rija el fallo arbitral durante el lapso que en equidad estimen razonable, sin exceder de dos (2) años y siempre que este punto haya sido sometido a su decisión"

En el caso de Autos, se puede observar que se solicita en el pliego de peticiones, en su artículo 68, una vigencia de dos (2) años.

Atendiendo la Jurisprudencia citada y en virtud al principio de equidad, como se dijo antes, y lo establecido en el Numeral 2º del Artículo 461 del C.S.T., este Tribunal concede una vigencia del presente Laudo Arbitral a partir de la expedición de esta providencia hasta el 31 de enero de 2027, es decir, dentro del término de dos (2) años establecido por la ley.

Este punto quedará así:

VIGENCIA: El presente Laudo Arbitral tendrá una vigencia a partir la fecha de su expedición hasta el día treinta y uno (31) de enero de dos mil veintisiete (2027).

No siendo otro el objeto de la reunión se dio por terminada a las doce (12) meridiano. La presente acta fue leída y aprobada por todos los que en ella intervinieron.



RODRIGO VARGAS PARRA

Presidente


JORGE ALBERTO JURADO MURILLO

Árbitro

TRIBUNAL DE ARBITRAMENTO OBLIGATORIO
QUETZAL INTERNATIONAL SERVICES SAS y la ASOCIACION SINDICAL DE QUETZAL
INTERNATIONAL SERVICES DE LA INDUSTRIA BPO Y AFINES "ASOQUEB"



JUAN FERNANDO RICO CAICEDO
Árbitro



CARLOS ARTURO GUTIERREZ SIERVO
Secretario

LAUDO ARBITRAL

Bogotá Distrito Capital. A los siete (7) días de abril de dos mil veinticinco (2025), siendo las cinco de la tarde (5:00 pm), se reunieron de manera virtual los doctores **JORGE ALBERTO JURADO MURILLO**, en su calidad de árbitro de la organización sindical, **JUAN FERNANDO RICO CAICEDO**, en su calidad de árbitro designado por la empresa y **RODRIGO VARGAS PARRA**, en su calidad de árbitro designado por mutuo acuerdo entre los dos árbitros iniciales y el doctor **CARLOS ARTURO GUTIERREZ SIERVO**, Abogado quien actúa como secretario dentro del Tribunal de Arbitramento Obligatorio, convocado e integrado por la Resolución No. 58889 del 20 de diciembre de 2024, expedida por el Ministerio de Trabajo. El Tribunal así integrado decide y resuelve mediante esta providencia, el conflicto colectivo de trabajo suscitado entre la organización de trabajadores denominada **ASOCIACION SINDICAL DE QUETZAL INTERNACIONAL SERVICES DE LA INDUSTRIA BPO Y AFINES – ASOQUEB-** y el empleador **QUETZAL INTERNATIONAL SERVICES S.A.S.**, así:

I. ANTECEDENTES. -

Mediante escrito suscrito por el presidente del Sindicato y dirigido a la Gerente de **QUETZAL INTERNATIONAL SERVICES S.A.S.** radicado en las oficinas de esta el nueve (9) de septiembre de dos mil veinticuatro (2024), presentó el respectivo Pliego de Peticiones. Con anterioridad no existía ni Laudo Arbitral ni Convención Colectiva de la que fueran titulares las partes, por lo que no hubo necesidad de su denuncia. La etapa de arreglo directo se inició el veintisiete (27) de septiembre de dos mil veinticuatro (2024) y terminó el día veinticinco (25) de octubre de dos mil veinticuatro (2024), como consta en las actas que se encuentran en el expediente. El Pliego de Peticiones presentado no fue resuelto en su totalidad durante la etapa de arreglo directo.

La organización sindical solicitó la convocatoria e integración de un Tribunal de Arbitramento Obligatorio, para que dirima el conflicto colectivo de trabajo existente entre **QUETZAL INTERNATIONAL SERVICES S.A.S.** y la Organización Sindical denominada **ASOCIACIÓN SINDICAL DE QUETZAL INTERNATIONAL SERVICES DE LA INDUSTRIA BPO Y AFINES –ASOQUEB —**, petición acogida por el Ministerio del Trabajo mediante la Resolución número 5889 del veinte (20) de diciembre del dos mil veinticuatro (2024) que ordenó la convocatoria del Tribunal de Arbitramento Obligatorio para que estudie y decida el conflicto colectivo de trabajo existente entre las respectivas partes. En la misma resolución, se acogieron los nombramientos de los árbitros designados por las partes, **JORGE ALBERTO JURADO MURILLO** y **JUAN FERNANDO RICO CAICEDO**, el primero designado por la Organización Sindical **ASOCIACIÓN SINDICAL DE QUETZAL INTERNATIONAL SERVICES DE LA INDUSTRIA BPO Y AFINES –ASOQUEB** y el segundo por **QUETZAL INTERNATIONAL SERVICES S.A.S.**, quienes a su vez designaron de común acuerdo a **RODRIGO VARGAS PARRA** como tercer árbitro.

TRIBUNAL DE ARBITRAMENTO OBLIGATORIO
QUETZAL INTERNATIONAL SERVICES S.A.S. VS. ASOCIACIÓN SINDICAL DE QUETZAL
INTERNATIONAL SERVICES DE LA INDUSTRIA BPO Y AFINES –ASOQUEB-

Una vez designados, cada uno de los árbitros tomó posesión ante el Ministerio de Trabajo.

Así las cosas, el Tribunal se instaló el tres (3) de enero de dos mil veinticinco (2025) tal y como reza el acta de inicio. Y, luego de elegirse presidente al doctor **RODRIGO VARGAS PARRA** y como secretario al doctor **CARLOS ARTURO GUTIERREZ SIERVO**, decidió solicitarle a las partes el envío de los antecedentes del conflicto, la autorización de una prórroga de sesenta (60) días hábiles a partir del vencimiento del término legal para proferir el Laudo Arbitral, y su comparecencia a la sede del Tribunal el día veintiuno (21) de enero del presente año a las nueve de la mañana (9:00 a.m.), la organización sindical y a las diez de la mañana (10:00 am) la empresa.

Llegado el día y hora señalado por el Tribunal, en primer lugar, comparecieron los representantes de la organización sindical, señores LEÓN DAVID GOMEZ Z., GUSTAVO FERREIRA SÁNCHEZ, GREGORIO ALFONSO MEJÍA y EDITH ESCOBAR RODRÍGUEZ, quienes manifestaron *“su intención de reconstruir las relaciones laborales por las acciones arbitrarias de la empresa, pues, se dedicó a ejercer una persecución contra los miembros del sindicato; y la postura de la empresa frente a los puntos del pliego de peticiones fue totalmente negativa e irracional, ya que no se tomaban decisiones en la mesa de negociación, sino que estas eran tomadas por gente que se encontraba en los Estados Unidos de América, tornándose dilatoria la etapa de arreglo directo. Los puntos del pliego de peticiones no se aceptaron con el argumento de que la empresa era la mejor del mercado, que era la única que pagaba mejores salarios, que era la que proporcionaba mejores condiciones laborales. No se accedió a los temas económicos con el argumento de que lo pagado por la empresa a sus trabajadores estaba por encima del mercado. No se permite la entrada de celulares al sitio de trabajo. Que a los miembros del sindicato se les inició procesos disciplinarios por presentar propaganda sindical no autorizada por la empresa, limitando el derecho a la libre expresión. Las directivas sindicales eran constantemente vigiladas, se les cambiaba frecuentemente de puesto, en lugares donde había cámaras que los observaban todo el tiempo.”*

Por su parte, los representantes de la Empresa, compuesta por los señores SILVIA PROPATO SÁNCHEZ, VÍCTOR JULIO DÍAZ DAZA, MAURICIO MONTEALEGRE LEÓN y, MARÍA DEL PILAR LEYVA, entre otras cosas manifestaron que la *“Compañía es una Sociedad Anónima Simplificada, que inició el 7 de junio de 2022, que apenas lleva dos años y medio de operación y que en el momento no genera utilidades por inversiones infraestructurales y se encuentra en proceso de estabilización financiera. Al momento cuenta con trescientos treinta (330) trabajadores directos, de los cuales 12 son sindicalizados.”*

“Que los contratos con las empresas clientes exigen alta confidencialidad y diligencia en la custodia y manejo de la información, por lo que en el año 2023 y 2024 se rompió la cadena de custodia de la información, debido a qué empleados tomaron a través de sus teléfonos móviles datos de tarjetas de crédito y cuentas de los clientes que atendían, haciendo posterior uso de ellas en compras personales (tiquetes para conciertos etc.), además, del bajo rendimiento por el uso de estos elementos en horas laborales.”

Quetzal creó nuevas políticas sin que se vulneren los derechos laborales de sus trabajadores, estableciendo la prohibición de empleo del celular en horas laborales en los espacios destinados a oficinas e instaló lockers para que cada empleado guardara su equipo móvil de manera segura y los usaran en espacios de tiempo y zonas especiales; de igual manera se habilitaron celulares corporativos en los pisos de oficinas y de otro lado se asignó un número de Zoom para que jamás perdieran comunicación con sus familiares ante emergencias. La política de restricción de uso de Celular inició vigencia el 1 de agosto de 2024.

Que la vinculación laboral se hace a través de contratos laborales a término indefinido. Salarios competitivos, superiores a la media del mercado de otras empresas del sector. Que el salario ofrecido por la compañía es un salario superior a los que pudieran devengar trabajadores en otras compañías con la experiencia laboral y formación académica de la mayoría de los empleados de Quetzal, ya que en casi un 70% los trabajadores vinculados no superan los 2 años de experiencia y no cuentan con formación en posgrados. La remuneración del trabajador se fija en dólares americanos y es pagada en pesos colombianos, con una tasa superior a la tasa representativa del mercado promedio vigente del país. Incrementos anuales en el mes de marzo basados en revisión de rendimiento del año inmediatamente anterior.

“Que como beneficios extralegales se les da a los trabajadores: Snacks diarios de los cuales pueden en todos los pisos de la compañía. Plan de medicina prepagada, medicina odontológica y seguro de vida para cada trabajador. Un Plan de atención en materia psicológica, tributaria, legal y nutricional con atención 24/7 para los trabajadores y sus beneficiarios, el que se brinda a través del proveedor externo EAP LATINA. Las Instalaciones totalmente dotadas, con espacios de esparcimiento, así como de relajación (Wellness Room) para todos los empleados. Atención psicológica especializada a través del área de Cuidado mental de la compañía de manera permanente durante el horario de trabajo.

*“Respecto del pliego de peticiones presentado por el Sindicato, contiene 69 peticiones con altas exigencias económicas para una empresa que lleva tan solo 2 años de establecida y que se está consolidando dentro del mercado laboral, y desborda en gran medida las posibilidades de aceptación en su totalidad por parte de la compañía, ya que su impacto podría generar un desequilibrio económico significativo, haciéndola menos competitiva en el mercado. El pliego incluye solicitudes de coadministración cuya aceptación eliminaría el *lus Variandi* de Quetzal como empleador, de su poder subordinante y de dirección como empresa. Que estas solicitudes en caso de ser aceptadas por Quetzal, afectarían la flexibilidad que debe mantener esta compañía para la toma de decisiones administrativas que representen la agilidad y el dinamismo exigidos por los clientes a los que se proveen servicios.”*

En atención a que la documentación requerida como prueba por esta Corporación fue aportada por las partes, se tuvo como válidamente incorporada al expediente para ser apreciadas, a efecto de dictar el respectivo Laudo Arbitral.

Igualmente, se solicitó a las partes se pronunciarán para ratificar una prórroga de sesenta (60) días hábiles, contados a partir del vencimiento de los diez (10) días

señalados en el artículo 459 del Código Sustantivo del Trabajo, para proferir el respectivo Laudo. Adición al término legal que fue concedida por las partes mediante comunicaciones que fueron agregadas al expediente. En consecuencia, dicho término, contado a partir del día martes veintiuno (21) de enero de dos mil veinticinco (2025), vencerá el día viernes veinticinco (25) de abril de dos mil veinticinco (2025).

II. DEL PLIEGO DE PETICIONES. -

De lo expuesto por las partes y de los documentos que conforman el expediente, se evidencia que el Sindicato presentó a la Empresa el día nueve (9) de septiembre de dos mil veinticuatro (2024), el Pliego de Peticiones compuesto de 69 peticiones, así:

“TÍTULO I. DECLARACIONES

ARTÍCULO 1. PARTES. Para efectos del presente Pliego de Peticiones, se entiende por patrono o empleador a la empresa QUETZAL INTERNATIONAL SERVICES, quien es a su vez filial de la empresa ALEXANDRA LOZANO IMMIGRATION LAW tal y como lo corroboran las constantes modificaciones de las condiciones laborales realizadas por personal directivo de ALEXANDRA LOZANO IMMIGRATION LAW, y que repercuten en los trabajadores de QUETZAL. La empresa se encuentra representada en Colombia por la señora CATALINA CUEVAS o quien haga sus veces al momento de la notificación del presente pliego, y en representación de los empleados (afiliados y no afiliados al SINDICATO, y cualquier empleado que decida acogerse al pliego de peticiones) se establece al trabajador GUSTAVO ADOLFO FERREIRA SÁNCHEZ quien fue elegido presidente del SINDICATO en el acta de fundación de este.

ARTÍCULO 2. OBJETO. La presente Convención Colectiva de Trabajo, a la cual se consideran incorporadas las disposiciones legales en cuanto fuesen más favorables a los trabajadores, tiene por objeto regular las relaciones colectivas entre las partes y fijar condiciones o normas generales y específicas que durante la vigencia regirán los contratos individuales de los trabajadores sindicalizados y que se sindicalicen posteriormente.

ARTÍCULO 3. OBLIGACIONES Y CUMPLIMIENTO DE LAS PARTES. QUETZAL y EL SINDICATO se obligan a cumplir estrictamente las disposiciones de esta convención, a no hacer nada que sea violatorio de sus cláusulas y cumplirla por todos los medios. Por lo tanto, las disposiciones de la presente convención colectiva se convertirán en cláusulas obligatorias y parte integrante de los contratos individuales de trabajo existentes y de los que se celebren durante su vigencia, en consecuencia, será nula toda cláusula contraria a las disposiciones de esta convención.

ARTÍCULO 4. APLICACIÓN DE LA CONVENCIÓN. La presente convención colectiva de trabajo rige para todos los trabajadores sindicalizados afiliados al SINDICATO que presten sus servicios a QUETZAL. Para efectos de los

beneficios con relación al personal no sindicalizado, se aplicará lo dispuesto en los artículos 38 y 39 del Decreto 2531 del 4 de septiembre de 1965.

ARTÍCULO 5. PROHIBICIÓN DE DESPIDO. Durante el conflicto colectivo, es decir, desde la presentación del Pliego de Peticiones hasta el día en que finalice la etapa de negociaciones, QUETZAL no despedirá a ningún empleado sindicalizado o beneficiario del pliego de peticiones sin justa causa previa y debidamente comprobada, si lo hiciere, los trabajadores tendrán derecho al reintegro y el pago de los salarios y prestaciones que se causen durante el tiempo transcurrido y el reintegro y a que se reconozca que no ha habido interrupción de su relación laboral.

ARTÍCULO 6. INTERPRETACIÓN Y FAVORABILIDAD. En caso de presentarse un conflicto sobre la interpretación de normas contenidas en leyes, costumbres, convenciones colectivas y laudos arbitrales, prevalecerá la norma más favorable en su integridad para el trabajador.

ARTÍCULO 7. SUSTITUCIÓN PATRONAL. En caso de que QUETZAL decida fusionar, transformar o vender total o parcialmente sus derechos a otra u otras empresas, este hecho jurídico no extingue, suspende o modifica los contratos de trabajo, ni las convenciones colectivas, ni laudos arbitrales celebrados con anterioridad a dicha sustitución, tal como lo estipula el código sustantivo de trabajo.

En caso de insolvencia, venta, modificación o cualquier tipo de reorganización que realice la empresa mencionada en este artículo y que potencialmente pueda poner en riesgo a la planta de personal de QUETZAL, tal situación debe ser avisada con al menos 2 meses de anticipación.

ARTÍCULO 8. DERECHO DE LIBRE AFILIACIÓN. QUETZAL garantizará a sus trabajadores el derecho de afiliarse libremente a EL SINDICATO y a este el libre ejercicio de sus funciones legales y estatutarias, y reconoce a EL SINDICATO como representante legítimo de los trabajadores sindicalizados al servicio de QUETZAL. Así mismo, QUETZAL continuará reconociendo la potestad e injerencia de todos los directivos del SINDICATO para reclamar, discutir y representar a sus afiliados en lo concerniente a las relaciones laborales con QUETZAL.

ARTÍCULO 9. CANALES DE COMUNICACIÓN. QUETZAL brindará a EL SINDICATO canales libres de comunicación y difusión con todos los trabajadores de QUETZAL a través de los canales virtuales de comunicación de la empresa y creará un espacio tanto físico visible en las instalaciones como virtual en El Zócalo o la plataforma que cumpla la función de publicidad, en el cual EL SINDICATO pueda publicar información de relevancia para todos los trabajadores. QUETZAL se abstendrá de censurar de cualquier modo este libre ejercicio.

TÍTULO II. GARANTÍAS

ARTÍCULO 10. ÁMBITO DE NEGOCIACIÓN: La presente negociación se entiende fundamentada y se circunscribe exclusivamente a la discusión del Pliego de Peticiones presentado, dentro de los términos legales, por el SINDICATO.

ARTÍCULO 11. PERMISOS PARA LOS NEGOCIADORES: QUETZAL concederá permiso remunerado hasta a cinco (5) miembros de la comisión negociadora, elegidos por EL SINDICATO, para discutir el pliego de peticiones con el empleador durante un periodo que cubra hasta la culminación de las negociaciones.

ARTÍCULO 12. SITIO, HORARIO DE REUNIÓN Y ACTAS. QUETZAL garantiza que las negociaciones del pliego de peticiones se desarrollarán en instalaciones que permitan el normal y adecuado desarrollo de las negociaciones, donde se dispondrá de un área para uso exclusivo de los miembros de la comisión negociadora del SINDICATO. Las negociaciones se llevarán a cabo los días hábiles de lunes a viernes a partir de las 9:30 am. El horario acordado será susceptible de modificación, previo acuerdo entre las partes.

ARTÍCULO 13. TRANSPORTE, GASTOS DE ASESORES Y COMISIÓN NEGOCIADORA: La negociación se realizará en la ciudad de Bogotá y será la Empresa quien determine el lugar de las reuniones, lo cual deberá notificar al SINDICATO en un término máximo de 5 días contados a partir de la presentación del pliego, so pena de lo que se dispone en el artículo 433 del Código Sustantivo del Trabajo. Quetzal reconocerá a cada negociador y a cada uno de los asesores, la suma de (\$100.000) cien mil pesos diarios, durante la etapa de arreglo directo y etapa de prórroga, para gastos de transportes internos, y alimentación. Esta suma incrementará a (\$400.000) cuatrocientos mil pesos diarios en caso de que se decida realizar en ciudad distinta a Bogotá, donde QUETZAL también asumirá los gastos de vuelos para cada negociador y asesor.

ARTÍCULO 14. AUXILIO ESPECIAL. QUETZAL concederá al SINDICATO un auxilio especial de 7 salarios mínimos mensuales legales vigentes como ayuda para cubrir los gastos que se causen durante la negociación del pliego de peticiones. Esta suma será cancelada dentro de los 10 días siguientes al inicio de las conversaciones.

ARTÍCULO 15. COMUNICACIÓN. La empresa garantizará el libre acceso de la Comisión Negociadora del SINDICATO a los diferentes sitios de trabajo, para informar a los trabajadores sobre el proceso de negociación.

ARTÍCULO 16. ACTAS. Conforme a la Ley, se levantarán las siguientes actas: Acta de Inicio de Etapa de Arreglo Directo, Actas de cada una de las sesiones donde se consignarán las discusiones básicas, Actas de acuerdo parcial y Actas de Terminación de cada una de las etapas.

ARTÍCULO 17. La Negociación se desarrollará dentro del principio de mutuo respeto entre las partes.

TÍTULO III. PETICIONES CAPÍTULO I. DISPOSICIONES INTERNAS.

ARTÍCULO 18. PUBLICIDAD DEL REGLAMENTO DE TRABAJO. Se establece que el reglamento de trabajo debe ser socializado con los trabajadores cada vez que se realice una modificación al mismo. QUETZAL deberá remitir una copia digital actualizada a los correos de los empleados cada vez que se realice una modificación y este reglamento deberá contar con una fecha de entrada en vigor establecida por el empleador. Además, QUETZAL debe ajustarse a lo establecido en los artículos 119 y 120 del Código Sustantivo del Trabajo.

Parágrafo 1 – QUETZAL se comprometerá a elaborar un Reglamento Interno de Trabajo en compañía del SINDICATO con procedimientos disciplinarios claros, expresos y taxativos, en el cual se reevaluarán en conjunto con el SINDICATO las faltas graves y leves ya establecidas y no se castigue siempre al trabajador con la terminación de su contrato laboral. Este procedimiento disciplinario será ceñido a la lógica, al respeto por el trabajador colombiano y su buena fe, y a una proporcionalidad aterrizada a la realidad entre falta y sanción. Quetzal se compromete a considerar en primera medida, incluso cuando se trate de una falta grave, las suspensiones de la que trata el artículo 112 del Código Sustantivo del Trabajo, para lo cual en primera oportunidad no puede exceder de 8 días, ni en caso de reincidencia de 2 meses.

Parágrafo 2. Para los fines del parágrafo anterior, se establecerá una comisión integrada por 3 representantes del sindicato, los cuales se reunirán con los representantes que Quetzal disponga con el objetivo de evaluar las categorías de las faltas.

ARTÍCULO 19. Oír los descargos del trabajador. Antes de dar por terminado el contrato de trabajo por justa causa o aplicarle una sanción disciplinaria a un trabajador sindicalizado, se procederá así:

a) El supervisor respectivo formulará por escrito dentro de los tres días hábiles siguientes, la falta que hubiese cometido el trabajador. QUETZAL se obligará a enviar a la Junta Directiva del SINDICATO sendas copias de toda carta que dirija a los trabajadores sindicalizados. De no notificarse la falta dentro de los 3 días hábiles siguientes a la presunta comisión, QUETZAL perderá toda facultad disciplinaria para iniciar el proceso. La formulación de la falta debe contener como mínimo: 1. La fecha, hora y lugar en que va a realizarse la audiencia de descargos, para los cuales se habrá permitido al empleado un término de 3 días hábiles para construir sus descargos; 2. Formulación de los cargos imputados, los cuales deben constar de forma clara y precisa con detalle de tiempo, modo y lugar; 3. Las faltas disciplinarias a que las conductas dan lugar y su calificación provisional (leve, grave) con la posible sanción (las cuales deben encontrarse en el Reglamento Interno

de Trabajo con anterioridad); 4. Traslado de todas y cada una de las pruebas que fundamentan los cargos; 5) indicación de un término durante el cual pueda formular sus descargos, controvertir las pruebas en su contra y allegar las que considere necesarias para sustentar sus descargos.

B) El supervisor del respectivo trabajador oirá los descargos que este tenga en el término de los tres días hábiles siguientes a la fecha en que le fueron notificados los cargos, el trabajador podrá asesorarse hasta de dos representantes del SINDICATO.

c) Si el trabajador no hace sus descargos dentro del expresado plazo de tres días hábiles, se entenderá para todos los efectos de este artículo, que el trabajador acepta la causa alegada por QUETZAL.

d) De todas las audiencias que se relacionan con el presente artículo, se levantarán las actas correspondientes firmadas por los que en ellas intervengan a la terminación de la reunión.

Parágrafo 1– El motivo alegado inicialmente para una sanción disciplinaria o terminación del contrato de trabajo por justa causa, no podrá ser cambiado en ningún caso y solamente ese motivo se tendrá en cuenta. QUETZAL especificará la causal de acuerdo con la ley.

Parágrafo 2 - Si los descargos rendidos por el trabajador no fuesen satisfactorios, QUETZAL podrá sancionarlos dentro de los cinco días hábiles siguientes de efectuados los descargos. Si no lo hace dentro de este término no podrá efectuar la sanción a que hubiese lugar.

Parágrafo 3 - QUETZAL dejará limpia la hoja de vida del trabajador sindicalizado por faltas leves, cuando a partir de la fecha de la última infracción transcurriesen 2 meses sin que el trabajador haya incurrido en nueva falta. Para este efecto QUETZAL retirará de la carpeta personal los documentos de sanciones y los entregará a EL SINDICATO.

Parágrafo 4 - Si una vez notificado el trabajador de la terminación del contrato por justa causa o de la sanción disciplinaria, este no se encontrare satisfecho con tal decisión, la Junta Directiva de EL SINDICATO, dentro de los cinco días hábiles siguientes a la notificación, podrá presentar la apelación ante la autoridad definida como derecho a la segunda instancia, que debe constar en el Reglamento Interno de Trabajo, quien dispondrá de cinco días hábiles para tomar una decisión definitiva teniendo en cuenta los principios de proporcionalidad y congruencia.

Parágrafo 5 - No se tomarán represalias contra el trabajador que puedan afectar su trayectoria laboral futura, ni establecer listas negras, ni listas de no contratación aún justificado el despido por parte de la compañía al ser estas ilegales.

ARTÍCULO 20. INVESTIGACIÓN DE IRREGULARIDADES. QUETZAL escuchará e investigará las irregularidades que sean denunciadas por sus trabajadores y que afecten los intereses de QUETZAL o de EL SINDICATO. Estas denuncias deberán hacerse por conducto regular y por escrito.

En caso de comprobarse el hecho objeto de la denuncia, QUETZAL procederá a sancionar a quienes resulten comprometidos. Así mismo QUETZAL se compromete a no ejercer ninguna clase de represalias con el o los trabajadores que hayan hecho la denuncia.

ARTÍCULO 21. POLÍTICA DE ACOSO LABORAL Y SEXUAL. QUETZAL deberá crear una política que prevenga el acoso laboral y sexual dentro de la empresa. Tal política debe tener como pilares fundamentales la prevención, confidencialidad durante el proceso (respetando la no confrontación entre víctima y victimario) y la celeridad de los casos de acoso que se presenten.

Esta política deberá especificar el trámite procedimental y disciplinario que se llevará a cabo. La política de acoso sexual deberá implementar las disposiciones de la Ley 2365 de 2024. La política de acoso laboral deberá implementar las disposiciones de la Ley 1010 de 2006 y las modificaciones que incluye la Ley 2209 de 2022.

Según la necesidad del caso, las medidas de protección en casos de acoso laboral y sexual incluirán, más no estarán limitadas, a la reasignación temporal de lugar físico de trabajo con el fin de proteger a la víctima.

ARTÍCULO 22. PROHIBICIÓN DE DISCRIMINACIÓN Y REPRESALIAS. Para los efectos de la presente convención, quedan prohibidas toda clase de discriminaciones y represalias por razones sindicales, políticas, religiosas, de sexo o raza y todo acto que vaya en contra del derecho de sindicalización y al trabajo.

La persona que realice tales discriminaciones o represalias podrá ser denunciada por el SINDICATO ante el Departamento de Recursos Humanos en una primera instancia para que este dentro de un término de 10 días hábiles a partir de la fecha de la denuncia, aplique las sanciones a que haya lugar. Esta disposición deberá incluirse en el reglamento interno del trabajo. Si el SINDICATO no está de acuerdo con el procedimiento y decisión de QUETZAL, podrá demandar el caso ante la justicia ordinaria del trabajo.

Parágrafo 1– QUETZAL no podrá tomar represalias como cambio de equipo de trabajo, lineal legal, equipo de soporte y/o puesto físico de trabajo o en general cualquier cambio en las actividades habituales del trabajador sindicalizado sin ninguna justificación escrita dirigida al trabajador sindicalizado y a EL SINDICATO.

En caso de que no exista una razón válida, coherente, proporcional que justifique dichos cambios QUETZAL escuchará los reclamos a que haya lugar

y solucionará el reclamo en un plazo no mayor a 5 días hábiles después de la notificación al trabajador y a el SINDICATO.

ARTÍCULO 23. MODIFICACIÓN A LOS CONTRATOS. Toda modificación a los contratos individuales de trabajo realizada mediante la implementación de nuevas políticas internas, cambios de cargo o atribución de funciones, deberá venir acompañada de la firma de un Otrosí por parte del trabajador.

En los casos de reestructuración, supresión de equipos, eliminación de cargos, o cualquier cambio operativo que se desarrolle en el marco de los contratos de trabajo, Quetzal velará por la reubicación del personal antes que por el despido.

ARTÍCULO 24. POLÍTICA DE ASCENSOS. En los casos en los que se presenten oportunidades de ascensos al interior de la empresa o apertura de vacantes, tales posiciones serán ofertadas públicamente y deben garantizar los principios de meritocracia y debido proceso a los trabajadores de Quetzal.

Parágrafo. Con miras a garantizar la transparencia en los procesos de ascensos y ofertas laborales, en los procesos de selección deben intervenir al menos 2 trabajadores que no representen al empleador frente a los empleados.

ARTÍCULO 25. POLÍTICA DE CELULARES. QUETZAL se compromete a eliminar la política de lockers y celulares, para lo cual, se obliga a desmontar los lockers situados en la entrada de las instalaciones y se abstendrá de implementar futuras políticas que restrinjan el uso de los celulares.

Esta disposición tendrá efecto inmediato.

CAPITULO II. BENEFICIOS PARA LOS TRABAJADORES Y SUS FAMILIAS.

ARTÍCULO 26. FAMILIARES DEL TRABAJADOR. Para los efectos de esta convención se entiende por familiares del trabajador los siguientes:

- a) Madres y padres legítimos, naturales o adoptivos del trabajador sindicalizado, debiendo comprobar este hecho con un certificado, declaración de renta y/o declaración juramentada.*
- b) La esposa/o, o compañera/o permanente debidamente inscritos en la empresa.*
- c) Los hijos legítimos o naturales legalmente reconocidos y los hermanos del trabajador, siempre y cuando que unos y otros dependan económicamente de este, lo que debe comprobarse en la forma establecida en el parágrafo de este artículo.*

Parágrafo 1 - Para efectos de registro ante QUETZAL de los familiares del trabajador a que hace referencia este artículo, QUETZAL dispondrá de un formato de actualización de datos que el trabajador deberá diligenciar cada vez que exista una novedad al respecto. Para efectos de comprobar el

parentesco, no debe exigirse mayor trámite que el aporte de registros civiles, declaración de renta o declaración juramentada.

ARTÍCULO 27. BECAS DE IDIOMAS (INGLÉS). Con el fin de fomentar la mejoría en el empleo y uso del idioma inglés de los trabajadores sindicalizados, y fomentar la educación en los hijos de los trabajadores, QUETZAL reconocerá un auxilio equivalente al valor de la matrícula y el material educativo requerido (libros, diccionarios) sin incluir transporte, alimentación, uniformes, útiles y bonos y/o cualquier otra denominación que se le dé al mismo. También reconocerá el 75% del valor de la pensión que se pagará por adelantado, según el periodo académico, para cursos de inglés en institutos reconocidos de la residencia habitual del trabajador o de los hijos. En concordancia, si el trabajador o sus hijos consideran pertinente realizar un examen de certificación del idioma, QUETZAL se compromete a pagar el 100% del valor de dicho examen (IELTS, TOELF, TOEIC, CAMBRIDGE: KET, PET, FCE, CAE, CPE).

Las becas de que trata este artículo tendrán la siguiente reglamentación:

- a) Previo lleno de los documentos exigidos por los institutos o planteles educativos, presentar a QUETZAL el recibo oficial de pago u orden de matrícula de la institución donde aspira a cursar sus estudios.*
- b) Que el plantel esté aprobado y reúna todos los requisitos exigidos por el Ministerio de Educación Nacional.*
- c) El beneficiario presentará a QUETZAL certificado oficial de la institución educativa en el que conste la aprobación del curso, semestre o cohorte y la confirmación para continuar al siguiente curso académico.*
- d) La edad máxima para hijos beneficiarios será de 25 años.*

Los beneficiarios de las becas perderán el derecho a estas por las siguientes causas:

- a) La no aprobación de un curso, semestre o cohorte de acuerdo con el programa de cada institución educativa.*
- b) Por retiro o despido del trabajador de la empresa. El auxilio se seguirá pagando hasta la terminación del respectivo periodo lectivo.*

Parágrafo 1– QUETZAL a petición de EL SINDICATO suministrará una lista de los beneficiarios.

ARTÍCULO 28. BONO DEPORTIVO. QUETZAL auxiliará al trabajador y a los hijos de trabajadores que participen en competencias deportivas en representación del departamento o la nación, mediante un bono económico equivalente a 50 días laborales de acuerdo con el salario devengado por el trabajador al momento de celebración de dichas competencias.

ARTÍCULO 29. AUXILIO POR TRABAJO EN CASA O TRABAJO REMOTO. *En el evento de una emergencia sanitaria y/o catástrofe que derive en la necesidad que QUETZAL asigne el trabajo en casa, está se compromete al pago del siguiente auxilio, en todo caso, en el evento en que saliese una nueva reglamentación se aplicará la más favorable al trabajador:*

- 1. Pago del 30% del SMLMV al momento de enviar al trabajador a trabajo en casa. A partir de 2025 y durante la vigencia de la convención colectiva de trabajo, la cifra anterior se incrementará con el IPC del año inmediatamente anterior.*

ARTÍCULO 30. TRABAJO REMOTO FESTIVOS ESTADOUNIDENSES. *Teniendo en cuenta que los trabajadores brindan sus servicios para una firma ubicada en Estados Unidos, QUETZAL permitirá el trabajo remoto los días feriados federales de Estados Unidos, para lo cual aprobará que el trabajador se lleve un equipo portátil para realizar sus funciones, el cual deberá devolver a la empresa el día hábil (USA) siguiente. Cualquier daño o pérdida del computador portátil que se dé durante el trabajo remoto deberá ser asumido por el trabajador.*

ARTÍCULO 31. ALIMENTACIÓN EN LA EMPRESA. *QUETZAL brindará a los trabajadores almuerzo durante los días laborales de lunes a viernes y deberá incluir en el menú al menos una opción vegetariana. En caso de que la Empresa no quiera proporcionar el servicio de almuerzos directamente, consignará a través de la nómina de cada trabajador el equivalente a cada almuerzo por un valor de (\$20.000) veinte mil pesos diarios durante los días laborales del respectivo mes.*

Parágrafo 1 – También tendrán derecho a lo que se trata en este artículo quienes presten servicio de seguridad y limpieza dentro de la empresa.

ARTÍCULO 32. TARJETAS DE SNACKS. *QUETZAL se compromete a recargar las tarjetas de snacks que pueden ser utilizadas en las diferentes máquinas dispensadoras con un valor diario de (\$30.000). También incluirá en las máquinas dispensadoras alimentos sin azúcar.*

Parágrafo 1 – También tendrán derechos de las tarjetas de snacks quienes presten servicio de seguridad y limpieza dentro de la empresa.

ARTÍCULO 33. DESCANSOS DURANTE LA JORNADA LABORAL. *QUETZAL se compromete a brindar al menos 50 minutos de descanso durante la jornada laboral, adicional a lo ya contemplado para el tiempo de almuerzo. Los descansos podrán utilizarse a mejor conveniencia del trabajador.*

Parágrafo 1 – Las personas de aseo general también tendrán derecho a los descansos de que trata este artículo.

ARTÍCULO 34. JORNADA LABORAL. *A partir de la fecha en que este convenio resulte vigente, se implementará un cambio en la jornada laboral*

para todos los empleados de Quetzal International Services SAS, quienes cumplirán una jornada diaria de 8 horas, conforme a lo establecido en la legislación laboral colombiana.

Parágrafo 1: El nuevo horario laboral para todos los empleados será de 9:30 a.m. a 6:30 p.m., con un período de descanso para el almuerzo conforme a las normativas aplicables.

Parágrafo 2: Este cambio de jornada se implementará cumpliendo con las disposiciones establecidas en el Código Sustantivo del Trabajo de Colombia, que regula la duración máxima de la jornada laboral, los descansos, y demás derechos del trabajador.

Parágrafo 3: Con el fin de aumentar la calidad de vida de los trabajadores de QUETZAL, y en atención a mejorar su descanso y recreación, la reducción de la hora los días viernes con ocasión a la reducción de la jornada laboral se realizará en horario de la tarde y no en la mañana como se viene realizando, de tal forma que la jornada de los viernes empezará a las 9:30 AM y terminará a las 6:30 PM para los empleados con jornada estándar.

ARTÍCULO 35. PAUSA ACTIVAS. QUETZAL organizará diariamente al menos 1 pausa activa diaria de no menos de 20 minutos con profesionales de Salud y Seguridad en el Trabajo y/o fisioterapeutas. Las pausas activas deberán publicarse con antelación la semana inmediatamente anterior, donde se indique lugar, fecha, hora y determinación de la actividad, para lo cual los trabajadores podrán inscribirse y asistir de manera organizada.

Artículo 36. RECREACIÓN Y DEPORTE. Con el fin de mejorar la calidad de vida de los trabajadores, promover el deporte y reducir el sedentarismo propio de una jornada de 9 horas diarias, QUETZAL se compromete a establecer medios de incentivo al deporte tales como campeonatos, jornadas deportivas y otras actividades al aire libre, así como la financiación y organización de estos.

ARTÍCULO 37. MEDICINA PREPAGADA. QUETZAL se compromete a conservar y en caso tal, mejorar los planes de medicina prepagada de los trabajadores, a través de compañía especializada en salud.

Parágrafo 1- QUETZAL se compromete a brindar acompañamiento psicológico permanente para la prevención, cuidado y manejo de la salud mental de sus trabajadores, para esto, tendrá un profesional en psicología en la empresa a quienes los trabajadores podrán visitar durante la jornada. Asimismo, contará con un plan prepagado que incluya atención psicológica en una compañía especializada en el tema.

Parágrafo 2- En caso de identificarse la existencia de cualquier afectación a la salud mental del trabajador como consecuencia de sus funciones laborales diarias, QUETZAL evaluará el caso y de ser necesario se asignará al trabajador a un equipo de trabajo diferente.

ARTÍCULO 38. AUXILIO DE GAFAS RECETADAS O LENTES DE CONTACTO. En aras de preservar la salud visual de los trabajadores, entendiendo que pasan más de 7 horas frente a la pantalla de un computador, QUETZAL brindará un auxilio para la compra o renovación de gafas recetadas o lentes de contacto, por un valor total de cuatrocientos mil pesos (\$400.000). Para lo anterior, el trabajador deberá presentar recibo o factura de pago, para que se le reintegre el monto correspondiente. Este auxilio incrementará con base al IPC.

ARTÍCULO 39. PAGO DE INCAPACIDADES. Las incapacidades de origen común serán pagadas por QUETZAL de la siguiente manera:

1. De 1 a 2 días de incapacidad, QUETZAL deberá pagar al trabajador el 100% de su salario diario ordinario.

2. De 3 a 90 días de incapacidad, ya que la EPS pague el 66.66% del salario, QUETZAL asumirá el restante (33.34%) para que el trabajador reciba su salario diario ordinario por el mismo término de la incapacidad.

3. De 90-180 días de incapacidad, ya que la EPS pague el 50% del salario, QUETZAL asumirá el restante (50%) para que el trabajador reciba su salario diario ordinario por el mismo término de la incapacidad.

ARTÍCULO 40. PERMISOS ESPECIALES. QUETZAL concederá a todos los trabajadores sindicalizados, permisos remunerados en los siguientes casos y por los siguientes términos:

a) En caso de maternidad o adopción, se otorgará el número de días establecidos en la ley más 10 días hábiles adicionales, cuando el nacimiento o adopción ocurra en la residencia habitual del trabajador sindicalizado, o 15 días hábiles adicionales en caso contrario.

b) En casos de fallecimiento de un familiar del trabajador se otorgará lo establecido en la ley más 10 días hábiles adicionales cuando la muerte ocurra en el lugar de residencia habitual del trabajador sindicalizado o 15 días hábiles adicionales en el caso contrario.

c) Cuando el trabajador sindicalizado contraiga matrimonio, se otorgará 10 días hábiles a partir de la fecha de la boda. Si por ley se crease un beneficio igual o equivalente al consagrado en este literal, el número total de días será igual a los determinados por la ley más 5 días hábiles.

d) Logros académicos, compromisos familiares y otro tipo de eventos razonablemente importantes en la vida del trabajador, se otorgará 1 día hábil por cada uno de ellos.

Parágrafo 1 – Cuando un trabajador haga uso del permiso contemplado en el literal b de este artículo, y el fallecimiento ocurra en lugar situado a 40 kilómetros o más del domicilio del trabajador o en ciudad distinta (dentro del

país) a la de su residencia habitual, QUETZAL reembolsará hasta el 50% por ciento del transporte normal que se cause entre el sitio de trabajo y el lugar o ciudad donde ocurra el fallecimiento y viceversa. Para lo anterior, tendrán que aportarse las facturas de los traslados.

ARTÍCULO 41. LICENCIAS PARA TRABAJADORAS. Toda trabajadora sindicalizada que se encuentre en estado de embarazo tendrá derecho a una licencia de una semana adicional (5 días hábiles) a lo establecido en la ley, remunerada con el salario que devengue al momento de entrar a disfrutarla.

ARTÍCULO 42. LICENCIA PARA PERSONAS MENSTRUANTES. Aquellos trabajadores a los que cobija este pliego, que constituyan personas menstruantes, y que presenten problemas de dolor crónico menstrual, tendrán derecho a una licencia que se extienda a los días de su menstruación en los que manifieste dicho dolor.

ARTÍCULO 43. VACACIONES. QUETZAL deberá definir, en conjunción con EL SINDICATO, los tiempos de anticipación para solicitar las vacaciones por parte de los trabajadores, así como los tiempos de aprobación de las mismas por parte de recursos humanos y los respectivos supervisores y managers. Así mismo, no se podrán establecer periodos de negativa absoluta de las solicitudes de vacaciones, puesto que la empresa deberá hallar soluciones operativas para evitar este tipo de bloqueos restrictivos al derecho de descanso de los empleados.

ARTÍCULO 44. DIA DE LA FAMILIA. QUETZAL continuará reconociendo el día de la familia y será a libre elección del trabajador escoger el día de disfrutarlos, 1 día hábil en el primer semestre del año (enero- junio), y el 2do día hábil durante el segundo semestre del año (julio-diciembre).

ARTÍCULO 45. INDEMNIZACIONES POR TERMINACIÓN UNILATERAL DEL CONTRATO. Cuando QUETZAL despida por terminación unilateral del contrato de trabajo sin justa causa, y el trabajador se encuentre sindicalizado o adherido a la convención, invocando el artículo 64 del código sustantivo del trabajo y demás normas vigentes, QUETZAL pagará al trabajador una indemnización monetaria adicional a la dispuesta por ley que se liquidará sobre sueldo básico en la siguiente forma:

- a) Para el que haya prestado sus servicios continuos de 2 meses y menos de 1 año, 30 días adicionales de sueldo.*
- b) Al trabajador que haya prestado sus servicios continuos de 1 año y un día a dos años, 50 días adicionales de sueldo.*
- c) Al trabajador que haya prestado sus servicios continuos de dos años y un día hasta tres años, 70 días adicionales de sueldo.*
- d) Al trabajador que haya prestado sus servicios continuos por 4 años en adelante, se le liquidará de acuerdo con lo establecido en la ley. Adicional a este valor QUETZAL le pagará 45 días de sueldo básico por una sola vez, sin tener en cuenta los años de servicio.*

ARTÍCULO 46. PRIMA DE VACACIONES. Todo trabajador que salga a disfrutar sus vacaciones acumuladas no menor a 3 (tres) días recibirá de QUETZAL una prima especial de vacaciones consistente en un (1) día de salario por cada día de vacaciones aprobado, y máximo 12 (doce) días de salario.

ARTÍCULO 47. PRIMA DE NAVIDAD. QUETZAL pagará una prima anual de Navidad al personal sindicalizado, equivalente a 20 días de salario que devengue el trabajador, la cual se pagará el 30 de noviembre de cada año.

ARTÍCULO 48. SEMANA DE NAVIDAD. En aras de la preservación de los valores de la empresa y de su filial Alexandra Lozano Immigration Law, que enaltece la importancia de la unión familiar, QUETZAL se compromete a dar una licencia remunerada durante las semanas de navidad de la siguiente forma:

- 1. Año 2024: del 23 de diciembre al 2 de enero.*
- 2. Año 2025: del 22 de diciembre al 2 de enero.*

En caso de que la misma convención se prorrogue automáticamente, se entenderá que la semana de navidad incluye los días hábiles anteriores y posteriores al 24 de diciembre del año.

ARTÍCULO 49. PRIMA DE ANTIGÜEDAD. QUETZAL pagará a todos los trabajadores una prima de antigüedad con base a el salario que se está devengando el día que se cumpla el requisito, de la siguiente forma:

- 1. Por ocho (8) meses de servicio, ocho (8) días de salario.*
- 2. Por un (1) año de servicio, 12 días de salario.*
- 3. Por dos (2) años de servicio, 16 días de salario.*
- 4. Por tres (3) años de servicios, 20 días de salario.*
- 5. Por cuatro (4) años o más de servicio, 25 días de salario, que se pagará anualmente cada vez que se sume un año adicional de servicio.*

ARTÍCULO 50. AUMENTOS SALARIALES. Se realizará un aumento salarial del 8% para los trabajadores sindicalizados y para aquellos que aplique la convención, efectivo a partir de la firma de la convención.

En los años subsiguientes, a partir del mes de enero (2025 y 2026) se aumentará en la misma medida que aumente el Índice de Precios al Consumidor (IPC) de los doce meses anteriores, más el 1%.

ARTÍCULO 51. TECNIFICACIÓN. QUETZAL otorgará un reconocimiento económico a aquellos trabajadores que demuestren culminar estudios como: cursos de al menos 160 horas diplomados, especializaciones, maestrías, y demás procesos académicos siguiendo la siguiente escala:

- 1. Cursos de al menos 160 horas, una bonificación de \$300.000 (trescientos mil pesos)*
- 2. Diplomados, una bonificación de \$600.000 (seiscientos mil pesos)*
- 3. Especializaciones, una bonificación de \$1'000.000 (un millón de pesos)*
- 4. Maestrías, una bonificación de \$2'000.000 (dos millones de pesos)*

5. Doctorado, una bonificación de \$4'000.000 (cuatro millones de pesos)

ARTÍCULO 52. ESTABLECIMIENTO DE MÉTRICAS. Con el fin de ofrecer claridad y justicia a los trabajadores de QUETZAL, y de una correcta asignación de cargas laborales, las mismas serán fijadas con participación de al menos 2 (dos) empleados de cada departamento que no representen al empleador frente a los empleados, quienes tendrán la potestad de ser parte de la fijación de las cargas laborales y métricas propuestas para cada equipo.

ARTÍCULO 53. COMISIONES. Con el fin de mejorar la calidad de vida de los trabajadores y el servicio al interior de la empresa, y teniendo en cuenta la demostración que los incentivos económicos a los trabajadores permiten alcanzar metas retadoras, QUETZAL se compromete a pagarles comisiones a los equipos de PRE -INTAKE, INTAKE y Customer Experience (o cualquier equipo que haga de sus veces) que corresponda al desempeño individual, premien los rendimientos excepcionales y correspondan a las métricas establecidas. Así mismo, que el monto de dichas comisiones y su variabilidad sea concertada con el personal de ventas.

Parágrafo 1: Las comisiones establecidas en esta cláusula forman parte del salario del empleado, conforme a lo dispuesto en la legislación laboral colombiana. Como tal, están sujetas a todos los principios y obligaciones aplicables al salario, incluyendo las contribuciones a seguridad social, parafiscales, y retenciones fiscales correspondientes según lo establecido por la ley.

Parágrafo 2: Las comisiones se calcularán con base en el número de ventas efectivamente realizadas cada mes. Para los empleados del equipo de inbound, la meta establecida es de 130 ventas mensuales por empleado. Cada venta hasta alcanzar la meta de 130 ventas mensuales será remunerada a una tasa de \$18.00 USD por venta.

A partir de la venta número 131 y en adelante, cada venta adicional será remunerada a una tasa de \$20.00 USD por venta.

Las ventas que excedan la meta de 130 ventas mensuales serán remuneradas a la tasa de \$20.00 USD por cada venta adicional.

Parágrafo 3 Cualquier modificación en la política de comisiones deberá ser favorable para el empleado. En caso de que se contemple una modificación que implique una desmejora en las condiciones actuales, deberá estar debidamente soportada conforme a la legislación laboral colombiana vigente, respetando los derechos adquiridos de los trabajadores y las normas aplicables a la estabilidad salarial.

Parágrafo 4: Las comisiones serán pagaderas únicamente si las ventas han sido efectivamente realizadas y verificadas conforme a los procedimientos

internos de la empresa. Las ventas que resulten anuladas o rechazadas no serán contabilizadas para el cálculo de la comisión.

Parágrafo 5: Las comisiones se pagarán mensualmente junto con el salario base del empleado, y estarán sujetas a todas las retenciones fiscales, aportes parafiscales y de seguridad social requeridos por la legislación laboral colombiana.

Las métricas de este inciso serán establecidas con participación y decisión de al menos tres (3) miembros por cada grupo de ventas.

Parágrafo 6: Las personas que integren el departamento de atención al cliente, cuyo trabajo es tratar directamente con el cliente y cuya labor es fundamental para resolver las dudas y preocupaciones de los clientes, que son la mayor prioridad de QUETZAL, tendrán derecho a comisiones monetarias a convenir por distintas métricas establecidas en conjunción con los empleados. El trabajador tendrá derecho al pago de la compensación fijada para todas las métricas que logre alcanzar. Las métricas serán, pero no estarán limitadas a: valoración por encuestas por parte del cliente y evaluación de calidad en la llamada, la cual evalúa el protocolo de la misma en términos de vocabulario adecuado, amabilidad con el cliente y cumplimiento de guion establecido para las llamadas.

Parágrafo 7. En el caso de que el trabajador no alcance las métricas establecidas, no tendrá lugar a dichas comisiones, más esto no afectará su salario de base, el cual no depende en manera alguna de estas métricas.

ARTÍCULO 54. DOTACIÓN. Con motivo de la exigencia del código de vestuario formal, QUETZAL se compromete a dar bonos de vestuario para la compra de ropa formal en las tiendas reconocidas de su elección, que garantice la buena calidad y la exigencia de formalidad de su código de vestimenta. Para esto, le dará al trabajador dos veces al año, una en junio y otra en diciembre, un bono de dotación por un valor de \$500.000 (quinientos mil pesos) para utilizarse exclusivamente en ropa y zapatos formales, bono que podrá ser entregado en tarjetas regalo para garantizar su destinación.

ARTÍCULO 55. AUXILIO DE TRANSPORTE. Teniendo en cuenta que QUETZAL se encuentra en una de las ciudades más grandes, y que el trabajo es completamente presencial sin posibilidad de trabajo desde casa, QUETZAL garantizará para los trabajadores un auxilio de transporte que se pagará con la nómina mensual, por un valor de doscientos cincuenta mil pesos (\$250.000).

ARTÍCULO 56. PAGO DE LOS AUXILIOS PACTADOS. El valor de los auxilios, bonos y primas pactados en la presente convención serán pagados a través del sistema de nómina.

CAPÍTULO III. FACULTADES Y FUNCIONES SINDICALES.

ARTÍCULO 57. DERECHO DE LIBRE AFILIACIÓN. QUETZAL garantizará a sus trabajadores el derecho de afiliarse libremente a el SINDICATO, y a este el libre ejercicio de sus funciones legales y estatutarias; reconocerá a el SINDICATO como representante legítimo de los trabajadores sindicalizados al servicio de QUETZAL. Así mismo, QUETZAL continuará reconociendo la potestad e injerencia de todos los directivos del sindicato para reclamar, discutir y representar a sus afiliados en lo concerniente a las relaciones laborales con QUETZAL.

ARTÍCULO 58. GARANTÍAS DE FUERO SINDICAL. QUETZAL respetará la garantía del fuero sindical, en la forma y condiciones que establece la ley y a la vez conviene que el término del fuero sindical será de ocho meses en lugar de los seis que ordena la Ley.

QUETZAL reconocerá una garantía de fuero sindical al miembro de la comisión negociadora, que no goce de esta protección por ninguna otra razón de ley o convencional, por la misma vigencia de la presente convención colectiva.

ARTÍCULO 59. AUXILIO ECONÓMICO PARA LOS FINES DE LA ORGANIZACIÓN SINDICAL. QUETZAL girará al SINDICATO la suma de ochocientos millones de pesos (\$800.000.000) por la vigencia de la presente convención colectiva, cuya destinación será asignada y administrada por EL SINDICATO. Este auxilio podrá ser utilizado por la organización sindical para cursos de capacitación, socialización, gastos de viajes, asambleas y gastos sindicales. Así mismo EL SINDICATO podrá ayudar a sus afiliados con temas de salud, bienestar y calamidad que requieran sus afiliados y que sean trabajadores de QUETZAL.

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

- a) Un primer pago durante los 20 días calendario siguientes a la firma de la presente convención colectiva, equivalente al 50% de la suma indicada.*
- b) Un segundo pago el día 30 de noviembre de 2025, equivalente al 50% restante de la suma indicada.*

EL SINDICATO preparará un reglamento para la asignación y destinación de estos recursos.

ARTÍCULO 60. ACCESO SINDICAL. A partir de la firma de la convención colectiva QUETZAL otorgará permiso para que los miembros de la Junta Directiva del SINDICATO y/o representantes oficiales de este mismo lleven a cabo sus actividades sindicales, incluida la afiliación de los trabajadores dentro de las instalaciones de la empresa, en áreas comunes, sin la supervisión de superiores jerárquicos, por ejemplo, en áreas de descanso. Los miembros de la Junta Directiva y representantes oficiales podrán recorrer las instalaciones de QUETZAL en las zonas comunes, cafetería, etc. a efectos de tener acceso a los trabajadores.

Parágrafo 1 – Si se requiere de una reunión privada con uno o varios trabajadores se solicitará con al menos 24 horas de anticipación y por escrito a QUETZAL, con el fin de que gestione el uso de una sala de reuniones para que en el tiempo de hasta 2 horas se puedan llevar estas reuniones. No se realizará ningún tipo de descuento por las horas no laboradas.

ARTÍCULO 61. EVENTOS DE INDUCCIÓN Y FORMACIÓN. QUETZAL dará a los miembros de la Junta Directiva un espacio de 30 minutos en cada On Boarding que se realice para hablar con los nuevos trabajadores sobre el SINDICATO, sin la presencia de superiores jerárquicos. Se permitirá al SINDICATO tener hasta tres cupos de acceso a las reuniones de On Boarding o eventos de capacitación ya sean presencial o virtual.

Parágrafo 1 – QUETZAL se obligará a comunicar al SINDICATO cada vez que haya nuevos ingresos de trabajadores a la empresa con 3 días hábiles inmediatamente anteriores a la fecha de ingreso.

ARTÍCULO 62. ASISTENCIA A ASAMBLEAS. QUETZAL facilitará la asistencia de los Directivos del Sindicato y a los afiliados, cuando sea necesario, a las reuniones de Junta Directiva y asambleas.

ARTÍCULO 63. PERMISOS ACTIVIDADES SINDICALES. QUETZAL autorizará un total de 150 (ciento cincuenta) días de permiso sindical remunerado por cada año de la vigencia de la presente Convención Colectiva, de los cuales 75 (setenta y cinco) tendrán derecho a viáticos. Estos permisos serán para asistir a cursos, congresos, conferencias, seminarios o asambleas sobre asuntos sindicales.

Parágrafo 1 - Para la utilización de los permisos pactados en este artículo, el SINDICATO comunicará por escrito al supervisor del área o Recursos Humanos, los nombres de los trabajadores que harán uso de los permisos, las fechas, la causación de viáticos, con una antelación no inferior a tres (3) días hábiles.

Parágrafo 2 – QUETZAL no podrá negar o limitar los permisos sin justificación alguna. Tendrá que superar los requisitos de justificación y motivación objetiva y razonable que afecte el funcionamiento de la empresa.

ARTÍCULO 64. COMPUTACIÓN DEL TIEMPO PARA PERMISOS SINDICALES. En caso de permisos sindicales, el trabajador sindicalizado que haga uso de ellos no perderá el derecho a la remuneración dominical. Para efectos de la liquidación de sus prestaciones sociales o computación de su tiempo de servicio, no le será descontado dicho tiempo de permisos.

ARTÍCULO 65. SEDE SINDICAL. QUETZAL mantendrá a disposición del SINDICATO una oficina asignada dentro de las instalaciones de la empresa, para el funcionamiento administrativo del SINDICATO, con la dotación respectiva de un computador y muebles de oficina en buen estado, y se le

brindará todo el apoyo necesario al personal que la utilice por parte de facilities como de IT.

ARTÍCULO 66. CUOTA SINDICAL. QUETZAL descontará del salario de los trabajadores sindicalizados el valor de las cuotas ordinarias y extraordinarias que apruebe la asamblea general del SINDICATO, de acuerdo con lo establecido en la ley y en los estatutos, y se comprometerá a girar el valor total de las cuotas a la cuenta bancaria establecida por el SINDICATO.

Parágrafo 1 – La empresa entregará en los primeros 10 días hábiles de cada mes el listado de los trabajadores a los cuales se les genera descuento de cuota sindical, esta lista contendrá cédula, nombre completo, cargo y modalidad de trabajo.

ARTÍCULO 67. DENUNCIA DEL PLIEGO DE PETICIONES. QUETZAL concederá permiso remunerado por 40 días adicionales a los enunciados en el artículo 60 del presente escrito, para ser utilizados hasta por cinco miembros de la comisión redactora del próximo pliego de peticiones que designe EL SINDICATO.

Para la utilización de los permisos pactados en este artículo, EL SINDICATO comunicará por escrito al supervisor inmediato los nombres de los trabajadores que harán uso de ellos, las fechas de los permisos y la causación de viáticos, con una antelación no inferior a tres (3) días hábiles.

ARTÍCULO 68. SEGUIMIENTO Y CONTROL. QUETZAL y EL SINDICATO acordarán la generación de espacios de diálogo social con el fin de dar curso, seguimiento y control al desarrollo de la presente convención mediante:

- a. Una reunión bimestral entre QUETZAL y EL SINDICATO en donde se dará seguimiento a casos disciplinarios y casos reportados ante el comité de convivencia, respecto de los trabajadores afiliados.*
- b. Una reunión mensual para analizar el cumplimiento de la aplicación de la presente convención colectiva y trabajar de manera conjunta para la elaboración de propuestas de planes de acción en pro del mejoramiento de la empresa y la calidad de vida de los trabajadores.*

ARTÍCULO 69. Vigencia de la presente convención. La presente convención colectiva de trabajo tendrá una duración de 2 años contados a partir de la firma de esta, y se entenderá prorrogada si no fuese denunciada por alguna de las partes, de acuerdo con lo establecido en las disposiciones legales vigentes, dentro los sesenta días inmediatamente anteriores a su vencimiento.”

III. PUNTOS ACORDADOS POR LAS PARTES EN LA ETAPA DE ARREGLO DIRECTO. -

Es menester, con vista a lo precedente, determinar que no le es posible a este Tribunal involucrarse en los **ACUERDOS** a los que llegaron las partes en la etapa de arreglo directo sobre las Peticiones 1, 2, 3, 4, 6, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16 y 17,

ya que fue el resultado de la autonomía negocial, la buena fé y la disponibilidad que Empleador y Sindicato hicieron constar en las respectivas actas, que necesariamente han de tenerse en cuenta para los efectos de pronunciarse esta Colegiatura en el fondo del Laudo que se profiere, acuerdos estos que por consenso se dispone incorporar y que harán parte integral de la presente providencia, con su mismo alcance y contenido, previa adecuación, modulación y reemplazo de los conceptos, “Pliego de Peticiones”, “Convención Colectiva de Trabajo”, por el de “Laudo Arbitral”, así:

“ARTÍCULO 1. PARTES. Para efectos del presente Laudo Arbitral, se entiende por patrono o empleador a la empresa QUETZAL INTERNATIONAL SERVICES o como se denomine en el futuro, y por sindicato la ASOCIACIÓN SINDICAL DE QUETZAL INTERNATIONAL SERVICES DE LA INDUSTRIA BPO Y AFINES –ASOQUEB-.

ARTÍCULO 2. OBJETO. El presente Laudo Arbitral, al cual se consideran incorporadas las disposiciones legales en cuanto fuesen más favorables a los trabajadores, tiene por objeto regular las relaciones colectivas entre las partes y fijar condiciones o normas generales y específicas que durante la vigencia regirán los contratos individuales de los trabajadores sindicalizados a la ASOCIACIÓN SINDICAL DE QUETZAL INTERNATIONAL SERVICES DE LA INDUSTRIA BPO Y AFINES –ASOQUEB-.

ARTÍCULO 3. OBLIGACIONES Y CUMPLIMIENTO DE LAS PARTES. QUETZAL y EL SINDICATO se obligan a cumplir estrictamente las disposiciones de este Laudo Arbitral, a no hacer nada que sea violatorio de la Ley, ni de sus cláusulas. Por lo tanto, las disposiciones del presente Laudo Arbitral se convertirán en cláusulas obligatorias y parte integrante de los contratos individuales de trabajo existentes y de los que se celebren durante su vigencia, en consecuencia, será nula toda cláusula contraria a las disposiciones de este Laudo.

ARTÍCULO 4. APLICACIÓN DEL LAUDO ARBITRAL. El presente Laudo Arbitral rige para todos los trabajadores sindicalizados afiliados al SINDICATO que presten sus servicios a QUETZAL INTERNATIONAL SERVICES S.A.S. Para efectos de los beneficios con relación al personal no sindicalizado, se aplicará lo dispuesto la Ley.

ARTÍCULO 6. INTERPRETACIÓN Y FAVORABILIDAD. En caso de presentarse un conflicto sobre la interpretación de normas contenidas en leyes, costumbres, convenciones colectivas y laudos arbitrales, prevalecerá la norma más favorable en su integridad.

TITULO II. GARANTÍAS

ARTÍCULO 10. ÁMBITO DE NEGOCIACIÓN: La presente negociación se entiende fundamentada y se circunscribe exclusivamente a la discusión del Pliego de Peticiones presentado, dentro de los términos legales, por el SINDICATO.

ARTÍCULO 11. PERMISOS PARA LOS NEGOCIADORES: QUETZAL INTERNATIONAL SERVICES S.A.S. concederá permiso remunerado hasta a cinco (5) miembros de la comisión negociadora, elegidos por EL SINDICATO, para discutir el pliego de peticiones con el empleador durante un periodo que cubra hasta la culminación de las negociaciones.

Respecto de los puntos que hacen parte del “TITULO II. GARANTIAS” del pliego de peticiones, o sea, los puntos, 12, 13, 14, 15, 16 y 17, que fueron igualmente acordados en la etapa de arreglo directo y que tratan sobre los siguientes temas:

“ARTÍCULO 12. SITIO, HORARIO DE REUNIÓN Y ACTAS. QUETZAL garantiza que las negociaciones del pliego de peticiones se desarrollarán en instalaciones que permitan el normal y adecuado desarrollo de las negociaciones, donde se dispondrá de un área para uso exclusivo de los miembros de la comisión negociadora del SINDICATO. Las negociaciones se llevarán a cabo los días hábiles de lunes a viernes a partir de las 9:30 am. El horario acordado será susceptible de modificación, previo acuerdo entre las partes.

ARTÍCULO 13. TRANSPORTE, GASTOS DE ASESORES Y COMISIÓN NEGOCIADORA: La negociación se realizará en la ciudad de Bogotá y será la Empresa quien determine el lugar de las reuniones, lo cual deberá notificar al SINDICATO en un término máximo de 5 días contados a partir de la presentación del pliego, so pena de lo que se dispone en el artículo 433 del Código Sustantivo del Trabajo. Quetzal reconocerá a cada negociador y a cada uno de los asesores, la suma de (\$100.000) cien mil pesos diarios, durante la etapa de arreglo directo y etapa de prórroga, para gastos de transportes internos, y alimentación. Esta suma incrementará a (\$400.000) cuatrocientos mil pesos diarios en caso de que se decida realizar en ciudad distinta a Bogotá, donde QUETZAL también asumirá los gastos de vuelos para cada negociador y asesor.”

“ARTÍCULO 14. AUXILIO ESPECIAL. QUETZAL concederá al SINDICATO un auxilio especial de 7 salarios mínimos mensuales legales vigentes como ayuda para cubrir los gastos que se causen durante la negociación del pliego de peticiones. Esta suma será cancelada dentro de los 10 días siguientes al inicio de las conversaciones.”

“ARTÍCULO 15. COMUNICACIÓN. La empresa garantizará el libre acceso de la Comisión Negociadora del SINDICATO a los diferentes sitios de trabajo, para informar a los trabajadores sobre el proceso de negociación.”

“ARTÍCULO 16. ACTAS. Conforme a la Ley, se levantarán las siguientes actas: Acta de Inicio de Etapa de Arreglo Directo, Actas de cada una de las sesiones donde se consignarán las discusiones básicas, Actas de acuerdo parcial y Actas de Terminación de cada una de las etapas.”

“ARTÍCULO 17. La Negociación se desarrollará dentro del principio de mutuo respeto entre las partes.”

Esta corporación NO LOS CONCEDERÁ, es decir, los **NEGARÁ**, en virtud a que los mismos refieren a hechos concretos ya sucedidos, se reputan que fueron agotados y superados, por tratarse de situaciones y demás circunstancias que tuvieron ocurrencia en la etapa de negociación, donde se establecieron permisos para los negociadores, se determinaron los sitios para efectuar las reuniones, como las fechas y horas para llevar a cabo las mismas, se realizaron gastos y se dieron auxilios para los negociadores del sindicato, se dieron las comunicaciones a las partes de los resultados de dichas negociaciones, y se elaboraron las actas correspondientes. Todo lo anterior puede ser corroborado en el acta del 10 de octubre de 2024 firmada por las partes.

IV. COMPETENCIA DEL TRIBUNAL. -

El artículo 116 de la Constitución Política, autoriza a los particulares solucionar las controversias a través de personas que, revestidas transitoriamente de la función de administrar justicia, actúen en la condición de conciliadores o en la de árbitros habilitados por las partes para que profieran fallos en derecho o en equidad, en los términos que la misma Ley señale.

El arbitraje consiste en un mecanismo alternativo de solución de conflictos en virtud del cual las partes deciden someter sus diferencias a la decisión de un tercero, aceptando anticipadamente sujetarse a lo que allí se adopte.

Adicionalmente, la jurisprudencia constitucional lo ha definido:

“ (...) como aquel por medio del cual una persona o varias a nombre del Estado, en ejercicio de una competencia atribuida por éste y consultando solo el interés superior del orden jurídico y la justicia, definen el derecho aplicable a un evento concreto, luego de haber comprobado los hechos y de inferir una consecuencia jurídica, cuyo rasgo esencial es el efecto del tránsito a cosa juzgada”¹.

De igual forma, los árbitros están sujetos a la Constitución y a la Ley, y como particulares a quienes les ha sido confiada transitoriamente – por Ley o por acuerdo entre las partes – la resolución de un conflicto jurídico o económico, ejercen una función pública y, en tal sentido, están sujetos a la Constitución.

En materia laboral, conforme al artículo 458 del Código Sustantivo del Trabajo, la competencia de los árbitros para la solución de los conflictos colectivos de trabajo puestos a su consideración, está limitada a los puntos no acordados por las partes.

“(…) puntos respecto de los cuales no se haya producido acuerdo entre las partes en las etapas de arreglo directo y conciliación, y su fallo no puede

¹ Corte Constitucional. Sentencia C-431 de 1995, M.P. Hernando Herrera Vergara, reiterada en sentencia C-242 de 1997, M.P. Hernando Herrera Vergara y en sentencia SU837 de 2002. M.P. Manuel José Cepeda Espinosa.

afectar derechos o facultades de las partes reconocidos por la Constitución Nacional, por las Leyes o por las normas convencionales vigentes”.

Con ocasión del artículo 458, la jurisprudencia de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia ha sostenido una jurisprudencia pacífica respecto del alcance de la competencia de los árbitros para decidir sobre los asuntos puestos a su consideración.

En sentencia del 20 de octubre de 1999², indicó la Corte:

“(…) Y es más, tampoco del artículo 458 del Código Sustantivo del Trabajo, cuyo texto no es claro, a diferencia del anterior, resulta que la jurisprudencia tiene carácter imperativo para los árbitros al decidir sobre los puntos respecto de los cuales no se haya producido acuerdo entre las partes en la etapa previa de arreglo directo, lo preceptuado por la norma es que el fallo de los árbitros no puede afectar derechos o facultades de las partes reconocidas por la Constitución Nacional, por las Leyes o por las normas convencionales vigentes.

No huelga anotar que jurisprudencialmente se ha precisado el genuino sentido y significado de dicha norma, puesto que una interpretación de la disposición con estricta sujeción a su tenor literal haría nugatorio el proceso de negociación colectiva y dejaría sin competencia práctica alguna el tribunal de arbitramento; pero por ser este un punto de derecho sobre el cual existe ya una doctrina pacífica, a ella se remite en esta ocasión la Sala sin necesidad de reproducir alguno de los fallos en los que se ha puntualizado el verdadero alcance del artículo 458”.

En sentencia del 12 de junio de 2001³, la Corte indicó que las limitaciones del artículo 458 del C.S.T. se refieren a la incompetencia de los árbitros de pronunciarse sobre aspectos acordados por las partes en la etapa de negociación colectiva o que pudieran violar o afectar derechos reconocidos por la Constitución, Ley y normas convencionales vigentes:

“(…) El artículo 458 del Código Sustantivo del Trabajo, es claro al señalar que los arbitradores deben decidir sobre los puntos respecto de los cuales no se haya producido acuerdo entre las partes, y que su decisión no puede afectar derechos o facultades de las partes reconocidos por la Constitución Política, por las Leyes o por normas convencionales vigentes.

(…) Ha considerado esta Sala que de conformidad con el artículo 458 del CST, las únicas limitaciones que tienen los árbitros, son las señaladas en este artículo, entre las cuales, no se encuentra la restricción planteada por las entidades inconformes con la decisión arbitral”.

² Rad: 13404 del 20 de octubre de 1999. M.P. Rafael Mendez Arango.

³ Rad: 16545 del 12 de junio de 2001. M.P. Carlos Isaac Nader.

En sentencia del 13 de junio de 2007⁴, respecto de la improcedencia de declararse inhibido de resolver sobre puntos discutidos por las partes en la etapa de negociación colectiva, bajo el amparo del artículo 458 del C.S.T., se dijo:

“(…) Conforme a lo dispuesto en el artículo 458 del Código Sustantivo del Trabajo, el marco de competencia de los árbitros, se circunscribe a decidir sobre los puntos respecto de los cuales no se hubiera producido acuerdo entre las partes en la etapa de arreglo directo, esto es, su obligación es la de emitir un pronunciamiento de fondo en torno a los temas propuestos y que generaron su convocatoria.

En el contexto que antecede, no es jurídicamente posible que el Tribunal de arbitramento se inhiba de resolver sobre el fondo del asunto, pues tal proceder deja insoluble parcialmente el conflicto colectivo de trabajo, perdiendo su razón de ser ese mecanismo previsto por el legislador para dirimir los conflictos colectivos de trabajo, donde se somete la solución de las diferencias a la decisión de particulares investidos transitoriamente de jurisdicción.

Así como el Tribunal de arbitramento desborda su competencia cuando resuelve temas sobre los cuales hubo acuerdo entre las partes, o simplemente no fueron objeto del conflicto colectivo de trabajo, y por ende no se incluyeron en el pliego de peticiones, también incumple su función, cuando deja de pronunciarse respecto de cualquiera de los puntos que con precisión le fijaron la partes contendientes, bien por olvido o por cualquier otra circunstancia que lo lleve a inhibirse de fallar, como sucede en el presente caso.

Debe precisar la Sala, que a los árbitros les compete definir qué puntos del pliego de peticiones conceden y cuáles de ellos niegan, para lo cual debe tenerse en cuenta, no desbordar el marco de sus facultades, que sus decisiones no afecten derechos o facultades de las partes reconocidas por la Constitución Política, las Leyes o normas convencionales, la no extralimitación del objeto para el cual se les convocó, y los criterios de equidad que deben guiar sus decisiones”. (Subrayado fuera de texto)

De manera reciente, en sentencia del 22 de julio de 2020⁵, se reiteró lo dicho anteriormente, en el siguiente sentido:

“(…) Así las cosas, resulta claro que de conformidad con lo estatuido en el aludido artículo 458 del CST, la competencia arbitral se contrae a resolver aquellos puntos en los cuales las partes no lograron acuerdo y, por tanto, su obligación ineludible consiste en desatar y agotar el objeto de su convocatoria.

Visto al contrario, el Tribunal desbordaría el límite de su competencia en el evento que, se pronunciara sobre materias debidamente acordadas por las partes protagonistas del conflicto colectivo o sobre asuntos ajenos a él, que no fueron incluidos por la organización sindical en el pliego de peticiones.”

⁴ Rad: 32093 del 13 de junio de 2007. M.P. Camilo Tarquino Gallego; reiterada en sentencia rad: 34861 del 22 de enero de 2008. M.P. Isaura Vargas Díaz.

⁵ Rad: 79987 del 22 de julio de 2020. M.P. Luis Benedicto Herrera Díaz.

Incluso, en esta última sentencia, con fundamento en el precitado artículo 458 del C.S.T., respecto del pronunciamiento de los árbitros de cláusulas que hacen referencia a asuntos que ya se encuentran regulados en algún cuerpo normativo, indicó la Corte, después de hacer un recuento jurisprudencial de las diferentes posiciones asumidas por la Corporación:

“(…) De allí que, como se ha expuesto, la inclusión de las mentadas cláusulas en el Laudo Arbitral que, en las voces del art. 461, num. 1 del CST, tiene el carácter de convención colectiva en cuanto a las condiciones de trabajo, configuran un escudo protector alrededor de los trabajadores frente a eventuales modificaciones normativas externas, dada la fuerza vinculante particular que tienen por la atribución que les otorga la Ley, sin que se afecten o menoscaben derechos de las partes reconocidos por la Constitución Nacional, por las Leyes o por las normas convencionales vigentes, como lo exige el art. 458 del mismo código y, por el contrario, contribuyen, eficazmente, a materializar la especial protección invocada en la norma Superior.

Por consiguiente, cumple decir que la Corte no accederá a anular las disposiciones del laudo atacadas, tal como lo solicitó la recurrente, «porque ya se encuentran reguladas en la ley», en la medida en que tales disposiciones resultan útiles para dar garantías a los trabajadores, mejoran las condiciones de seguridad aérea y de protección del personal de vuelo y no resultan incompatibles con el ejercicio de derechos y prerrogativas legítimas de la empleadora”.

Es la equidad la que debe asistir al Tribunal en su decisión, para lo cual deberá tener en cuenta los parámetros o límites jurídicos impuestos por el derecho positivo y otros, por las necesidades insatisfechas de sus trabajadores que aspiran satisfacer vía contrato colectivo y por la capacidad económica de la parte empleadora.

Los parámetros jurídicos que emanan del derecho se infieren del mandato del artículo 458 del Código Sustantivo del Trabajo, según el cual, los árbitros están facultados para decidir el conflicto colectivo económico en todos aquellos aspectos que no fueron resueltos por las partes dentro de la etapa de arreglo directo, ya que los árbitros no pueden exceder lo pedido en el pliego de peticiones, esto es, que les está vedado decidir *ultra y extra petita*.

Es importante, igualmente, precisar que los límites de competencia de los Tribunales de Arbitramento están regulados por los artículos 2o. y 3o. del Código Procesal del Trabajo, disposiciones de las cuales nace la diferencia entre el conflicto jurídico y el económico, correspondiendo a los árbitros la competencia, exclusivamente, para decidir los puntos del pliego de peticiones que se identifican con el conflicto económico colectivo.

Las diferencias entre los conflictos económicos y jurídicos trascienden a un aspecto de técnica procesal, ya que, resulta obvio, no poder decidir en ningún sentido cuando se carece de facultad para hacerlo. Así lo ha expresado la Corte:

"(...) Si el sentenciador estima que no tiene competencia, su decisión tiene que ser inhibitoria. No puede concluir afirmativamente ni negativamente sobre lo pedido. Si procede en forma diferente, con el supuesto de su incompetencia, su decisión no sólo contraría la normatividad de los presupuestos procesales que es ilógica en el campo del derecho..." (Sentencia de Homologación de Julio 19 de 1982, Rad. 8637. Corte Suprema de Justicia, Sala Laboral)."

Del análisis preliminar de los puntos contenidos en el Pliego de Peticiones, de acuerdo con los mandatos de los artículos 2 y 3 del C.P.T y S.S., en relación con el artículo 458 del C.S.T., concluyó el Tribunal -de manera mayoritaria- que es competente para decidir únicamente sobre los puntos económicos del pliego, ya que otros, son de puro derecho, situación por la cual, el Tribunal se inhibirá de pronunciarse de estos últimos.

De las anteriores consideraciones, llevan al Tribunal a determinar que se **INHIBIRÁ** de estudiar, por **NO TENER COMPETENCIA** para decidir, sobre los siguientes Puntos del Pliego de Peticiones, decisión que se tomó en algunos casos por mayoría y en otros por unanimidad:

“ARTÍCULO 7. SUSTITUCIÓN PATRONAL. En caso de que QUETZAL decida fusionar, transformar o vender total o parcialmente sus derechos a otra u otras empresas, este hecho jurídico no extingue, suspende o modifica los contratos de trabajo, ni las convenciones colectivas, ni laudos arbitrales celebrados con anterioridad a dicha sustitución, tal como lo estipula el código sustantivo de trabajo.

En caso de insolvencia, venta, modificación o cualquier tipo de reorganización que realice la empresa mencionada en este artículo y que potencialmente pueda poner en riesgo a la planta de personal de QUETZAL, tal situación debe ser avisada con al menos 2 meses de anticipación.”

“ARTÍCULO 8. DERECHO DE LIBRE AFILIACIÓN. QUETZAL garantizará a sus trabajadores el derecho de afiliarse libremente a EL SINDICATO y a este el libre ejercicio de sus funciones legales y estatutarias, y reconoce a EL SINDICATO como representante legítimo de los trabajadores sindicalizados al servicio de QUETZAL. Así mismo, QUETZAL continuará reconociendo la potestad e injerencia de todos los directivos del SINDICATO para reclamar, discutir y representar a sus afiliados en lo concerniente a las relaciones laborales con QUETZAL.”

“ARTÍCULO 18. PUBLICIDAD DEL REGLAMENTO DE TRABAJO. Se establece que el reglamento de trabajo debe ser socializado con los trabajadores cada vez que se realice una modificación al mismo. QUETZAL deberá remitir una copia digital actualizada a los correos de los empleados cada vez que se realice una modificación y este reglamento deberá contar con una fecha de entrada en vigor establecida por el empleador. Además,

QUETZAL debe ajustarse a lo establecido en los artículos 119 y 120 del Código Sustantivo del Trabajo.

Parágrafo 1 – QUETZAL se comprometerá a elaborar un Reglamento Interno de Trabajo en compañía del SINDICATO con procedimientos disciplinarios claros, expresos y taxativos, en el cual se reevaluarán en conjunto con el SINDICATO las faltas graves y leves ya establecidas y no se castigue siempre al trabajador con la terminación de su contrato laboral. Este procedimiento disciplinario será ceñido a la lógica, al respeto por el trabajador colombiano y su buena fe, y a una proporcionalidad aterrizada a la realidad entre falta y sanción. Quetzal se compromete a considerar en primera medida, incluso cuando se trate de una falta grave, las suspensiones de la que trata el artículo 112 del Código Sustantivo del Trabajo, para lo cual en primera oportunidad no puede exceder de 8 días, ni en caso de reincidencia de 2 meses.

Parágrafo 2. Para los fines del parágrafo anterior, se establecerá una comisión integrada por 3 representantes del sindicato, los cuales se reunirán con los representantes que Quetzal disponga con el objetivo de evaluar las categorías de las faltas.”

“ARTÍCULO 21. POLÍTICA DE ACOSO LABORAL Y SEXUAL. QUETZAL deberá crear una política que prevenga el acoso laboral y sexual dentro de la empresa. Tal política debe tener como pilares fundamentales la prevención, confidencialidad durante el proceso (respetando la no confrontación entre víctima y victimario) y la celeridad de los casos de acoso que se presenten.

Esta política deberá especificar el trámite procedimental y disciplinario que se llevará a cabo. La política de acoso sexual deberá implementar las disposiciones de la Ley 2365 de 2024. La política de acoso laboral deberá implementar las disposiciones de la Ley 1010 de 2006 y las modificaciones que incluye la Ley 2209 de 2022.

Según la necesidad del caso, las medidas de protección en casos de acoso laboral y sexual incluirán, más no estarán limitadas, a la reasignación temporal de lugar físico de trabajo con el fin de proteger a la víctima.”

“ARTÍCULO 22. PROHIBICIÓN DE DISCRIMINACIÓN Y REPRESALIAS. Para los efectos de la presente convención, quedan prohibidas toda clase de discriminaciones y represalias por razones sindicales, políticas, religiosas, de sexo o raza y todo acto que vaya en contra del derecho de sindicalización y al trabajo.

La persona que realice tales discriminaciones o represalias podrá ser denunciada por el SINDICATO ante el Departamento de Recursos Humanos en una primera instancia para que este dentro de un término de 10 días hábiles a partir de la fecha de la denuncia, aplique las sanciones a que haya lugar. Esta disposición deberá incluirse en el reglamento interno del trabajo.

Si el SINDICATO no está de acuerdo con el procedimiento y decisión de QUETZAL, podrá demandar el caso ante la justicia ordinaria del trabajo.

Parágrafo 1– QUETZAL no podrá tomar represalias como cambio de equipo de trabajo, lineal legal, equipo de soporte y/o puesto físico de trabajo o en general cualquier cambio en las actividades habituales del trabajador sindicalizado sin ninguna justificación escrita dirigida al trabajador sindicalizado y a EL SINDICATO.

En caso de que no exista una razón válida, coherente, proporcional que justifique dichos cambios QUETZAL escuchará los reclamos a que haya lugar y solucionará el reclamo en un plazo no mayor a 5 días hábiles después de la notificación al trabajador y a el SINDICATO.”

“ARTÍCULO 23. MODIFICACIÓN A LOS CONTRATOS. Toda modificación a los contratos individuales de trabajo realizada mediante la implementación de nuevas políticas internas, cambios de cargo o atribución de funciones, deberá venir acompañada de la firma de un Otrosí por parte del trabajador.

En los casos de reestructuración, supresión de equipos, eliminación de cargos, o cualquier cambio operativo que se desarrolle en el marco de los contratos de trabajo, Quetzal velará por la reubicación del personal antes que por el despido.”

“ARTÍCULO 24. POLÍTICA DE ASCENSOS. En los casos en los que se presenten oportunidades de ascensos al interior de la empresa o apertura de vacantes, tales posiciones serán ofertadas públicamente y deben garantizar los principios de meritocracia y debido proceso a los trabajadores de Quetzal.

Parágrafo. Con miras a garantizar la transparencia en los procesos de ascensos y ofertas laborales, en los procesos de selección deben intervenir al menos 2 trabajadores que no representen al empleador frente a los empleados.”

“ARTICULO 53. COMISIONES. Con el fin de mejorar la calidad de vida de los trabajadores y el servicio al interior de la empresa, y teniendo en cuenta la demostración que los incentivos económicos a los trabajadores permiten alcanzar metas retadoras, QUETZAL se compromete a pagarles comisiones a los equipos de PRE -INTAKE, INTAKE y Customer Experience (o cualquier equipo que haga de sus veces) que corresponda al desempeño individual, premien los rendimientos excepcionales y correspondan a las métricas establecidas. Así mismo, que el monto de dichas comisiones y su variabilidad sea concertada con el personal de ventas.

Parágrafo 1: Las comisiones establecidas en esta cláusula forman parte del salario del empleado, conforme a lo dispuesto en la legislación laboral colombiana. Como tal, están sujetas a todos los principios y obligaciones aplicables al salario, incluyendo las contribuciones a seguridad social,

parafiscales, y retenciones fiscales correspondientes según lo establecido por la ley.

Parágrafo 2: Las comisiones se calcularán con base en el número de ventas efectivamente realizadas cada mes. Para los empleados del equipo de inbound, la meta establecida es de 130 ventas mensuales por empleado.

Cada venta hasta alcanzar la meta de 130 ventas mensuales será remunerada a una tasa de \$18.00 USD por venta.

A partir de la venta número 131 y en adelante, cada venta adicional será remunerada a una tasa de \$20.00 USD por venta.

Las ventas que excedan la meta de 130 ventas mensuales serán remuneradas a la tasa de \$20.00 USD por cada venta adicional.

Parágrafo 3 Cualquier modificación en la política de comisiones deberá ser favorable para el empleado. En caso de que se contemple una modificación que implique una desmejora en las condiciones actuales, deberá estar debidamente soportada conforme a la legislación laboral colombiana vigente, respetando los derechos adquiridos de los trabajadores y las normas aplicables a la estabilidad salarial.

Parágrafo 4: Las comisiones serán pagaderas únicamente si las ventas han sido efectivamente realizadas y verificadas conforme a los procedimientos internos de la empresa. Las ventas que resulten anuladas o rechazadas no serán contabilizadas para el cálculo de la comisión.

Parágrafo 5: Las comisiones se pagarán mensualmente junto con el salario base del empleado, y estarán sujetas a todas las retenciones fiscales, aportes parafiscales y de seguridad social requeridos por la legislación laboral colombiana.

Las métricas de este inciso serán establecidas con participación y decisión de al menos tres (3) miembros por cada grupo de ventas.

Parágrafo 6: Las personas que integren el departamento de atención al cliente, cuyo trabajo es tratar directamente con el cliente y cuya labor es fundamental para resolver las dudas y preocupaciones de los clientes, que son la mayor prioridad de QUETZAL, tendrán derecho a comisiones monetarias a convenir por distintas métricas establecidas en conjunción con los empleados. El trabajador tendrá derecho al pago de la compensación fijada para todas las métricas que logre alcanzar. Las métricas serán, pero no estarán limitadas a: valoración por encuestas por parte del cliente y evaluación de calidad en la llamada, la cual evalúa el protocolo de la misma en términos de vocabulario adecuado, amabilidad con el cliente y cumplimiento de guion establecido para las llamadas.

Parágrafo 7. En el caso de que el trabajador no alcance las métricas establecidas, no tendrá lugar a dichas comisiones, más esto no afectará su salario de base, el cual no depende en manera alguna de estas métricas.”

“ARTÍCULO 56. PAGO DE LOS AUXILIOS PACTADOS. El valor de los auxilios, bonos y primas pactados en la presente convención serán pagados a través del sistema de nómina.”

“ARTÍCULO 57. DERECHO DE LIBRE AFILIACIÓN. QUETZAL garantizará a sus trabajadores el derecho de afiliarse libremente a el SINDICATO, y a este el libre ejercicio de sus funciones legales y estatutarias; reconocerá a el SINDICATO como representante legítimo de los trabajadores sindicalizados al servicio de QUETZAL. Así mismo, QUETZAL continuará reconociendo la potestad e injerencia de todos los directivos del sindicato para reclamar, discutir y representar a sus afiliados en lo concerniente a las relaciones laborales con QUETZAL.”

“ARTÍCULO 58. GARANTÍAS DE FUERO SINDICAL. QUETZAL respetará la garantía del fuero sindical, en la forma y condiciones que establece la ley y a la vez conviene que el término del fuero sindical será de ocho meses en lugar de los seis que ordena la Ley.

QUETZAL reconocerá una garantía de fuero sindical al miembro de la comisión negociadora, que no goce de esta protección por ninguna otra razón de ley o convencional, por la misma vigencia de la presente convención colectiva”

“ARTICULO 60. ACCESO SINDICAL. A partir de la firma de la convención colectiva QUETZAL otorgará permiso para que los miembros de la Junta Directiva del SINDICATO y/o representantes oficiales de este mismo lleven a cabo sus actividades sindicales, incluida la afiliación de los trabajadores dentro de las instalaciones de la empresa, en áreas comunes, sin la supervisión de superiores jerárquicos, por ejemplo, en áreas de descanso.

Los miembros de la Junta Directiva y representantes oficiales podrán recorrer las instalaciones de QUETZAL en las zonas comunes, cafetería, etc. a efectos de tener acceso a los trabajadores.

Parágrafo 1 – Si se requiere de una reunión privada con uno o varios trabajadores se solicitará con al menos 24 horas de anticipación y por escrito a QUETZAL, con el fin de que gestione el uso de una sala de reuniones para que en el tiempo de hasta 2 horas se puedan llevar estas reuniones. No se realizará ningún tipo de descuento por las horas no laboradas.”

“ARTÍCULO 61. EVENTOS DE INDUCCIÓN Y FORMACIÓN. QUETZAL dará a los miembros de la Junta Directiva un espacio de 30 minutos en cada On Boarding que se realice para hablar con los nuevos trabajadores sobre el SINDICATO, sin la presencia de superiores jerárquicos. Se permitirá al

SINDICATO tener hasta tres cupos de acceso a las reuniones de On Boarding o eventos de capacitación ya sean presencial o virtual.

Parágrafo 1 – QUETZAL se obligará a comunicar al SINDICATO cada vez que haya nuevos ingresos de trabajadores a la empresa con 3 días hábiles inmediatamente anteriores a la fecha de ingreso.”

“ARTÍCULO 66. CUOTA SINDICAL. QUETZAL descontará del salario de los trabajadores sindicalizados el valor de las cuotas ordinarias y extraordinarias que apruebe la asamblea general del SINDICATO, de acuerdo con lo establecido en la ley y en los estatutos, y se comprometerá a girar el valor total de las cuotas a la cuenta bancaria establecida por el SINDICATO.”

De la lectura de los mismos, se extracta que corresponden a aspectos eminentemente jurídicos o de Ley o que son de carácter constitucional de acuerdo con el literal f) del numeral 19 del artículo 150 de la Constitución **“f) Regular el régimen de prestaciones sociales mínimas de los trabajadores.”**, que reitera el Tribunal, tratan temas jurídicos, administrativos o reglamentarios que competen más a la composición o negociación directa de las partes, pues constituyen derechos o facultades reconocidas a éstas, tanto en la Constitución, como en normas internacionales y en las leyes del trabajo o, que estos son de competencia de la justicia ordinaria.

V. SOBRE LOS PUNTOS NO ACORDADOS. –

Esta corporación observa que, estando en la etapa de conversaciones, la empresa realizó una propuesta a la organización sindical sobre los puntos 5, 7, 8, 20, 21, 27, 29, 32, 37, 43, 46, 47, 49, 50, 51, 54, 56, 58, 59, 62, 63, 66, y 68, sobre los cuales no hubo contrapropuesta del sindicato, lo que significa que no hubo acuerdo sobre estos puntos. Y, por último, la empresa no aceptó ninguno de los siguientes puntos 9, 18, 23, 24, 25, 28, 30, 31, 33, 34, 35, 36, 38, 39, 40, 41, 42, 44, 45, 48, 52, 55, 60, 61, 64, 65, 67 y 69 del pliego de peticiones, por lo que se concluye que **NO HUBO ACUERDO TOTAL** del pliego en la etapa de conversaciones o de arreglo directo,

Aclarado lo anterior, se procede a iniciar el estudio de los puntos no acordados por las partes en la etapa de arreglo directo y que, por estar vinculados con contrato de trabajo, tienen amplias facultades que la Ley les da para discutir sus condiciones de trabajo, como anteriormente quedó dicho en esta providencia.

Atendiendo a lo establecido en el artículo 458 del Código Sustantivo del Trabajo:

“(…) Los árbitros deben decidir sobre los puntos respecto de los cuales no se haya producido acuerdo entre las partes en la etapa de arreglo directo”.

Por consiguiente, esta Corporación se dispone a estudiar y decidir de acuerdo con lo dispuesto -mayoritariamente- sobre el tema de la competencia pues, como quedó establecido, en la etapa de arreglo directo no se acordaron esos puntos. Sin

embargo, se tendrá en cuenta lo dispuesto en el mismo artículo 458 *ibídem* y la doctrina de la Corte Suprema al respecto, cuando dijo:

“(…) Los derechos y facultades que no pueden afectar los árbitros con sus fallos son en primer término los reconocidos en la Constitución Nacional, tales como el de propiedad y demás derechos adquiridos, el de asociación, reunión, huelga y todos aquellos que establecen directa o indirectamente un régimen de protección al trabajo y garantizan al empresario el ejercicio de su actividad; en segundo término, los reconocidos por las leyes cuando desde el punto de vista del trabajador constituyen un mínimo que no puede afectarse y los que por ser de orden público son irrenunciables, y respecto del patrono los que emanan de su calidad subordinante, de propietario del y de director del establecimiento; y en relación con los convencionales son aquellos que por haber consolidado situaciones subjetivas concretas o que por haber sido propuesta su variación por parte legalmente habilitada para hacerlo, deben ser respetados en el laudo.

*Esta interpretación conduce a darle efectividad a la regla general, acorde con su finalidad, **de que los árbitros en la solución del conflicto económico deben proceder dentro de la equidad** y atendiendo las circunstancias objetivas sociales y económicas del mismo, porque de lo contrario podría viciarse de inexequibilidad el laudo respectivo y decidiendo sobre todas las peticiones de los trabajadores que no fueron objeto de acuerdo con el patrono, para acceder total o parcialmente a las mismas con las limitaciones ya vistas o negarlas por esas circunstancias”* (Expediente 4468 de mayo 9 de 1991, M.P. Dr. Ernesto Jiménez Díaz). (Subrayado fuera de texto).

De todo lo dicho se concluye, que la **COMPETENCIA** de este Tribunal se circunscribe como en efecto se hará, respecto de las peticiones en que no hubo acuerdo, es decir, sobre las peticiones: **5, 9, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 19, 20, 25, 26 y su parágrafo 1, 27, 28, 29, 30, 31 y su parágrafo 1, 32, 33 y su parágrafo 1, 34 y sus párrafos 1-2-3, 35, 36, 37, 38, 39, literal b.) del 40, 41, 42, 43, 44, 45, 46, 47, 48, 49, 50, 51, 52, 54, 55, 59, 62, 63, 64, 65, Parágrafo 1 del 66, 67, 68 y 69,** respectivamente.

Aclarándose que respecto de las peticiones 12, 13, 14, 15, 16 y 17, fueron ya resueltos por este Tribunal al tratar el tema de los acuerdos de las partes en la etapa de arreglo directo.

En consecuencia, teniendo en cuenta lo expuesto, el Tribunal de Arbitramento Obligatorio, de acuerdo con lo establecido en la Ley y la materia para lo cual fue convocado, efectuará el estudio de las peticiones así:

DE LA PROHIBICION DE DESPIDOS

Se solicita en el artículo 5º del pliego de peticiones:

“ARTÍCULO 5. PROHIBICIÓN DE DESPIDO. Durante el conflicto colectivo, es decir, desde la presentación del Pliego de Peticiones hasta el día en que finalice la etapa de negociaciones, QUETZAL no despedirá a ningún

empleado sindicalizado o beneficiario del pliego de peticiones sin justa causa previa y debidamente comprobada, si lo hiciere, los trabajadores tendrán derecho al reintegro y el pago de los salarios y prestaciones que se causen durante el tiempo transcurrido y el reintegro y a que se reconozca que no ha habido interrupción de su relación laboral.”

Del estudio de este punto, esta corporación observa que lo pedido por la organización sindical, se encuentra ya consagrado por la legislación laboral colombiana, más concretamente en el artículo 25 del Decreto 2351 de 1965 y el artículo 36 del Decreto 1469 de 1978, que se denomina o es conocido como “El fuero circunstancial”. Esta figura jurídica consiste en una garantía laboral que protege a los trabajadores de ser despedidos sin justa causa durante el periodo de duración de una negociación colectiva.

Esta garantía aplica a todos los trabajadores de la empresa, sean sindicalizados o no. Situación por la cual, este Tribunal toma la determinación de **NEGAR** el punto puesto a su consideración por el sindicato, con fundamento en los principios de equidad, razonabilidad y proporcionalidad. El Árbitro Jorge Alberto Jurado Murillo aclara su voto, para precisar que de otorgarse la petición tal y como esta solicitada se estaría reconociendo una garantía inferior a la existente, puesto que en las normas y jurisprudencia vigente la protección contra despidos va más allá de la terminación de la etapa de arreglo directo, manteniéndose hasta la ejecutoria de un eventual Laudo Arbitral.

DE LOS CANALES DE COMUNICACIÓN

En el artículo 9º del pliego, se solicita:

“ARTÍCULO 9. CANALES DE COMUNICACIÓN. QUETZAL brindará a EL SINDICATO canales libres de comunicación y difusión con todos los trabajadores de QUETZAL a través de los canales virtuales de comunicación de la empresa y creará un espacio tanto físico visible en las instalaciones como virtual en El Zócalo o la plataforma que cumpla la función de publicidad, en el cual EL SINDICATO pueda publicar información de relevancia para todos los trabajadores. QUETZAL se abstendrá de censurar de cualquier modo este libre ejercicio.”

Por unanimidad y teniendo en cuenta que las actividades sindicales requieren ser informadas a la comunidad de trabajadores deben encaminarse a que sus decisiones tienen que preservar el medio ambiente dentro de las instalaciones de la empresa, y propender a la digitalización, mediante el uso de medios tecnológicos de la información y las comunicaciones, este Tribunal **CONCEDE** este punto, en el sentido de que la empresa proporcione un espacio físico para la instalación o colocación de una cartelera, o en su defecto, la instalación o colocación de una pantalla tipo Televisión, cuyas medidas no superen un metro cuadrado (1.00 mts²), con el fin de que la organización sindical presente comunicaciones a sus afiliados y a los demás trabajadores de la misma.

Que las mencionadas comunicaciones deberán salvaguardar la dignidad, el respeto para con sus compañeros de trabajo, este o no sindicalizados, y a las directivas de la empresa.

La redacción de este punto quedará así:

CANALES DE COMUNICACIÓN. QUETZAL INTERNATIONAL SERVICES S.A.S., dispondrá de un espacio físico dentro de sus instalaciones, para que el sindicato coloque una cartelera, o en su defecto, una pantalla tipo Televisión, cuyas medidas no superen un metro cuadrado (1.00 mt²), con el fin de que la organización sindical presente comunicaciones a sus afiliados y a los demás trabajadores de la empresa.

Que las mencionadas comunicaciones deberán salvaguardar la dignidad, el respeto para con sus compañeros de trabajo, este o no sindicalizados, y a las directivas de la empresa.

DE LOS DESCARGOS

Se solicita en el artículo 19 del pliego:

“ARTÍCULO 19. Oír los descargos del trabajador. Antes de dar por terminado el contrato de trabajo por justa causa o aplicarle una sanción disciplinaria a un trabajador sindicalizado, se procederá así:

a) El supervisor respectivo formulará por escrito dentro de los tres días hábiles siguientes, la falta que hubiese cometido el trabajador. QUETZAL se obligará a enviar a la Junta Directiva del SINDICATO sendas copias de toda carta que dirija a los trabajadores sindicalizados. De no notificarse la falta dentro de los 3 días hábiles siguientes a la presunta comisión, QUETZAL perderá toda facultad disciplinaria para iniciar el proceso. La formulación de la falta debe contener como mínimo: 1. La fecha, hora y lugar en que va a realizarse la audiencia de descargos, para los cuales se habrá permitido al empleado un término de 3 días hábiles para construir sus descargos; 2. Formulación de los cargos imputados, los cuales deben constar de forma clara y precisa con detalle de tiempo, modo y lugar; 3. Las faltas disciplinarias a que las conductas dan lugar y su calificación provisional (leve, grave) con la posible sanción (las cuales deben encontrarse en el Reglamento Interno de Trabajo con anterioridad); 4. Traslado de todas y cada una de las pruebas que fundamentan los cargos; 5) indicación de un término durante el cual pueda formular sus descargos, controvertir las pruebas en su contra y allegar las que considere necesarias para sustentar sus descargos.

B) El supervisor del respectivo trabajador oír los descargos que este tenga en el término de los tres días hábiles siguientes a la fecha en que le fueron notificados los cargos, el trabajador podrá asesorarse hasta de dos representantes del SINDICATO.

c) Si el trabajador no hace sus descargos dentro del expresado plazo de tres días hábiles, se entenderá para todos los efectos de este artículo, que el trabajador acepta la causa alegada por QUETZAL.

d) De todas las audiencias que se relacionan con el presente artículo, se levantarán las actas correspondientes firmadas por los que en ellas intervengan a la terminación de la reunión.

Parágrafo 1– El motivo alegado inicialmente para una sanción disciplinaria o terminación del contrato de trabajo por justa causa, no podrá ser cambiado en ningún caso y solamente ese motivo se tendrá en cuenta. QUETZAL especificará la causal de acuerdo con la ley.

Parágrafo 2 - Si los descargos rendidos por el trabajador no fuesen satisfactorios, QUETZAL podrá sancionarlos dentro de los cinco días hábiles siguientes de efectuados los descargos. Si no lo hace dentro de este término no podrá efectuar la sanción a que hubiese lugar.

Parágrafo 3 - QUETZAL dejará limpia la hoja de vida del trabajador sindicalizado por faltas leves, cuando a partir de la fecha de la última infracción transcurriesen 2 meses sin que el trabajador haya incurrido en nueva falta. Para este efecto QUETZAL retirará de la carpeta personal los documentos de sanciones y los entregará a EL SINDICATO.

Parágrafo 4 - Si una vez notificado el trabajador de la terminación del contrato por justa causa o de la sanción disciplinaria, este no se encontrare satisfecho con tal decisión, la Junta Directiva de EL SINDICATO, dentro de los cinco días hábiles siguientes a la notificación, podrá presentar la apelación ante la autoridad definida como derecho a la segunda instancia, que debe constar en el Reglamento Interno de Trabajo, quien dispondrá de cinco días hábiles para tomar una decisión definitiva teniendo en cuenta los principios de proporcionalidad y congruencia.

Parágrafo 5 - No se tomarán represalias contra el trabajador que puedan afectar su trayectoria laboral futura, ni establecer listas negras, ni listas de no contratación aún justificado el despido por parte de la compañía al ser estas ilegales.”

Del estudio de la documental aportada por las partes, la empresa allego a este Tribunal copia del Reglamento Interno de Trabajo, donde se encuentra regulado en sus artículos 58 y 59, el procedimiento para imponer sanciones, el cual se encuentra ajustado a los términos del artículo 115 del CST., pues, dicha norma reglamentaria contiene la aplicación de las garantías del debido proceso, del derecho a la defensa, y la representación de dos miembros de la organización sindical o de compañeros de trabajo, en caso de no estar sindicalizado.

Este Tribunal **CONCEDE** el punto, no en los términos solicitados en el pliego de peticiones, sino en el sentido de que la empresa se comprometa, como es su obligación, a continuar aplicando el procedimiento disciplinario establecido en el

Reglamento Interno de Trabajo. El Árbitro Jorge Alberto Jurado aclara su voto, pues estima que ha debido separarse entre las sanciones y los despidos, para en estos últimos eventos acceder a crear un procedimiento previo.

La redacción de este punto quedará así:

DESCARGOS. QUETZAL INTERNATIONAL SERVICES S.A.S., continuará aplicando el procedimiento disciplinario en la forma establecida en el Reglamento Interno de Trabajo.

DE LAS POLÍTICAS DE CELULARES

En el artículo 25 del pliego se solicita:

“ARTÍCULO 25. POLÍTICA DE CELULARES. QUETZAL se compromete a eliminar la política de lockers y celulares, para lo cual, se obliga a desmontar los lockers situados en la entrada de las instalaciones y se abstendrá de implementar futuras políticas que restrinjan el uso de los celulares.

Esta disposición tendrá efecto inmediato.”

Teniendo en cuenta las manifestaciones de la empresa sobre exigencia de confidencialidad y diligencia en la custodia y manejo de la información, y el haber sufrido en los años 2023 y 2024, ruptura de la cadena de custodia de la información, debido a que algunos empleados tomaran a través de sus teléfonos móviles datos de tarjetas de crédito y cuentas de los clientes que atendían, haciendo posterior uso abusivo de ellos, y además, por la afectación al rendimiento ocasionada por el uso de estos elementos en horas laborales, se estima acertado, razonable y equitativo no permitir el uso ilimitado de celulares personales durante la jornada laboral, así como la implementación de otros satisfactores para la necesidad de comunicación de los empleados. Se considera que las políticas empresariales que se crearon no vulneran los derechos laborales de sus trabajadores, prohibiendo el uso del celular en horas laborales, en los espacios destinados a oficinas, instalando lockers para que cada empleado guardara su equipo móvil de manera segura y los usaran en espacios de tiempo y zonas especiales; a los empleados se les permite el uso de celulares corporativos en los pisos de oficinas, proporcionados por la empresa, y de otro lado se asignó un número de Zoom para que mantuvieran comunicación con sus familiares ante emergencias.

El Tribunal atendiendo las justificaciones anteriores y de conformidad a los principios de la equidad y proporcionalidad, decide **NEGAR** este punto que le fue sometido a estudio.

DE LOS FAMILIARES DEL TRABAJADOR

Se solicita en el pliego de peticiones, artículo 26:

“ARTÍCULO 26. FAMILIARES DEL TRABAJADOR. Para los efectos de esta convención se entiende por familiares del trabajador los siguientes:

a) Madres y padres legítimos, naturales o adoptivos del trabajador sindicalizado, debiendo comprobar este hecho con un certificado, declaración de renta y/o declaración juramentada.

b) La esposa/o, o compañera/o permanente debidamente inscritos en la empresa.

c) Los hijos legítimos o naturales legalmente reconocidos y los hermanos del trabajador, siempre y cuando que unos y otros dependan económicamente de este, lo que debe comprobarse en la forma establecida en el parágrafo de este artículo.

Parágrafo 1 - Para efectos de registro ante QUETZAL de los familiares del trabajador a que hace referencia este artículo, QUETZAL dispondrá de un formato de actualización de datos que el trabajador deberá diligenciar cada vez que exista una novedad al respecto. Para efectos de comprobar el parentesco, no debe exigirse mayor trámite que el aporte de registros civiles, declaración de renta o declaración juramentada.”

El Código Civil colombiano, es el principal cuerpo normativo que regula las relaciones privadas en Colombia. Dentro de este extenso documento, se dedica un espacio significativo a la regulación de la familia, entendida como la base fundamental de la sociedad. Sin embargo, el Código Civil no define explícitamente el concepto de familia, ni que miembros la conforman si no que, a través de sus disposiciones, se puede inferir que la familia es el núcleo básico de la sociedad, conformado por individuos unidos por vínculos de parentesco, ya sea por consanguinidad, afinidad o adopción. El parentesco es otro tema central en el derecho de familia. El Código Civil clasifica el parentesco en consanguinidad (relación de sangre) y afinidad (relación por matrimonio). La filiación se refiere a la relación entre padres e hijos. El Código Civil reconoce la filiación matrimonial (hijos dentro del matrimonio) y extramatrimonial (hijos fuera del matrimonio). Además, regula la adopción como una forma de establecer una relación filial.

Se **NIEGA** la presente petición, en virtud de que discrimina a otros miembros que pueden ser familiares del trabajador, pues, por regla general, la legislación colombiana contempla como miembros de una familia a el cónyuge, compañero o compañera permanente o parientes dentro del cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil.

DE LAS BECAS DE IDIOMAS

Sobre este aspecto se solicita en el artículo 27 del pliego:

“ARTÍCULO 27. BECAS DE IDIOMAS (INGLÉS). Con el fin de fomentar la mejoría en el empleo y uso del idioma inglés de los trabajadores sindicalizados, y fomentar la educación en los hijos de los trabajadores, QUETZAL reconocerá un auxilio equivalente al valor de la matrícula y el material educativo requerido (libros, diccionarios) sin incluir transporte, alimentación, uniformes, útiles y bonos y/o cualquier otra denominación que se le dé al mismo. También reconocerá el 75% del valor de la pensión que se pagará por adelantado, según el periodo académico, para cursos de inglés en institutos reconocidos de la residencia habitual del trabajador o de los

hijos. En concordancia, si el trabajador o sus hijos consideran pertinente realizar un examen de certificación del idioma, QUETZAL se compromete a pagar el 100% del valor de dicho examen (IELTS, TOELF, TOEIC, CAMBRIDGE: KET, PET, FCE, CAE, CPE).

Las becas de que trata este artículo tendrán la siguiente reglamentación:

- e) Previo lleno de los documentos exigidos por los institutos o planteles educativos, presentar a QUETZAL el recibo oficial de pago u orden de matrícula de la institución donde aspira a cursar sus estudios.*
- f) Que el plantel esté aprobado y reúna todos los requisitos exigidos por el Ministerio de Educación Nacional.*
- g) El beneficiario presentará a QUETZAL certificado oficial de la institución educativa en el que conste la aprobación del curso, semestre o cohorte y la confirmación para continuar al siguiente curso académico.*
- h) La edad máxima para hijos beneficiarios será de 25 años.*

Los beneficiarios de las becas perderán el derecho a estas por las siguientes causas:

- b) La no aprobación de un curso, semestre o cohorte de acuerdo con el programa de cada institución educativa.*
- b) Por retiro o despido del trabajador de la empresa. El auxilio se seguirá pagando hasta la terminación del respectivo periodo lectivo.*

Parágrafo 1– QUETZAL a petición de EL SINDICATO suministrará una lista de los beneficiarios.”

A este respecto, esta corporación decide **CONCEDER** este punto, en los mismos términos propuestos en la etapa de arreglo directo, contenidos en el Acta de fecha 23 de octubre de 2024, al otorgar a los trabajadores sindicalizados, hasta cinco (5) Becas para el estudio del idioma inglés, equivalente a un Auxilio por cada año de vigencia del Laudo Arbitral por la suma de \$500.000, que la empresa pagará en la institución que el trabajador seleccione de una lista elaborada por la Compañía.

Igualmente establecer la reglamentación para su adquisición y pérdida de dichas Becas serán de QUETZAL INTERNATIONAL SERVICES S.A.S.,

Dicho artículo será del siguiente tenor:

BECAS DE IDIOMAS (INGLÉS). Con el fin de fomentar la mejoría en el empleo y uso del idioma inglés, y fomentar la educación de los trabajadores, QUETZAL INTERNATIONAL SERVICES S.A.S., reconocerá hasta cinco becas para el estudio del idioma inglés, por cada año de vigencia del Laudo Arbitral, un auxilio equivalente a \$500.000, cada una, para el pago en la institución que se encuentre dentro del listado de instituciones que para tal efecto tenga la Compañía.

PARÁGRAFO 1. QUETZAL INTERNATIONAL SERVICES S.A.S., reglamentará la concesión de becas, lo cual se deberá realizar en un plazo máximo 60 días.

DE LOS BONOS DEPORTIVOS

En el artículo 28 se solicita:

“ARTÍCULO 28. BONO DEPORTIVO. QUETZAL auxiliará al trabajador y a los hijos de trabajadores que participen en competencias deportivas en representación del departamento o la nación, mediante un bono económico equivalente a 50 días laborales de acuerdo con el salario devengado por el trabajador al momento de celebración de dichas competencias.”

DE LA RECREACIÓN Y DEPORTE DE LOS TRABAJADORES

En el artículo 36 del pliego se solicita:

“Artículo 36. RECREACIÓN Y DEPORTE. Con el fin de mejorar la calidad de vida de los trabajadores, promover el deporte y reducir el sedentarismo propio de una jornada de 9 horas diarias, QUETZAL se compromete a establecer medios de incentivo al deporte tales como campeonatos, jornadas deportivas y otras actividades al aire libre, así como la financiación y organización de estos”

Se decide estudiar conjuntamente los puntos 28 y 36 del pliego de peticiones, y teniendo en cuenta el informe presentado por la empresa, en el cual se manifestó sobre la afiliación de todo el personal que labora en la misma a una Caja de Compensación Familiar, donde existen programas de integración, recreación para los trabajadores y sus familias, situación por la cual, este Tribunal con fundamento en los principios de equidad, razonabilidad y proporcionalidad, resuelve **NEGAR** las dos peticiones anteriores.

DE LOS AUXILIOS POR TRABAJO EN CASA

En el artículo 29 del pliego de peticiones se solicita:

“ARTÍCULO 29. AUXILIO POR TRABAJO EN CASA O TRABAJO REMOTO. En el evento de una emergencia sanitaria y/o catástrofe que derive en la necesidad que QUETZAL asigne el trabajo en casa, está se compromete al pago del siguiente auxilio, en todo caso, en el evento en que saliese una nueva reglamentación se aplicará la más favorable al trabajador:

1. Pago del 30% del SMLMV al momento de enviar al trabajador a trabajo en casa. A partir de 2025 y durante la vigencia de la convención colectiva de trabajo, la cifra anterior se incrementará con el IPC del año inmediatamente anterior”.

DEL TRABAJO REMOTO EN FESTIVOS ESTADOUNIDENSES

Al respecto, en el artículo 30 del pliego se solicita:

“ARTÍCULO 30. TRABAJO REMOTO FESTIVOS ESTADOUNIDENSES. Teniendo en cuenta que los trabajadores brindan sus servicios para una firma ubicada en Estados Unidos, QUETZAL permitirá el trabajo remoto los días feriados federales de Estados Unidos, para lo cual aprobará que el trabajador se lleve un equipo portátil para realizar sus funciones, el cual deberá devolver a la empresa el día hábil (USA) siguiente. Cualquier daño o pérdida del computador portátil que se dé durante el trabajo remoto deberá ser asumido por el trabajador.”

Se decide estudiar conjuntamente los puntos 29 y 30 del pliego de peticiones, encontrándose dentro del acervo procesal que en la Compañía por las condiciones, características y nivel de confidencialidad de los servicios que presta a sus clientes, está prohibido el trabajo remoto o trabajo en casa en cualquiera de sus modalidades, situación por la cual, las labores desempeñadas por la totalidad de los trabajadores de la empresa, es presencial. Acceder a lo solicitado implicaría introducir una transformación sustancial a las características de la actividad empresarial, que exigen un nivel de control a la información de los clientes más allá de lo que el trabajo por fuera de la sede empresarial permite, por lo cual NO se accede.

Estas razones son más que suficientes para que El Tribunal **NIEGUE** los solicitado en estos puntos.

DE LA ALIMENTACION DE LOS TRABAJADORES EN DIAS LABORALES

En el artículo 31 del Pliego de Peticiones se solicita:

“ARTÍCULO 31. ALIMENTACIÓN EN LA EMPRESA. QUETZAL brindará a los trabajadores almuerzo durante los días laborales de lunes a viernes y deberá incluir en el menú al menos una opción vegetariana. En caso de que la Empresa no quiera proporcionar el servicio de almuerzos directamente, consignará a través de la nómina de cada trabajador el equivalente a cada almuerzo por un valor de (\$20.000) veinte mil pesos diarios durante los días laborales del respectivo mes.

Parágrafo 1 – También tendrán derecho a lo que se trata en este artículo quienes presten servicio de seguridad y limpieza dentro de la empresa.”

El Tribunal mayoritariamente decide **NEGAR** este punto, teniendo en cuenta los principios de equidad y proporcionalidad que se ha venido argumentando a lo largo de este Laudo, en el sentido de que este Auxilio resultaría bastante oneroso asumirlo, dado a que la empresa proporciona otros beneficios de tipo alimenticio como con los snacks. El árbitro Jorge Alberto Jurado aclara su voto por considerar que, si bien no es razonable asignar a la Compañía la obligación de crear un área de preparación de comidas para sus empleados, en equidad podría concederse un auxilio económico que ayude a los beneficiarios del Laudo en el pago de su almuerzo durante los días laborales.

DE LAS TARJETAS DE SNACKS

En el artículo 32 del pliego de peticiones se solicita:

“ARTÍCULO 32. TARJETAS DE SNACKS. QUETZAL se compromete a recargar las tarjetas de snacks que pueden ser utilizadas en las diferentes máquinas dispensadoras con un valor diario de (\$30.000). También incluirá en las máquinas dispensadoras alimentos sin azúcar.

Parágrafo 1 – También tendrán derechos de las tarjetas de snacks quienes presten servicio de seguridad y limpieza dentro de la empresa.”

Este Tribunal **CONCEDE** el punto, no en los términos solicitados en el pliego de peticiones, sino en el sentido de que la empresa continuara suministrando los snacks, únicamente a los trabajadores sindicalizados que cumplan su jornada laboral dentro de las instalaciones de la empresa.

La redacción de este punto quedará así:

SNACKS. QUETZAL INTERNATIONAL SERVICES S.A.S., continuará suministrando los snacks, a los trabajadores sindicalizados que cumplan su jornada laboral dentro de las instalaciones de la empresa.

DE LOS DESCANSOS DURANTE LAS JORNADAS LABORALES

Se solicita en el artículo 33 del pliego de peticiones:

“ARTÍCULO 33. DESCANSOS DURANTE LA JORNADA LABORAL. QUETZAL se compromete a brindar al menos 50 minutos de descanso durante la jornada laboral, adicional a lo ya contemplado para el tiempo de almuerzo. Los descansos podrán utilizarse a mejor conveniencia del trabajador.

Parágrafo 1 – Las personas de aseo general también tendrán derecho a los descansos de que trata este artículo.”

DE LAS PAUSAS ACTIVAS

En el artículo 35 del pliego de peticiones se solicita:

“ARTÍCULO 35. PAUSA ACTIVAS. QUETZAL organizará diariamente al menos 1 pausa activa diaria de no menos de 20 minutos con profesionales de Salud y Seguridad en el Trabajo y/o fisioterapeutas. Las pausas activas deberán publicarse con antelación la semana inmediatamente anterior, donde se indique lugar, fecha, hora y determinación de la actividad, para lo cual los trabajadores podrán inscribirse y asistir de manera organizada.”

El Tribunal estudia los puntos 33 y 35 conjuntamente, encontrando que el artículo 13 del Reglamento Interno de Trabajo que rige al interior de la empresa, en su parágrafo 1º, permite la negociación directa entre la compañía y sus trabajadores para establecer o permitir a los trabajadores la forma de repartir la jornada máxima semanal de trabajo, con el fin exclusivo de permitir el descanso durante parte del día o todo el día sábado.

Dichos espacios los trabajadores pueden utilizarlos no solamente para dedicarlos al descanso si no también, para realizar actividades recreativas, culturales, deportivas, de capacitación y porque no, para hacer pausas activas.

De otra parte, existe una Política de Pausas Activas Vigente, que no mereció ningún reparo por parte del Sindicato. Lo anterior constituye una herramienta existente en la empresa por lo que se recomienda agotar a la organización sindical, situación por la cual se **NIEGAN** estas peticiones.

DEL CAMBIO DE JORNADA LABORAL

En el artículo 34 del pliego de peticiones se solicita:

“ARTÍCULO 34. JORNADA LABORAL. A partir de la fecha en que este convenio resulte vigente, se implementará un cambio en la jornada laboral para todos los empleados de Quetzal International Services SAS, quienes cumplirán una jornada diaria de 8 horas, conforme a lo establecido en la legislación laboral colombiana.

Parágrafo 1: El nuevo horario laboral para todos los empleados será de 9:30 a.m. a 6:30 p.m., con un período de descanso para el almuerzo conforme a las normativas aplicables.

Parágrafo 2: Este cambio de jornada se implementará cumpliendo con las disposiciones establecidas en el Código Sustantivo del Trabajo de Colombia, que regula la duración máxima de la jornada laboral, los descansos, y demás derechos del trabajador.

Parágrafo 3: Con el fin de aumentar la calidad de vida de los trabajadores de QUETZAL, y en atención a mejorar su descanso y recreación, la reducción de la hora los días viernes con ocasión a la reducción de la jornada laboral se realizará en horario de la tarde y no en la mañana como se viene realizando, de tal forma que la jornada de los viernes empezará a las 9:30 AM y terminará a las 6:30 PM para los empleados con jornada estándar.”

Considera este Tribunal que, en el país se viene implementando una reducción paulatina de la jornada máxima laboral que continuará profundizándose a partir de julio de este año, y se implementará por completo en el segundo año de vigencia del Laudo Arbitral. Esta reducción paulatina tendrá efectos favorables sobre la jornada laboral que se aplica en la Compañía, puesto que a partir de julio de 2026 el máximo de horas a laborar será de 42 a la semana. El mismo artículo 13 del Reglamento Interno de Trabajo que rige al interior de la empresa, establece distintas jornadas y turnos de trabajo que cumplen los trabajadores de la empresa, los cuales se encuentran distribuidos durante el ejercicio laboral de acuerdo con el día, estableciéndose varios patrones de cambio entre los distintos turnos de trabajo; razones estas por la cual se **NIEGA** lo pedido en este punto.

DE LA MEDICINA PREPAGADA

Se solicita en la petición del artículo 37 del pliego de peticiones:

“ARTÍCULO 37. MEDICINA PREPAGADA. QUETZAL se compromete a conservar y en caso tal, mejorar los planes de medicina prepagada de los trabajadores, a través de compañía especializada en salud.

Parágrafo 1- QUETZAL se compromete a brindar acompañamiento psicológico permanente para la prevención, cuidado y manejo de la salud mental de sus trabajadores, para esto, tendrá un profesional en psicología en la empresa a quienes los trabajadores podrán visitar durante la jornada. Asimismo, contará con un plan prepagado que incluya atención psicológica en una compañía especializada en el tema.

Parágrafo 2- En caso de identificarse la existencia de cualquier afectación a la salud mental del trabajador como consecuencia de sus funciones laborales diarias, QUETZAL evaluará el caso y de ser necesario se asignará al trabajador a un equipo de trabajo diferente.”

El Tribunal **CONCEDE** el presente punto, no en los términos solicitados si no en el sentido de que la empresa continuará otorgando los planes de medicina prepagada a los trabajadores sindicalizados, y continuará brindando el acompañamiento psicológico permanente para la prevención, cuidado y manejo de la salud mental de sus trabajadores, de acuerdo con la reglamentación que establezca la misma empresa.

Dicho punto tendrá la siguiente redacción:

MEDICINA PREPAGADA. QUETZAL INTERNATIONAL SERVICES S.A.S., continuará otorgando los planes de medicina prepagada a los trabajadores sindicalizados, y continuará brindando el acompañamiento psicológico permanente para la prevención, cuidado y manejo de la salud mental de sus trabajadores, de acuerdo con la reglamentación que establezca la misma empresa.

DEL AUXILIO DE GAFAS Y LENTES

Se solicita en el artículo 38 del pliego de peticiones:

“ARTÍCULO 38. AUXILIO DE GAFAS RECETADAS O LENTES DE CONTACTO. En aras de preservar la salud visual de los trabajadores, entendiendo que pasan más de 7 horas frente a la pantalla de un computador, QUETZAL brindará un auxilio para la compra o renovación de gafas recetadas o lentes de contacto, por un valor total de cuatrocientos mil pesos (\$400.000). Para lo anterior, el trabajador deberá presentar recibo o factura de pago, para que se le reintegre el monto correspondiente. Este auxilio incrementará con base al IPC.”

El Tribunal teniendo en cuenta los principios de la equidad y proporcionalidad mayoritariamente decide **NEGAR** este punto, cuando estas son proporcionadas por la EPS donde se encuentre afiliado el trabajador y se le hayan formulado. El Árbitro Jorge Alberto Jurado se aparta de la mayoría pues de acuerdo con la situación

financiera y a las posibilidades de crecimiento y desarrollo de la Compañía le es posible atender esta necesidad de los trabajadores, en aquellos eventos en que los lentes no sean suministrados por las EPS o las entidades que hagan sus veces.

DE LOS PAGOS DE INCAPACIDADES

Se solicita en el artículo 39 del pliego de peticiones:

“ARTÍCULO 39. PAGO DE INCAPACIDADES. Las incapacidades de origen común serán pagadas por QUETZAL de la siguiente manera:

- 1. De 1 a 2 días de incapacidad, QUETZAL deberá pagar al trabajador el 100% de su salario diario ordinario.*
- 2. De 3 a 90 días de incapacidad, ya que la EPS pague el 66.66% del salario, QUETZAL asumirá el restante (33.34%) para que el trabajador reciba su salario diario ordinario por el mismo término de la incapacidad.*
- 3. De 90-180 días de incapacidad, ya que la EPS pague el 50% del salario, QUETZAL asumirá el restante (50%) para que el trabajador reciba su salario diario ordinario por el mismo término de la incapacidad.”*

Con relación a la solicitud del pago al trabajador por parte de la empresa, del 100% de las incapacidades de origen común, entiende este Tribunal que tal pedimento se refiere al pago por parte de la diferencia del valor de esta clase de incapacidades cuyo porcentaje reconocido por las EPS del 66.6% para completar el 100%.

Si bien es cierto que, por disposición legal las E.P.S. y Fondos de Pensiones reconocen por incapacidad general a partir del día tres (3) hasta el día ciento ochenta (180) el 66,67%, ese es el valor que paga la empresa al trabajador y que va a ser reembolsado al empleador por parte de la EPS o fondo correspondiente.

Este Tribunal **se abstiene de conceder o imponer esa carga a la empresa**, toda vez que, por criterio jurisprudencial, esta obligación de seguridad social está regulada en la Ley y, por tanto, el Tribunal no es competente para modificar esa obligación legal; no le está permitido hacer dicha imposición, cosa diferente es que las partes de común acuerdo hagan un pacto semejante (Sentencia del Magistrado Ponente JORGE MAURICIO BURGOS RUIZ, SL 4039-2017, Radicación N° 72.729 del 22 de marzo de 2017).

Por las razones anteriores, este punto se **NIEGA**. El Árbitro Jorge Alberto Jurado aclara su voto, pues si bien no estima equitativo acceder a lo pretendido, considera que el Tribunal sí tiene competencia para decidir de fondo esta solicitud que no fue acordada en la etapa de arreglo directo.

DE LOS PERMISOS O LICENCIAS REMUNERADAS

El artículo 40 del pliego de peticiones se solicita:

“ARTÍCULO 40. PERMISOS ESPECIALES. QUETZAL concederá a todos los trabajadores sindicalizados, permisos remunerados en los siguientes casos y por los siguientes términos:

a) En caso de maternidad o adopción, se otorgará el número de días establecidos en la ley más 10 días hábiles adicionales, cuando el nacimiento o adopción ocurra en la residencia habitual del trabajador sindicalizado, o 15 días hábiles adicionales en caso contrario.

b) En casos de fallecimiento de un familiar del trabajador se otorgará lo establecido en la ley más 10 días hábiles adicionales cuando la muerte ocurra en el lugar de residencia habitual del trabajador sindicalizado o 15 días hábiles adicionales en el caso contrario.

c) Cuando el trabajador sindicalizado contraiga matrimonio, se otorgará 10 días hábiles a partir de la fecha de la boda. Si por ley se creare un beneficio igual o equivalente al consagrado en este literal, el número total de días será igual a los determinados por la ley más 5 días hábiles.

d) Logros académicos, compromisos familiares y otro tipo de eventos razonablemente importantes en la vida del trabajador, se otorgará 1 día hábil por cada uno de ellos.

Parágrafo 1 – Cuando un trabajador haga uso del permiso contemplado en el literal b de este artículo, y el fallecimiento ocurra en lugar situado a 40 kilómetros o más del domicilio del trabajador o en ciudad distinta (dentro del país) a la de su residencia habitual, QUETZAL reembolsará hasta el 50% por ciento del transporte normal que se cause entre el sitio de trabajo y el lugar o ciudad donde ocurra el fallecimiento y viceversa. Para lo anterior, tendrán que aportarse las facturas de los traslados.”

Esta corporación decide **NEGAR** los literas a.), c.), d.) y el parágrafo No. 1 de este punto, en atención a que la Ley 1280 de 2009, concede una licencia remunerada por luto para los trabajadores del sector privado de cinco (5) días hábiles, al preverse tal adición al numeral sexto (6º) del artículo 57 del C.S.T., allí se establece como una obligación especial para los empleadores, el otorgamiento de permisos cuando medie justa causa, que en los términos de la Ley antes referida y la Doctrina, no se circunscribe solamente a las calamidades domésticas, sino a toda circunstancia que amerite la ausencia del empleado que le impida física o moralmente asistir al trabajo.

Esta corporación **CONCEDE** por mayoría solamente el Permiso por Muerte de Familiares de padre, madre, hijos, cónyuge, compañero o compañero permanente, donde la empresa concederá permiso remunerado por un día adicional al que otorga la Ley, negando todo lo demás. El Árbitro Juan Fernando Rico Caicedo salva el voto, pues considera que lo consagrado en la Ley 1280 de 2001 es suficiente para todos los trabajadores.

Dicho artículo tendrá la siguiente redacción:

PERMISO POR MUERTE DE FAMILIARES. Por muerte de padre, madre, hijos, cónyuge o compañera o compañero permanente, QUETZAL INTERNATIONAL SERVICES S.A.S. concederá a los trabajadores beneficiarios del Laudo Arbitral, permiso remunerado por un (1) día adicional al que otorga la Ley.

DE LAS LICENCIAS PARA TRABAJADORAS

En el artículo 41 del pliego de peticiones se solicita:

“ARTÍCULO 41. LICENCIAS PARA TRABAJADORAS. Toda trabajadora sindicalizada que se encuentre en estado de embarazo tendrá derecho a una licencia de una semana adicional (5 días hábiles) a lo establecido en la ley, remunerada con el salario que devengue al momento de entrar a disfrutarla.”

Para el estudio de este punto, este Tribunal tiene en cuenta la doctrina relacionada con la evolución de la licencia de maternidad, donde se manifiesta: “En el ordenamiento jurídico colombiano la licencia de maternidad ha tenido una evolución trascendental, contenidas en las Leyes 1822 de 2017 y 2114 de 2021; no solo se ha mantenido la especial asistencia y protección a la mujer durante el embarazo y después del parto, sino también el derecho que tienen de estar al cuidado de sus hijos en sus primeros meses de vida, el acceso a las prestaciones económicas a cargo del Sistema de Seguridad Social en Salud como fuente de reemplazo de sus ingresos mensuales y, adicionalmente, su óptica en la protección integral a la niñez y el derecho que tienen estos a vivir y crecer en un ambiente familiar de amor y cuidados.

Uno de los importantes avances en esta materia ha sido el incremento de las semanas de licencia de maternidad, el cual desde la expedición del Código Sustantivo del Trabajo pasó de 8 a 18 semanas de descanso remunerado. Asimismo, se hizo extensivo este derecho al padre biológico o adoptante que quede a cargo del recién nacido sin apoyo de la madre, sea por enfermedad, abandono o muerte. (...)” (Revista Asuntos Legales, publicado el 16 de marzo de 2025)

Dicha doctrina la tiene en cuenta este Tribunal para **NEGAR** en virtud del principio de la equidad y proporcionalidad.

DE LAS LICENCIAS PARA MUJERES MESTRUANTES

Se solicita en el artículo 42 del pliego de peticiones:

“ARTÍCULO 42. LICENCIA PARA PERSONAS MENSTRUANTES. Aquellos trabajadores a los que cobija este pliego, que constituyan personas menstruantes, y que presenten problemas de dolor crónico menstrual, tendrán derecho a una licencia que se extienda a los días de su menstruación en los que manifieste dicho dolor.”

El Tribunal teniendo en cuenta los principios de la equidad y proporcionalidad decide **NEGAR** este punto, más cuando en Colombia, la licencia menstrual es un proyecto de ley que busca que las personas menstruantes tengan un día de descanso remunerado por mes. Esta licencia se otorgaría cuando los síntomas del periodo

menstrual impidan realizar la jornada laboral. Sin embargo, para el sector público, la licencia menstrual entro en vigor en el sector público el 16 de enero de 2025.

DE LAS VACACIONES

En el artículo 43 del pliego de peticiones se solicita:

“ARTÍCULO 43. VACACIONES. QUETZAL deberá definir, en conjunción con EL SINDICATO, los tiempos de anticipación para solicitar las vacaciones por parte de los trabajadores, así como los tiempos de aprobación de las mismas por parte de recursos humanos y los respectivos supervisores y managers. Así mismo, no se podrán establecer periodos de negativa absoluta de las solicitudes de vacaciones, puesto que la empresa deberá hallar soluciones operativas para evitar este tipo de bloqueos restrictivos al derecho de descanso de los empleados.”

Este Tribunal teniendo en cuenta los principios de la equidad y proporcionalidad, **NIEGA** esta petición, en virtud de que la misma es de resorte únicamente entre el trabajador y la empresa, ya que es el trabajador la única persona que conoce y puede disponer de sus tiempos y de esa manera acordar con la empresa, las fechas exactas para el disfrute de las mismas. La programación de vacaciones individuales escapa a las funciones constitucional y legalmente asignadas en cabeza de las organizaciones sindicales, razón que también sustenta el no otorgamiento de esta petición, por estimarse no razonable.

DEL DÍA DE LA FAMILIA

En el artículo 44 del pliego de peticiones se solicita:

“ARTÍCULO 44. DIA DE LA FAMILIA. QUETZAL continuará reconociendo el día de la familia y será a libre elección del trabajador escoger el día de disfrutarlos, 1 día hábil en el primer semestre del año (enero- junio), y el 2do día hábil durante el segundo semestre del año (julio-diciembre).”

Respecto a este punto, el Tribunal lo **CONCEDE** en el sentido de la empresa continuara otorgándolo el día de la familia, en los mismos términos que se viene ejecutando y de conformidad con la Ley 1857 de 2017.

Dicho artículo tendrá la siguiente redacción:

DÍA DE LA FAMILIA. QUETZAL INTERNATIONAL SERVICES S.A.S., continuará otorgándolo el día de la familia, en los mismos términos que se viene ejecutando y de conformidad con establecido en la Ley 1857 de 2017.

DE LA INDEMNIZACIÓN POR TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

En el artículo 45 del pliego de peticiones se solicita:

“ARTÍCULO 45. INDEMNIZACIONES POR TERMINACIÓN UNILATERAL DEL CONTRATO. Cuando QUETZAL despida por terminación unilateral del contrato de trabajo sin justa causa, y el trabajador se encuentre sindicalizado o adherido a la convención, invocando el artículo 64 del código sustantivo del

trabajo y demás normas vigentes, QUETZAL pagará al trabajador una indemnización monetaria adicional a la dispuesta por ley que se liquidará sobre sueldo básico en la siguiente forma:

- a) Para el que haya prestado sus servicios continuos de 2 meses y menos de 1 año, 30 días adicionales de sueldo.*
- b) Al trabajador que haya prestado sus servicios continuos de 1 año y un día a dos años, 50 días adicionales de sueldo.*
- c) Al trabajador que haya prestado sus servicios continuos de dos años y un día hasta tres años, 70 días adicionales de sueldo.*
- d) Al trabajador que haya prestado sus servicios continuos por 4 años en adelante, se le liquidará de acuerdo con lo establecido en la ley. Adicional a este valor QUETZAL le pagará 45 días de sueldo básico por una sola vez, sin tener en cuenta los años de servicio.”*

EL Tribunal para resolver este punto, se acoge a lo establecido en la ley respecto del despido sin justa causa por lo que la empresa está en libertad a ella para prescindir de un trabajador pagando la indemnización que le corresponde; lo pretendido en este punto, por equidad, entra a **NEGAR** el punto.

DE LA PRIMA DE VACACIONES

En el artículo 46 del pliego de peticiones se solicita:

“ARTÍCULO 46. PRIMA DE VACACIONES. Todo trabajador que salga a disfrutar sus vacaciones acumuladas no menor a 3 (tres) días recibirá de QUETZAL una prima especial de vacaciones consistente en un (1) día de salario por cada día de vacaciones aprobado, y máximo 12 (doce) días de salario.”

Se **CONCEDE** por parte de este Tribunal, el punto de Prima de Vacaciones, en los siguientes términos: Durante la vigencia del Laudo arbitral, la empresa concederá un (1) día de salario básico por concepto de prima vacaciones, para el trabajador que disfrute en tiempo el periodo total de vacaciones causadas y que correspondan como mínimo al periodo legal de vacaciones. En el evento que la empresa interrumpa las vacaciones por necesidad del servicio, el trabajador continuará con el derecho a recibir la prima de vacaciones.

Dicho artículo tendrá la siguiente redacción:

PRIMA DE VACACIONES. Durante la vigencia del Laudo arbitral QUETZAL INTERNATIONAL SERVICES S.A.S., concederá un (1) día de salario básico por concepto de prima vacaciones, para el trabajador que disfrute en tiempo el periodo **total** de vacaciones causadas y que correspondan como mínimo al periodo legal de vacaciones. En el evento que la empresa interrumpa las vacaciones por necesidad del servicio, el trabajador continuará con el derecho a recibir la prima de vacaciones.

DE LA PRIMA DE NAVIDAD

Se solicita en el artículo 47 del pliego de peticiones:

“ARTÍCULO 47. PRIMA DE NAVIDAD. QUETZAL pagará una prima anual de Navidad al personal sindicalizado, equivalente a 20 días de salario que devengue el trabajador, la cual se pagará el 30 de noviembre de cada año.”

DE LA SEMANA DE NAVIDAD

En el artículo 48 del pliego, se solicita:

“ARTÍCULO 48. SEMANA DE NAVIDAD. En aras de la preservación de los valores de la empresa y de su filial Alexandra Lozano Immigration Law, que enaltece la importancia de la unión familiar, QUETZAL se compromete a dar una licencia remunerada durante las semanas de navidad de la siguiente forma:

1. Año 2024: del 23 de diciembre al 2 de enero.

2. Año 2025: del 22 de diciembre al 2 de enero.

En caso de que la misma convención se prorrogue automáticamente, se entenderá que la semana de navidad incluye los días hábiles anteriores y posteriores al 24 de diciembre del año.”

Respecto de los puntos 47 y 48 del pliego de peticiones, el Tribunal considera que la situación financiera de la Compañía no le permite acceder a lo solicitado por la organización sindical. Además de que otorgarla tal y como está solicitada, en la práctica implicaría una situación falta de razonabilidad pues un importante número de empleados se apartarían simultáneamente de sus labores durante el mismo período afectando la prestación del servicio empresarial, por lo que teniendo en cuenta el principio de equidad, se **NIEGA** lo solicitado en las dos peticiones anteriormente mencionadas.

DE LA PRIMA DE ANTIGÜEDAD

En el artículo 49 del pliego de peticiones se solicita:

“ARTÍCULO 49. PRIMA DE ANTIGÜEDAD. QUETZAL pagará a todos los trabajadores una prima de antigüedad con base a el salario que se está devengando el día que se cumpla el requisito, de la siguiente forma:

1. Por ocho (8) meses de servicio, ocho (8) días de salario.

2. Por un (1) año de servicio, 12 días de salario.

3. Por dos (2) años de servicio, 16 días de salario.

4. Por tres (3) años de servicios, 20 días de salario.

5. Por cuatro (4) años o más de servicio, 25 días de salario, que se pagará anualmente cada vez que se sume un año adicional de servicio.”

Considera esta corporación que la empresa es muy joven para generar una prima de antigüedad como la solicitada por la organización sindical, pues, por costumbre esta se causa cuando los trabajadores han cumplido periodos de cinco (5) años laborados, conocidos estos periodos comúnmente como quinquenios. Sin embargo, por razones de equidad y dadas las características propias de las actividades desarrolladas por los trabajadores beneficiarios del Laudo Arbitral, se estima razonable acceder a una prima de antigüedad a los trabajadores que completen 4 años de servicios a la Compañía. El Tribunal decide **CONCEDER** lo pedido,

otorgando tres (3) días de salarios básicos para aquellos trabajadores sindicalizados que hayan cumplido cuatro (4) años continuos de servicios en la empresa.

Este articulo quedará con la siguiente redacción:

PRIMA DE ANTIGÜEDAD. QUETZAL INTERNATIONAL SERVICES S.A.S., pagará a todos los trabajadores una prima de antigüedad de tres (3) días del salario básico que se encuentre devengando el trabajador sindicalizado, el día que cumpla cuatro (4) años continuos de servicios en la empresa.

Esta prima de antigüedad se pagará al trabajador, en la segunda quincena, posterior a la causación de este derecho.

DEL AUMENTO SALARIAL

En el artículo 50 del pliego de peticiones se solicita:

“ARTÍCULO 50. AUMENTOS SALARIALES. Se realizará un aumento salarial del 8% para los trabajadores sindicalizados y para aquellos que aplique la convención, efectivo a partir de la firma de la convención.

En los años subsiguientes, a partir del mes de enero (2025 y 2026) se aumentará en la misma medida que aumente el Índice de Precios al Consumidor (IPC) de los doce meses anteriores, más el 1%.”

El Tribunal mayoritariamente decide por equidad **NEGAR** el incremento salarial solicitado, en virtud de que la remuneración de los trabajadores de la empresa es fijada en dólares americanos y es pagada en pesos colombianos con una tasa superior a la tasa representativa del mercado promedio vigente del país y que se incrementa anualmente en el mes de marzo, basados en la revisión de rendimiento laborales del año inmediatamente anterior.

DE LA TECNIFICACIÓN

En el artículo 51 del pliego de peticiones se solicita:

“ARTÍCULO 51. TECNIFICACIÓN. QUETZAL otorgará un reconocimiento económico a aquellos trabajadores que demuestren culminar estudios como: cursos de al menos 160 horas diplomados, especializaciones, maestrías, y demás procesos académicos siguiendo la siguiente escala:

- 1. Cursos de al menos 160 horas, una bonificación de \$300.000 (trescientos mil pesos)*
- 2. Diplomados, una bonificación de \$600.000 (seiscientos mil pesos)*
- 3. Especializaciones, una bonificación de \$1'000.000 (un millón de pesos)*
- 4. Maestrías, una bonificación de \$2'000.000 (dos millones de pesos)*
- 5. Doctorado, una bonificación de \$4'000.000 (cuatro millones de pesos)”*

Se **CONCEDE** por el Tribunal el punto, en los siguientes términos: La empresa otorgará un auxilio económico a aquellos trabajadores sindicalizados que demuestren culminar estudios de especialización (\$500.000), maestría

(\$1'500.000) y doctorado (\$3'000.000). Se deberá presentar el diploma o acta de grado y se pagará en la nómina siguiente a la solicitud.

Dicho auxilio no tendrá incidencia prestacional.

Dicho artículo tendrá la siguiente redacción:

AUXILIO DE ESTUDIOS. QUETZAL INTERNATIONAL SERVICES S.A.S., otorgará un auxilio económico a aquellos trabajadores sindicalizados que demuestren culminar estudios de especialización (\$500.000), maestría (\$1'500.000) y doctorado (\$3'000.000). Se deberá presentar el diploma o acta de grado y se pagará en la nómina siguiente a la solicitud.

PARÁGRAFO: QUETZAL INTERNATIONAL SERVICES S.A.S., reglamentará su concesión.

DEL ESTABLECIMIENTO DE MÉTRICAS

Se solicita en el artículo 52 del pliego de peticiones:

“ARTÍCULO 52. ESTABLECIMIENTO DE MÉTRICAS. Con el fin de ofrecer claridad y justicia a los trabajadores de QUETZAL, y de una correcta asignación de cargas laborales, las mismas serán fijadas con participación de al menos 2 (dos) empleados de cada departamento que no representen al empleador frente a los empleados, quienes tendrán la potestad de ser parte de la fijación de las cargas laborales y métricas propuestas para cada equipo.”

Se considera que las asignaciones de cargas laborales son establecidas por la empresa, por lo que la organización sindical no podría intervenir en sus decisiones, pues para este cuerpo colegiado, dicha organización pretende crear una coadministración con las directivas de la empresa, situación está por la cual se **NIEGA** lo solicitado. El árbitro Jorge Alberto Jurado aclara su voto.

DE LAS DOTACIONES

Se solicita en el artículo 54 del pliego de peticiones:

“ARTÍCULO 54. DOTACIÓN. Con motivo de la exigencia del código de vestuario formal, QUETZAL se compromete a dar bonos de vestuario para la compra de ropa formal en las tiendas reconocidas de su elección, que garantice la buena calidad y la exigencia de formalidad de su código de vestimenta. Para esto, le dará al trabajador dos veces al año, una en junio y otra en diciembre, un bono de dotación por un valor de \$500.000 (quinientos mil pesos) para utilizarse exclusivamente en ropa y zapatos formales, bono que podrá ser entregado en tarjetas regalo para garantizar su destinación.”

El Tribunal, teniendo en cuenta el principio de la equidad, mayoritariamente **NIEGA** lo solicitado en este punto, partiendo de que la dotación está regulada en la legislación laboral colombiana, pues, en ella aparece relacionado a que trabajadores, la forma y los periodos en los cuales se entregan dichas dotaciones.

DEL AUXILIO DE TRANSPORTE

El artículo 55 del pliego de peticiones se solicita:

“ARTÍCULO 55. AUXILIO DE TRANSPORTE. Teniendo en cuenta que QUETZAL se encuentra en una de las ciudades más grandes, y que el trabajo es completamente presencial sin posibilidad de trabajo desde casa, QUETZAL garantizará para los trabajadores un auxilio de transporte que se pagará con la nómina mensual, por un valor de doscientos cincuenta mil pesos (\$250.000).”

Dado que los beneficiarios del Laudo Arbitral ganan salarios superiores a los dos salarios mínimos, mayoritariamente se estima inequitativo e irrazonable otorgar un auxilio de transporte. Salva Voto el Árbitro Jorge Alberto Jurado.

DEL AUXILIO SINDICAL

En el artículo 59 del pliego de peticiones se solicita:

“ARTÍCULO 59. AUXILIO ECONÓMICO PARA LOS FINES DE LA ORGANIZACIÓN SINDICAL. QUETZAL girará al SINDICATO la suma de ochocientos millones de pesos (\$800.000.000) por la vigencia de la presente convención colectiva, cuya destinación será asignada y administrada por EL SINDICATO. Este auxilio podrá ser utilizado por la organización sindical para cursos de capacitación, socialización, gastos de viajes, asambleas y gastos sindicales. Así mismo EL SINDICATO podrá ayudar a sus afiliados con temas de salud, bienestar y calamidad que requieran sus afiliados y que sean trabajadores de QUETZAL.

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

- a) Un primer pago durante los 20 días calendario siguientes a la firma de la presente convención colectiva, equivalente al 50% de la suma indicada.*
- b) Un segundo pago el día 30 de noviembre de 2025, equivalente al 50% restante de la suma indicada.*

EL SINDICATO preparará un reglamento para la asignación y destinación de estos recursos.”

Por equidad se concede otorgar la suma de Seis Millones de pesos (\$6.000.000.00) mcte., por la vigencia del laudo, por lo que este punto quedara así:

AUXILIO SINDICAL. Para colaborar con la organización sindical, QUETZAL INTERNATIONAL SERVICES S.A.S., entregará la suma de Seis Millones de pesos (\$6.000.000.00) mcte., por una sola vez durante la vigencia del presente Laudo Arbitral. El desembolso se efectuará dentro de los 60 días calendario siguientes a la entrada en vigencia del laudo Arbitral.

DE LAS ASISTENCIAS A LAS ASAMBLEAS

En el artículo 62 del pliego de peticiones se solicita:

“ARTÍCULO 62. ASISTENCIA A ASAMBLEAS. QUETZAL facilitará la asistencia de los Directivos del Sindicato y a los afiliados, cuando sea necesario, a las reuniones de Junta Directiva y asambleas.”

DE LOS PERMISOS PARA LAS ACTIVIDADES SINDICALES

En el artículo 63, la organización sindical solicita:

“ARTÍCULO 63. PERMISOS ACTIVIDADES SINDICALES. QUETZAL autorizará un total de 150 (ciento cincuenta) días de permiso sindical remunerado por cada año de la vigencia de la presente Convención Colectiva, de los cuales 75 (setenta y cinco) tendrán derecho a viáticos. Estos permisos serán para asistir a cursos, congresos, conferencias, seminarios o asambleas sobre asuntos sindicales.

Parágrafo 1 - Para la utilización de los permisos pactados en este artículo, el SINDICATO comunicará por escrito al supervisor del área o Recursos Humanos, los nombres de los trabajadores que harán uso de los permisos, las fechas, la causación de viáticos, con una antelación no inferior a tres (3) días hábiles.

Parágrafo 2 – QUETZAL no podrá negar o limitar los permisos sin justificación alguna. Tendrá que superar los requisitos de justificación y motivación objetiva y razonable que afecte el funcionamiento de la empresa.”

DE LOS PERMISOS PARA LA COMISIÓN REDACTORA DEL PLIEGO DE PETICIONES

En la petición del artículo 67 se solicita:

“ARTÍCULO 67. DENUNCIA DEL PLIEGO DE PETICIONES. QUETZAL concederá permiso remunerado por 40 días adicionales a los enunciados en el artículo 60 del presente escrito, para ser utilizados hasta por cinco miembros de la comisión redactora del próximo pliego de peticiones que designe EL SINDICATO.

Para la utilización de los permisos pactados en este artículo, EL SINDICATO comunicará por escrito al supervisor inmediato los nombres de los trabajadores que harán uso de ellos, las fechas de los permisos y la causación de viáticos, con una antelación no inferior a tres (3) días hábiles.”

A este respecto, el Tribunal decide estudiar en un solo punto las solicitudes contenidas en los artículos 62, 63 y 67 del pliego de peticiones, el cual se permite **CONCEDERLO**, otorgando en equidad la cantidad de cincuenta y cinco (55) días de permiso sindical remunerado por la vigencia del presente Laudo Arbitral, para todos los miembros del sindicato con el fin de que puedan realizar todos los eventos o actividades de carácter sindical, los cuales podrán ser distribuidos de acuerdo a las prioridades que la misma organización requiera.

El sindicato deberá comunicar con no menos de cinco (5) días hábiles a Recursos Humanos, al supervisor y al manager respectivo, la solicitud del permiso. Igualmente, deberá precisar los nombres de los beneficiarios del permiso, con fecha de inicio y fecha final de su disfrute.

No podrán disfrutar de permiso sindical simultáneamente más de 3 trabajadores.

Este artículo quedará de la siguiente manera:

PERMISOS SINDICALES: La empresa reconocerá únicamente la cantidad de cincuenta y cinco (55) días de permiso sindical remunerado por toda la vigencia del presente Laudo Arbitral, para todos los miembros del sindicato con el fin de que puedan realizar todos los eventos o actividades de carácter sindical, los cuales podrán ser distribuidos de acuerdo con las prioridades que la misma organización requiera.

El sindicato deberá comunicar con no menos de cinco (5) días hábiles a Recursos Humanos, al supervisor y al manager respectivo, la solicitud del permiso. Igualmente, deberá precisar los nombres de los beneficiarios del permiso, con fecha de inicio y fecha final de su disfrute.

No podrán disfrutar de permiso sindical simultáneamente más de 3 trabajadores.

DE LA COMPUTACIÓN DE LOS PERMISOS SINDICALES

Se solicita en el artículo 64 del pliego de peticiones:

“ARTÍCULO 64. COMPUTACIÓN DEL TIEMPO PARA PERMISOS SINDICALES. En caso de permisos sindicales, el trabajador sindicalizado que haga uso de ellos no perderá el derecho a la remuneración dominical. Para efectos de la liquidación de sus prestaciones sociales o computación de su tiempo de servicio, no le será descontado dicho tiempo de permisos.”

El Tribunal **NIEGA** de plano el punto solicitado por la organización sindical, toda vez que todos los permisos que conceda la empresa o que estén establecidos en alguna disposición, sea la ley, la convención, el laudo arbitral o el contrato de trabajo, siempre serán remunerados y por ello no aplica para el descuento del dominical establecido en el artículo 173 del C.S.T.

DE LA SEDE SINDICAL

Artículo 65 del pliego de peticiones se solicita:

“ARTÍCULO 65. SEDE SINDICAL. QUETZAL mantendrá a disposición del SINDICATO una oficina asignada dentro de las instalaciones de la empresa, para el funcionamiento administrativo del SINDICATO, con la dotación respectiva de un computador y muebles de oficina en buen estado, y se le brindará todo el apoyo necesario al personal que la utilice por parte de facilities como de IT”.

El tribunal considera que lo solicitado por el sindicato de una oficina dotada con muebles y computador, resulta ser inequitativo dadas las limitaciones del espacio y el uso que se está haciendo del mismo y en virtud de que son 12 trabajadores afiliados a la organización sindical de industria, por lo que se decide en equidad, **NEGAR** el punto solicitado.

DE LOS DESCUENTOS SINDICALES

En el parágrafo del artículo 66 del pliego de peticiones se solicita:

“Parágrafo 1 – La empresa entregará en los primeros 10 días hábiles de cada mes el listado de los trabajadores a los cuales se les genera descuento de cuota sindical, esta lista contendrá cédula, nombre completo, cargo y modalidad de trabajo.”

Para el estudio de este punto, encuentra el tribunal que está regulado tanto en la Ley, específicamente en los artículos 362, numeral 7 y artículo 400 del Código Sustantivo del Trabajo, como también lo debe estar estipulado en los Estatutos que rigen dentro de la organización sindical. Sin embargo, se **CONCEDE** lo solicitado únicamente en el parágrafo del artículo 66, así: La empresa entregará en los primeros 10 días hábiles de cada mes el listado de los trabajadores a los cuales se les genera descuento de cuota sindical, esta lista contendrá cédula, nombre completo, cargo.

Dicho punto tendrá la siguiente redacción:

DESCUENTOS SINDICALES. QUETZAL INTERNATIONAL SERVICES S.A.S., entregará en los primeros 10 días hábiles de cada mes el listado de los trabajadores a los cuales se les genera descuento de cuota sindical, esta lista contendrá cédula, nombre completo, cargo.

DE LOS ESPACIOS DE DIÁLOGOS

En el artículo 68 del pliego de peticiones se solicita:

“ARTÍCULO 68. SEGUIMIENTO Y CONTROL. QUETZAL y EL SINDICATO acordarán la generación de espacios de diálogo social con el fin de dar curso, seguimiento y control al desarrollo de la presente convención mediante:
a. Una reunión bimestral entre QUETZAL y EL SINDICATO en donde se dará seguimiento a casos disciplinarios y casos reportados ante el comité de convivencia, respecto de los trabajadores afiliados.
b. Una reunión mensual para analizar el cumplimiento de la aplicación de la presente convención colectiva y trabajar de manera conjunta para la elaboración de propuestas de planes de acción en pro del mejoramiento de la empresa y la calidad de vida de los trabajadores.” Se resuelve con el punto 20)

DE LA INVESTIGACIÓN DE IRREGULARIDADES

En el artículo 20 del pliego de peticiones se solicita:

“ARTÍCULO 20. INVESTIGACIÓN DE IRREGULARIDADES. QUETZAL escuchará e investigará las irregularidades que sean denunciadas por sus trabajadores y que afecten los intereses de QUETZAL o de EL SINDICATO. Estas denuncias deberán hacerse por conducto regular y por escrito.

En caso de comprobarse el hecho objeto de la denuncia, QUETZAL procederá a sancionar a quienes resulten comprometidos. Así mismo QUETZAL se compromete a no ejercer ninguna clase de represalias con el o los trabajadores que hayan hecho la denuncia.” (Se resuelve 68)

Esta corporación para el estudio de lo solicitado en los artículos 20 y 68 del pliego de peticiones, decide resolverlo conjuntamente en un solo punto y **CONCEDERLO**, para que las partes busquen y generen espacios de diálogo social, para lo cual realizaran reuniones cada cuatro meses con la intervención de dos (2) representante de cada parte, en las que se trataran temas que atañen a sus intereses.

Dicho punto quedará con la siguiente redacción:

ESPACIOS DE DIÁLOGO. Las partes buscarán y generarán espacios de diálogo social, para lo cual realizarán reuniones cada cuatro (4) meses con la intervención de dos (2) representante de cada parte, en las que se trataran temas que atañen a sus intereses.

DE LA VIGENCIA

Se solicita en esta petición:

“ARTÍCULO 69. Vigencia de la presente convención. La presente convención colectiva de trabajo tendrá una duración de 2 años contados a partir de la firma de esta, y se entenderá prorrogada si no fuese denunciada por alguna de las partes, de acuerdo con lo establecido en las disposiciones legales vigentes, dentro los sesenta días inmediatamente anteriores a su vencimiento.”

Este tribunal se acoge al término establecido en el Numeral 2º del Artículo 461 del C.S.T., atendiendo igualmente el pronunciamiento de la Sentencia de Homologación de fecha Septiembre 1º de 1995, Magistrado Ponente DR. JOSÉ ROBERTO HERRERA VERGARA, de la Sala de Casación Laboral de la Honorable Corte Suprema de Justicia, que en uno de sus apartes dice:

“Nuestro ordenamiento positivo fija a los Árbitros algunas restricciones, cuando actúan en ejercicio de su cometido de dirimir el conflicto a ellos propuesto; Pero también los dota de amplias facultades, para que, sin prescindir de la ley, dicten por sí solos la sentencia colectiva obligatoria, con criterio de equidad, en busca de la justicia al caso concreto y procurando armonizar los intereses sociales y económicos”.

La vigencia de los Laudos es uno de los puntos de mayor trascendencia en cuanto concierne a la equidad. Por lo tanto, exige de los falladores un cuidado

especial para procurar la realización teleológica de la función arbitral. Este tema constituye uno de los aspectos de "Envoltura", de la normatividad colectiva en la medida en que lo dispuesto por los árbitros sobre él afecta el conjunto de ella. Por eso mismo, en principio, no puede ser avocado aisladamente, sino dentro del contexto de las resoluciones del tribunal"

En ese orden de ideas, las únicas limitaciones en derecho que tienen los árbitros al señalar los linderos temporales del fallo colectivo que profieran son las que determine expresamente la ley, sin que estén sujetos a la camisa de fuerza de las aspiraciones de las partes sobre el particular"

Y esa única restricción legal está contenida en el Artículo 461 del C.S.T., que precisamente regula el "Efecto y Vigencia de los fallos arbitrales", y en su numeral 2º prescribe que "La vigencia del fallo arbitral no puede exceder de dos (2) años".

De tal modo que los árbitros pueden disponer que desde la fecha de expiración de la convención colectiva denunciada en adelante rija el fallo arbitral durante el lapso que en equidad estimen razonable, sin exceder de dos (2) años y siempre que este punto haya sido sometido a su decisión"

En el caso de Autos, se puede observar que se solicita en el pliego de peticiones, en su artículo 68, una vigencia de dos (2) años.

Atendiendo la Jurisprudencia citada y en virtud al principio de equidad, como se dijo antes, y lo establecido en el Numeral 2º del Artículo 461 del C.S.T., este Tribunal concede una vigencia del presente Laudo Arbitral a partir de la expedición de esta providencia hasta el 31 de enero de 2027, es decir, dentro del término de dos (2) años establecido por la ley.

Este punto quedará así:

VIGENCIA: El presente Laudo Arbitral tendrá una vigencia a partir la fecha de su expedición hasta el día treinta y uno (31) de enero de dos mil veintisiete (2027).

En mérito de lo expuesto, el **TRIBUNAL DE ARBITRAMENTO**, administrando Justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley,

RESUELVE:

ARTICULO 1º.- Ténganse como incorporados a este Laudo Arbitral las peticiones aprobadas por las partes en la Etapa de Arreglo Directo de conformidad con lo dispuesto en la parte considerativa de esta providencia, o sea las peticiones del Pliego: 1, 2, 3, 4, 6, 10, 11, modulando en su redacción las frases "Pliego de Peticiones", "Convención Colectiva de Trabajo", por la frase "Laudo Arbitral", así:

A.) Para efectos del presente Laudo Arbitral, se entiende por patrono o empleador a la empresa QUETZAL INTERNATIONAL SERVICES o como se

denomine en el futuro, y por sindicato la ASOCIACIÓN SINDICAL DE QUETZAL INTERNATIONAL SERVICES DE LA INDUSTRIA BPO Y AFINES –ASOQUEB-.

B) OBJETO. El presente Laudo Arbitral, al cual se consideran incorporadas las disposiciones legales en cuanto fuesen más favorables a los trabajadores, tiene por objeto regular las relaciones colectivas entre las partes y fijar condiciones o normas generales y específicas que durante la vigencia regirán los contratos individuales de los trabajadores sindicalizados a la ASOCIACIÓN SINDICAL DE QUETZAL INTERNATIONAL SERVICES DE LA INDUSTRIA BPO Y AFINES –ASOQUEB-.

C) OBLIGACIONES Y CUMPLIMIENTO DE LAS PARTES. QUETZAL y EL SINDICATO se obligan a cumplir estrictamente las disposiciones de este Laudo Arbitral, a no hacer nada que sea violatorio de la Ley, ni de sus cláusulas. Por lo tanto, las disposiciones del presente Laudo Arbitral se convertirán en cláusulas obligatorias y parte integrante de los contratos individuales de trabajo existentes y de los que se celebren durante su vigencia, en consecuencia, será nula toda cláusula contraria a las disposiciones de este Laudo.

D) APLICACIÓN DEL LAUDO ARBITRAL. El presente Laudo Arbitral rige para todos los trabajadores sindicalizados afiliados al SINDICATO que presten sus servicios a QUETZAL INTERNATIONAL SERVICES S.A.S. Para efectos de los beneficios con relación al personal no sindicalizado, se aplicará lo dispuesto la Ley.

E) INTERPRETACIÓN Y FAVORABILIDAD. En caso de presentarse un conflicto sobre la interpretación de normas contenidas en leyes, costumbres, convenciones colectivas y laudos arbitrales, prevalecerá la norma más favorable en su integridad.

F) ÁMBITO DE NEGOCIACIÓN. La presente negociación se entiende fundamentada y se circunscribe exclusivamente a la discusión del Pliego de Peticiones presentado, dentro de los términos legales, por el SINDICATO.

G) PERMISOS PARA LOS NEGOCIADORES. QUETZAL INTERNATIONAL SERVICES S.A.S. concederá permiso remunerado hasta a cinco (5) miembros de la comisión negociadora, elegidos por EL SINDICATO, para discutir el pliego de peticiones con el empleador durante un periodo que cubra hasta la culminación de las negociaciones.

ARTICULO 2º.- CANALES DE COMUNICACIÓN. QUETZAL INTERNATIONAL SERVICES S.A.S., dispondrá de un espacio físico dentro de sus instalaciones, para que el sindicato coloque una cartelera, o en su defecto, una pantalla tipo Televisión, cuyas medidas no superen un metro cuadrado (1.00 mt2), con el fin de que la organización sindical presente comunicaciones a sus afiliados y a los demás trabajadores de la empresa.

Que las mencionadas comunicaciones deberán salvaguardar la dignidad, el respeto para con sus compañeros de trabajo, este o no sindicalizados, y a las directivas de la empresa.

ARTICULO 3º.- DESCARGOS. QUETZAL INTERNATIONAL SERVICES S.A.S., continuará aplicando el procedimiento disciplinario en la forma establecida en el Reglamento Interno de Trabajo.

ARTICULO 4º.- BECAS DE IDIOMAS (INGLÉS). Con el fin de fomentar la mejoría en el empleo y uso del idioma inglés, y fomentar la educación de los trabajadores, QUETZAL INTERNATIONAL SERVICES S.A.S., reconocerá hasta cinco becas para el estudio del idioma inglés, por cada año de vigencia del Laudo Arbitral, un auxilio equivalente a \$500.000, cada una, para el pago en la institución que se encuentre dentro del listado de instituciones que para tal efecto tenga la Compañía.

PARÁGRAFO 1. QUETZAL INTERNATIONAL SERVICES S.A.S., reglamentará la concesión de becas, lo cual se deberá realizar en un plazo máximo 60 días.

ARTICULO 5º.- SNACKS. QUETZAL INTERNATIONAL SERVICES S.A.S., continuará suministrando los snacks, a los trabajadores sindicalizados que cumplan su jornada laboral dentro de las instalaciones de la empresa.

ARTICULO 6º.- MEDICINA PREPAGADA. QUETZAL INTERNATIONAL SERVICES S.A.S., continuará otorgando los planes de medicina prepagada a los trabajadores sindicalizados, y continuará brindando el acompañamiento psicológico permanente para la prevención, cuidado y manejo de la salud mental de sus trabajadores, de acuerdo con la reglamentación que establezca la misma empresa.

ARTICULO 7º.- PERMISO POR MUERTE DE FAMILIARES. Por muerte de padre, madre, hijos, cónyuge o compañera o compañero permanente, QUETZAL INTERNATIONAL SERVICES S.A.S. concederá a los trabajadores beneficiarios del Laudo Arbitral, permiso remunerado por un (1) día adicional al que otorga la Ley.

ARTICULO 8º.- DÍA DE LA FAMILIA. QUETZAL INTERNATIONAL SERVICES S.A.S., continuará otorgándolo el día de la familia, en los mismos términos que se viene ejecutando y de conformidad con establecido en la Ley 1857 de 2017.

ARTICULO 9º.- PRIMA DE VACACIONES. Durante la vigencia del Laudo arbitral QUETZAL INTERNATIONAL SERVICES S.A.S., concederá un (1) día de salario básico por concepto de prima vacaciones, para el trabajador que disfrute en tiempo el periodo total de vacaciones causadas y que correspondan como mínimo al periodo legal de vacaciones. En el evento que la empresa interrumpa las vacaciones por necesidad del servicio, el trabajador continuará con el derecho a recibir la prima de vacaciones.

ARTICULO 10º.- PRIMA DE ANTIGÜEDAD. QUETZAL INTERNATIONAL SERVICES S.A.S., pagará a todos los trabajadores una prima de antigüedad de tres (3) días del salario básico que se encuentre devengando el trabajador sindicalizado, el día que cumpla cuatro (4) años continuos de servicios en la empresa.

Esta prima de antigüedad se pagará al trabajador, en la segunda quincena, posterior a la causación de este derecho.

ARTICULO 11º.- AUXILIO DE ESTUDIOS. QUETZAL INTERNATIONAL SERVICES S.A.S., otorgará un auxilio económico a aquellos trabajadores sindicalizados que demuestren culminar estudios de especialización (\$500.000), maestría (\$1'500.000) y doctorado (\$3'000.000). Se deberá presentar el diploma o acta de grado y se pagará en la nómina siguiente a la solicitud.

PARÁGRAFO: QUETZAL INTERNATIONAL SERVICES S.A.S., reglamentará su concesión.

ARTICULO 12º.- AUXILIO SINDICAL. Para colaborar con la organización sindical, QUETZAL INTERNATIONAL SERVICES S.A.S., entregará la suma de Seis Millones de pesos (\$6.000.000.00) mcte., por una sola vez durante la vigencia del presente Laudo Arbitral. El desembolso se efectuará dentro de los 60 días calendario siguientes a la entrada en vigencia del laudo Arbitral.

ARTICULO 13º.- PERMISOS SINDICALES: La empresa reconocerá únicamente la cantidad de cincuenta y cinco (55) días de permiso sindical remunerado por toda la vigencia del presente Laudo Arbitral, para todos los miembros del sindicato con el fin de que puedan realizar todos los eventos o actividades de carácter sindical, los cuales podrán ser distribuidos de acuerdo con las prioridades que la misma organización requiera.

El sindicato deberá comunicar con no menos de cinco (5) días hábiles a Recursos Humanos, al supervisor y al manager respectivo, la solicitud del permiso. Igualmente, deberá precisar los nombres de los beneficiarios del permiso, con fecha de inicio y fecha final de su disfrute.

No podrán disfrutar de permiso sindical simultáneamente más de 3 trabajadores.

ARTICULO 14º.- DESCUENTOS SINDICALES. QUETZAL INTERNATIONAL SERVICES S.A.S., entregará en los primeros 10 días hábiles de cada mes el listado de los trabajadores a los cuales se les genera descuento de cuota sindical, esta lista contendrá cédula, nombre completo, cargo.

ARTICULO 15º.- ESPACIOS DE DIÁLOGO. Las partes buscarán y generarán espacios de diálogo social, para lo cual realizarán reuniones cada cuatro (4) meses con la intervención de dos (2) representante de cada parte, en las que se trataran temas que atañen a sus intereses.

ARTICULO 16º.- VIGENCIA: El presente Laudo Arbitral tendrá una vigencia a partir la fecha de su expedición hasta el día treinta y uno (31) de enero de dos mil veintisiete (2027).

ARTICULO 17º.- INHIBIRSE del estudio de los siguientes puntos: 7 SUSTITUCIÓN PATRONAL; 8 DERECHO DE LIBRE AFILIACIÓN; 18 PUBLICIDAD DEL

TRIBUNAL DE ARBITRAMENTO OBLIGATORIO
QUETZAL INTERNATIONAL SERVICES S.A.S. VS. ASOCIACIÓN SINDICAL DE QUETZAL
INTERNATIONAL SERVICES DE LA INDUSTRIA BPO Y AFINES –ASOQUEB-

REGLAMENTO DE TRABAJO y sus párrafos 1 y 2; 21 POLÍTICA DE ACOSO LABORAL Y SEXUAL; 22 PROHIBICIÓN DE DISCRIMINACIÓN Y REPRESALIAS y su párrafo 1; 23 MODIFICACIÓN A LOS CONTRATOS; 53 COMISIONES y sus párrafos 1, 2, 3, 4, 5, 6 y 7; 56 PAGO DE LOS AUXILIOS PACTADOS; 57 DERECHO DE LIBRE AFILIACIÓN; 58 GARANTÍAS DE FUERO SINDICAL; 60 ACCESO SINDICAL y su párrafo 1; 61 EVENTOS DE INDUCCIÓN Y FORMACIÓN y su párrafo 1; y 66 CUOTA SINDICAL, del pliego de peticiones, de conformidad a lo manifestado en la parte motiva de esta providencia.

ARTÍCULO 17°.- NIÉGUENSE los Punto del Pliego de Peticiones que se relacionan a continuación: 5 PROHIBICIÓN DE DESPIDO; 12 SITIO, HORARIO DE REUNIÓN Y ACTAS; 13 TRANSPORTE, GASTOS DE ASESORES Y COMISIÓN NEGOCIADORA; 14 AUXILIO ESPECIAL; 15 COMUNICACIÓN; 16 ACTAS; 17 MUTUO RESPETO ENTRE LAS PARTES; 24 POLÍTICA DE ASCENSOS y su párrafo; 25 POLÍTICA DE CELULARES; 26 FAMILIARES DEL TRABAJADOR y su párrafo 1; 28 BONO DEPORTIVO; 29 AUXILIO POR TRABAJO EN CASA O TRABAJO REMOTO; 30 TRABAJO REMOTO FESTIVOS ESTADOUNIDENSES; 31 ALIMENTACIÓN EN LA EMPRESA y su párrafo 1; 33 DESCANSOS DURANTE LA JORNADA LABORAL y su párrafo 1; 34 JORNADA LABORAL y sus párrafos 1, 2 y 3; 35 PAUSA ACTIVAS; 36 RECREACIÓN Y DEPORTE; 38 AUXILIO DE GAFAS RECETADAS O LENTES DE CONTACTO; 39 PAGO DE INCAPACIDADES; 40 PERMISOS ESPECIALES, literales a.), c.), d.) y su párrafo 1; 41 LICENCIAS PARA TRABAJADORAS; 42 LICENCIA PARA PERSONAS MENSTRUANTES; 43 VACACIONES; 45 INDEMNIZACIONES POR TERMINACIÓN UNILATERAL DEL CONTRATO; 47 PRIMA DE NAVIDAD; 48 SEMANA DE NAVIDAD; 49 PRIMA DE ANTIGÜEDAD; 50 AUMENTOS SALARIALES; 52 ESTABLECIMIENTO DE MÉTRICAS; 54 DOTACIÓN; 55 AUXILIO DE TRANSPORTE; 64 COMPUTACIÓN DEL TIEMPO PARA PERMISOS SINDICALES. y 65 SEDE SINDICAL del pliego de peticiones de conformidad a lo manifestado en la parte motiva de esta providencia.

ARTÍCULO 18°.- NOTIFÍQUESE a las partes personalmente a través de correo electrónico en virtud de la autorización otorgada por las mismas de conformidad con lo señalado en la Ley 2213 de 2022, y una vez ejecutoriado, envíese el expediente al Ministerio del Trabajo para su depósito.


RODRIGO VARGAS PARRA
Presidente


JORGE ALBERTO JURADO MURILLO
Árbitro
Salva y aclara Voto


JUAN FERNANDO RICO CAICEDO
Árbitro
Salva y aclara Voto

CARLOS ARTURO GUTIÉRREZ SIERVO
Secretario

LAUDO ARBITRAL
ACLARACIÓN – SALVAMENTO DE VOTO
ARBITRO JORGE ALBERTO JURADO MURILLO

Con la mayor consideración y respeto por los Colegas que integraron el Tribunal de Arbitramento cuyo Laudo se adopta en la fecha, debo salvar mi voto en relación con múltiples decisiones adoptadas mayoritariamente, así como aclarar las razones por las cuales acompañe algunas otras.

Iniciaré relievando que estimo inconstitucional, ilegal e inequitativa la postura de los árbitros de restringir la competencia del Tribunal de Arbitramento en el 25%, en 14 de las 56 peticiones que quedaron sin acordar por las partes (Arts. 7, 8, 18, 21, 22, 23, 24, 53, 56, 57, 58, 60, 61, 66 del Pliego), con el argumento de que ya existen normas vigentes que refieren a los temas que se pretende regular con dichas peticiones del Pliego. De ser esto ajustado a la Carta Política, a los Convenios Internacionales del Trabajo, y a lo estatuido por el CS del T en torno a Tribunales de Arbitramento Obligatorio, en un país del nivel de profusión normativa como Colombia los Tribunales de Arbitramento prácticamente no podrían decidir sobre ninguna petición sindical, con el agravante de que muchas de las normas existentes merecen y necesitan una actualización/complementación que las adecue a los tiempos que corren, la cual viene siendo negada por el Congreso de la República pese al claro mandato constitucional de 1991. Esta actualización y complementación vía Convención Colectiva o Laudo Arbitral de normas jurídicas existentes es el mejor mecanismo para hacer justicia concreta en cada caso, esto es, la actualización, complementación y consagración de normas jurídicas en Convenciones Colectivas o Laudos Arbitrales son un mecanismo apropiado para construir equidad como mecanismo de solución de los Conflictos Colectivos del Trabajo. Pasa por alto la mayoría, que la consagración en una convención colectiva o en un Laudo Arbitral de una norma existente es por si misma una mejoría del derecho, en cuanto lo sustrae del retroceso legislativo que suele caracterizar las reformas que hemos visto en materia laboral, conforme se señala en una de las Sentencias que la propia mayoría cita parcialmente en los folios 26 y 27 del cuerpo principal del Laudo:

“(…) De allí que, como se ha expuesto, la inclusión de las mentadas cláusulas en el Laudo Arbitral que, en las voces del art. 461, num. 1 del CST, tiene el carácter de convención colectiva en cuanto a las condiciones de trabajo, configuran un escudo protector alrededor de los trabajadores frente a eventuales modificaciones normativas externas, dada la fuerza vinculante particular que tienen por la atribución que les otorga la Ley, sin que se afecten o menoscaben derechos de las partes reconocidos por la Constitución Nacional, por las Leyes o por las normas convencionales vigentes, como lo exige el art. 458 del mismo código y, por el contrario, contribuyen, eficazmente, a materializar la especial protección invocada en la norma Superior.

Por consiguiente, cumple decir que la Corte no accederá a anular las disposiciones del laudo atacadas, tal como lo solicitó la recurrente, «porque ya se encuentran reguladas en la ley», en la medida en que tales disposiciones resultan útiles para dar garantías a los trabajadores, mejoran las condiciones de seguridad aérea y de protección del personal de vuelo y no resultan incompatibles con el ejercicio de derechos y prerrogativas legítimas de la empleadora”.

Además de la negativa a decidir el 25% de las peticiones no acordadas directamente por las partes, de manera mayoritaria el Tribunal de Arbitramento se negó a acceder a la solicitud de efectuar un incremento salarial, contenida en el Artículo 50 del Pliego. La negativa se justificó así:

“El Tribunal mayoritariamente decide por equidad **NEGAR** el incremento salarial solicitado, en virtud de que la remuneración de los trabajadores de la empresa es fijada en dólares americanos y es pagada en pesos colombianos con una tasa superior a la tasa representativa del mercado promedio vigente del país y que se incrementa anualmente en el mes de marzo, basados en la revisión de rendimiento laborales del año inmediatamente anterior.”

Sea lo primero señalar que el mecanismo unilateral de revisión de rendimientos laborales no garantiza la realización de incrementos salariales para todos los beneficiarios convencionales, como en efecto ha ocurrido.

En segundo lugar, conviene recordar que el salario tiene una estrecha relación con la vida digna de un trabajador y de su núcleo familiar, pues permite la satisfacción de sus necesidades vitales, y por ende en sociedades como la nuestra, caracterizadas por inflación permanente es inequitativo no realizar incrementos salariales. Nótese que la falta del incremento salarial anual puede ser una causa injustificada de enriquecimiento del empleador, frente a un detrimento patrimonial del trabajador y se afecta con ello, el carácter conmutativo del contrato de trabajo. Esta omisión, además, atenta contra la dignidad del trabajo, contradice el principio constitucional de movilidad salarial, disminuye los ingresos familiares, afecta la vida en condiciones dignas y la economía colombiana.

Este derecho al trabajo implica que las personas accedan a trabajos en condiciones dignas y justas, y que, a la vez, sean retribuidas con salarios dignos, que conserven en el tiempo su real poder adquisitivo y que garanticen por lo menos, el mínimo vital.

Asimismo, a nivel mundial se reconoce que es necesario un control de las tendencias salariales, lo cual implica el desarrollo de políticas públicas sostenibles, encaminadas a garantizar salarios que no se estanquen, es decir, que sean móviles y justos. Al respecto, menciona la OIT (2017) lo siguiente:

“En los últimos años se ha reconocido cada vez más, la necesidad de controlar las tendencias de los salarios y de aplicar políticas salariales sostenibles, que atajen el estancamiento de estos, aumenten los niveles de remuneración de los millones de trabajadores y trabajadoras pobres del mundo, aseguren una distribución justa, reduzcan las excesivas desigualdades de los salarios y de la renta, y refuercen el consumo como pilar fundamental de una economía sostenible”. (Organización Internacional del Trabajo [OIT], 2017, pág. 2)

Se insiste que Colombia tiene una economía inflacionaria, donde se presentan periódicos incrementos de los precios de los bienes, productos y servicios del mercado. Esto se puede concluir, luego de hacer un análisis de la tabla de variación porcentual del Índice de Precios al Consumidor (IPC), elaborada por el

Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE), del período comprendido de enero del año 2003 a diciembre del año 2024.

Con esto en mente, se resalta el hecho de que los bienes y servicios, se adquieren acorde al nivel de ingresos personales o familiares, siendo el salario, “la principal fuente de ingresos de los trabajadores” (Organización Internacional del Trabajo [OIT], s.f.)

Por ello, si se quiere conservar la calidad de vida de las familias colombianas, es necesario, entre otros aspectos, que el salario, mantenga su poder adquisitivo, es decir, que éste no pierda la capacidad de compra, lo cual se logra en gran medida, cuando el salario tiene aumentos de forma real.

De ahí surge el concepto de salario móvil o movilidad salarial, que implica que el salario debe ajustarse, es decir, actualizarse de forma real, periódica y permanente, teniendo en cuenta el comportamiento de los factores socioeconómicos que inciden en su determinación, como lo es la inflación y el PIB; así, se contrarresta la pérdida de su poder adquisitivo y entonces, podrá el salario conservar su valor en términos reales.

También la movilidad salarial, permite que no se afecte el mínimo vital de un trabajador, ni la equivalencia que debe tener el trabajo con el salario y con ello, se garantiza también, que se conserve el carácter sinalagmático y conmutativo de la relación laboral.

Respecto a la movilidad de la remuneración hay que decir, que existen normas jurídicas de rango nacional e internacional que regulan el incremento del salario mínimo y, además, hay normatividad interna sobre el reajuste del salario del sector público. Este tema también es abordado en Jurisprudencia de las Altas Cortes Colombianas.

Es por ello que la Corte Constitucional, ha definido la movilidad manifestando lo siguiente: “el principio constitucional de la movilidad de los salarios (art. 53), es aquel en virtud del cual el Estado debe velar por la conservación de la capacidad de compra de los trabajadores ante el impacto provocado por el fenómeno inflacionario”. (C- 1433 , 2000, pág. 9)

Adviértase que es de suma importancia en materia laboral, el antes mencionado artículo 53 de la Constitución Política de 1991, pues en dicho artículo, se enuncian lo que se conoce como “principios mínimos fundamentales en materia de trabajo”, dentro de los cuales se destaca, el de la remuneración mínima, vital y “móvil”.

A propósito del salario móvil conocido también como movilidad salarial, no existe en Colombia un Código o una Ley, que indique la forma en que se debe realizar el ajuste o el incremento anual del salario de los sueldos superiores al salario mínimo legal mensual vigente, que devengan los trabajadores del sector privado o particular de la economía.

Tampoco el Congreso de la República de Colombia, ha cumplido lo dispuesto en el artículo 53 de la Constitución Política, referente a la expedición de un Estatuto del Trabajo que tenga en cuenta o desarrolle, los principios mínimos fundamentales en materia de trabajo, siendo uno de estos, el de la remuneración móvil o movilidad salarial.

Adviértase que en el Informe de Salarios 2016-2017 emitido por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), se menciona que es un objetivo trazado a nivel mundial, el garantizar a la población, trabajos decentes, buscando el crecimiento de los salarios y reduciendo la desigualdad salarial existente. Se resalta el siguiente aparte del informe:

“La Agenda 2030 de las Naciones Unidas para el Desarrollo Sostenible, incluyó el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, y la reducción de la desigualdad, entre los objetivos fundamentales de una nueva agenda política universal. Las cuestiones del crecimiento salarial y la desigualdad salarial ocupan un lugar preeminente en esta Agenda...La mejora de los salarios y las oportunidades de trabajo decente son esenciales para liberar a la economía mundial de la trampa en la que se encuentra” (OIT, 2017).

Los Tribunales de Arbitramento tienen entre su razón de ser la de propender por la realización de incrementos salariales en equidad que hagan justicia en el caso concreto que les es sometido a consideración. No ordenar incremento salarial con base en que a los trabajadores se les remunera en dólares, que es la misma moneda en la cual el empleador comercializa sus servicios, es una decisión abiertamente inequitativa en contra de los beneficiarios del Laudo Arbitral.

A esta inequitativa decisión hay que añadirle que mayoritariamente, el Tribunal se negó a hacer uso de otros mecanismos que pudieran paliar un poco la falta de incremento salarial como podrían ser el reconocimiento de un auxilio para transporte (Art. 55 del Pliego) y para la dotación especial requerida por los trabajadores beneficiarios del Laudo Arbitral (Art. 54 del Petitorio).

ARTICULO 38. En esta petición también me aparto de la mayoría pues de acuerdo con la situación financiera y a las posibilidades de crecimiento y desarrollo de la Compañía le es posible atender esta necesidad de los trabajadores, en aquellos eventos en que los lentes no sean suministrados por las EPS o las entidades que hagan sus veces.

ACLARACIONES DE VOTO

Acompaño algunas decisiones, aunque por razones distintas a las de la mayoría, así:

ARTICULO 5º. En esta petición aclaro mi voto, para precisar que de otorgarse la petición tal y como esta solicitada se estaría reconociendo una garantía inferior a la existente, puesto que en las normas y jurisprudencia vigente la protección contra despidos va más allá de la terminación de la etapa de arreglo directo, manteniéndose hasta la ejecutoria de un eventual Laudo Arbitral.

ARTICULO 19. En esta petición aclaro mi voto pues estima que ha debido separarse entre las sanciones y los despidos, para en estos últimos eventos acceder a crear un procedimiento previo.

ARTICULO 31. En esta petición aclaro mi voto por considerar que, si bien no es razonable asignar a la Compañía la obligación de crear un área de preparación de comidas para sus empleados, en equidad podría concederse un auxilio económico que ayude a los beneficiarios del Laudo en el pago de su almuerzo durante los días laborales.

ARTICULO 39. En esta petición aclaro mi voto pues si bien no estima equitativo acceder a lo pretendido, considera que el Tribunal sí tiene competencia para decidir de fondo esta solicitud que no fue acordada en la etapa de arreglo directo.

Dejo así sustentados mis salvamentos y aclaraciones de voto,

Con el respeto que prodigan y merecen,



JORGE ALBERTO JURADO MURILLO
Árbitro

Bogotá, D.C., Lunes 7 de abril de 2025

LAUDO ARBITRAL
ACLARACIÓN – SALVAMENTO DE VOTO
ARBITRO JUAN FERNANDO RICO CAICEDO

De antemano debo manifestar que me aparto de la decisión mayoritaria en cuanto a la concesión de reconocer y otorgar un (1) día adicional por concepto de permiso por muerte de familiares. Aun cuando es loable la decisión, manifiesto que me aparto de ella por cuanto no resulta equitativo con los trabajadores no sindicalizados, al igual que el término planteado en la Ley 1280 de 2009 resulta siendo suficiente para toda clase de trabajador vinculado con contrato de trabajo.

Así las cosas, dicha petición ha debido ser negada.

Ahora bien, aun cuando comparto la decisión unánime de negar las peticiones número 5, 25, 26, 30, 33, 34, 35 y 43, lo cierto es que el Tribunal ha debido abstenerse de un pronunciamiento, toda vez que no se tenía competencia para haber tomado una decisión positiva, por cuanto se trata de circunstancias que están regidas por la Ley o pueden ser consideradas como de coadministración. Así las cosas, si bien es cierto acompaño la decisión de negar las peticiones, es claro que también ha podido inhibirse el Tribunal sin que esto genere algún tipo de consideración de la Corte Suprema de Justicia en relación con devolver el Laudo para que se hiciera un pronunciamiento de fondo.



JUAN FERNANDO RICO CAICEDO
Árbitro

Bogotá, D.C., Lunes 7 de abril de 2025

ACTA DE NOTIFICACION

Bogotá D.C., a los **ocho (8) días del mes de abril de dos mil veinticinco (2025)**,
se Notifica de manera virtual a los señores;

Señores:

PAULA CATALINA CUEVAS PEREZ

Representante Legal

QUETZAL INTERNATIONAL SERVICES S.A.S.

Silvia.propato@abogadaalexandra.com

facturas@quetzalintl.com,

notificacionesjudiciales@quetzalintl.co,

Avenida Calle 116 No. 21-50

Tel (s): 3028564423

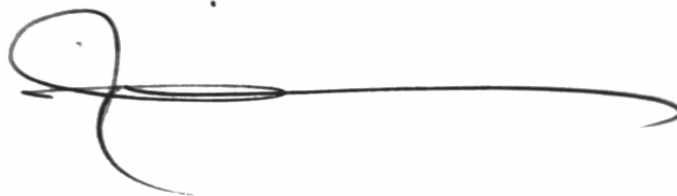
Bogotá, D.C.

E.S.D.

El contenido del **LAUDO ARBITRAL**, proferido por este Tribunal el **siete (7) de abril de dos mil veinticinco (2025)** y los **Salvamentos y Aclaraciones de Voto de los doctores Jorge Alberto Jurado Murillo y Juan Fernando Rico Caicedo**, los cuales se adjuntan a la presente y se les corre el traslado correspondiente.

Se le pone de presente a la parte aquí notificada, que cuenta con un término de **tres (3) días** para interponer los recursos de ley si a bien lo consideran, el cual se contará a partir del día siguiente del envío de la presente notificación a los correos electrónicos arriba citados, en los términos del artículo 460 del Código Sustantivo del Trabajo, en concordancia del artículo 23 de la Ley 1563 de 2012, y el Decreto 806 de 2020, por mandato del artículo 19 del C.S.T.

Correo del Tribunal: tribunalesarbitramento2021@gmail.com.



CARLOS ARTURO GUTIERREZ SIERVO

Secretario

ACTA DE NOTIFICACION

Bogotá D.C., a los **ocho (8) días del mes de abril de dos mil veinticinco (2025)**,
se Notifica de manera virtual a los;

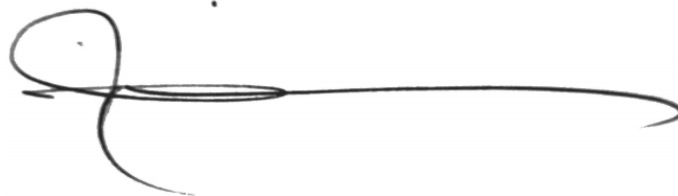
Señores:

GUSTAVO ADOLFO FERREIRA SANCHEZ
Representante Legal ASOCIACION SINDICAL DE QUETZAL
INTERNATIONAL SERVICES DE LA INDUSTRIA BPO Y AFINES –
ASOQUEB – o a quien haga sus veces.
sindicatoasinquetz@gmail.com
ojitoj@gmail.com
Tel (s):3059044955
Bogotá, D.C.
E.S.D.

El contenido del **LAUDO ARBITRAL**, proferido por este Tribunal el **siete (7) de abril de dos mil veinticinco (2025)** y los **Salvamentos y Aclaraciones de Voto de los doctores Jorge Alberto Jurado Murillo y Juan Fernando Rico Caicedo**, los cuales se adjuntan a la presente y se les corre el traslado correspondiente.

Se le pone de presente a la parte aquí notificada, que cuenta con un término de **tres (3) días** para interponer los recursos de ley si a bien lo consideran, el cual se contará a partir del día siguiente del envío de la presente notificación a los correos electrónicos arriba citados, en los términos del artículo 460 del Código Sustantivo del Trabajo, en concordancia del artículo 23 de la Ley 1563 de 2012, y el Decreto 806 de 2020, por mandato del artículo 19 del C.S.T.

Correo del Tribunal: tribunalesarbitramento2021@gmail.com.



CARLOS ARTURO GUTIERREZ SIERVO
Secretario

**U R G E N T E -NOTIFICACIONVIRTUAL-EMP-
LAUDOARBITRALYSALVAMENTOSDEVOTO-QUETZAL-ASOQUEB**

3 mensajes

CARLOS GUTIERREZ <tribunalesarbitramento2021@gmail.com>

8 de abril de 2025, 14:04

Para: Silvia.propato@abogadaalexandra.com, facturas@quetzalintl.com, notificacionesjudiciales@quetzalintl.co,
juan.rico@alianta.com.co, rvargas.abogados@gmail.com, jorgealbertojuradom@oulook.com

Buenas tardes,

Por medio de la presente me permito notificar virtualmente el contenido del **LAUDO ARBITRAL**, proferido por este Tribunal el **siete (7) de abril de dos mil veinticinco (2025)** y los **Salvamentos y Aclaraciones de Voto de los doctores Jorge Alberto Jurado Murillo y Juan Fernando Rico Caicedo**, los cuales se adjuntan a la presente y se les corre el traslado correspondiente.

Se le pone de presente a la parte aquí notificada, que cuenta con un término de **tres (3) días** para interponer los recursos de ley si a bien lo consideran, el cual se contará a partir del día siguiente del envío de la presente notificación a los correos electrónicos arriba citados, en los términos del artículo 460 del Código Sustantivo del Trabajo, en concordancia del artículo 23 de la Ley 1563 de 2012, y el Decreto 806 de 2020, por mandato del artículo 19 del C.S.T.


Correo Electrónico del Tribunal: tribunalesarbitramento2021@gmail.com.

Cordialmente,

CARLOS ARTURO GUTIERREZ SIERVO

Secretario

Anexo lo anunciado

2 adjuntos **ACTADENOTIFICACIONVIRTUAL-EMP-LAUDOARBITRALYSALVAMENTOSDEVOTO-QUETZAL-
ASOQUEB.pdf**
292K **LAUDO ARBITRAL-QUETZAL-ASOQUEB.pdf**
1091K

U R G E N T E - NOTIFICACION LAUDO ARBITRAL Y SALVAMENTOS DE VOTO - QUETZAL-ASOQUEB

2 mensajes

CARLOS GUTIERREZ <tribunalesarbitramento2021@gmail.com>

8 de abril de 2025, 13:58

Para: sindicatoasinquetz@gmail.com, ojitoj@gmail.com, rvargas.abogados@gmail.com, jorgealbertojuradom@oulook.com, juan.rico@alianta.com.co

Buenas tardes,

Por medio de la presente me permito notificar virtualmente el contenido del **LAUDO ARBITRAL**, proferido por este Tribunal el **siete (7) de abril de dos mil veinticinco (2025) y los Salvamentos y Aclaraciones de Voto de los doctores Jorge Alberto Jurado Murillo y Juan Fernando Rico Caicedo**, los cuales se adjuntan a la presente y se les corre el traslado correspondiente.

Se le pone de presente a la parte aquí notificada, que cuenta con un término de **tres (3) días** para interponer los recursos de ley si a bien lo consideran, el cual se contará a partir del día siguiente del envío de la presente notificación a los correos electrónicos arriba citados, en los términos del artículo 460 del Código Sustantivo del Trabajo, en concordancia del artículo 23 de la Ley 1563 de 2012, y el Decreto 806 de 2020, por mandato del artículo 19 del C.S.T.

Correo Electrónico del Tribunal: tribunalesarbitramento2021@gmail.com.

Cordialmente,

CARLOS ARTURO GUTIERREZ SIERVO

Secretario

Anexo lo anunciado

2 adjuntos**ACTANOTIFICACIONVIRTUAL-SD-LAUDOARBITRALYSALVAMENTOSDEVOTO-QUETZAL-ASOQUEB.docx**
272K**LAUDO ARBITRAL-QUETZAL-ASOQUEB.pdf**
1091K

SINDICATO ASINQUETZ <sindicatoasinquetz@gmail.com>

8 de abril de 2025, 14:19

Para: CARLOS GUTIERREZ <tribunalesarbitramento2021@gmail.com>

Cc: ojitoj@gmail.com, rvargas.abogados@gmail.com, jorgealbertojuradom@oulook.com, juan.rico@alianta.com.co

RV: PODER RECURSO ANULACIÓN Y CERTIFICADO CAMARA QUETZAL

2 mensajes

Victor Julio Díaz Daza <victorjdiaz@hotmail.com>

11 de abril de 2025, 7:46

Para: "sindicatoasinquetz@gmail.com" <sindicatoasinquetz@gmail.com>, "tribunalesarbitramento2021@gmail.com" <tribunalesarbitramento2021@gmail.com>, Silvia Propato <silvia.propato@abogadaalexandra.com>, Maria Leyva <maria@abogadaalexandra.com>

Señores

Honorables Árbitros

Tribunal de Arbitramento

Conflicto colectivo presentado entre la Empresa QUETZAL INTERNATIONAL SERVICES S.A.S. y la ASOCIACIÓN SINDICAL DE QUETZAL INTERNATIONAL SERVICES DE LA INDUSTRIA BPO Y AFINES –ASOQUEB-”

Ciudad.

Atención: Doctor CARLOS ARTURO GUTIÉRREZ SIERVO – Secretario-


Ref. –Recurso de anulación-

Víctor Julio Díaz Daza, abogado, identificado como aparece al pie de mi firma, actuando en nombre y representación de la sociedad QUETZAL INTERNATIONAL SERVICES S.A.S., conforme acredito con el poder legalmente conferido, junto con el certificado de existencia y representación legal, manifiesto que interpongo el recurso de anulación del laudo proferido por el tribunal de arbitramento dentro del conflicto económico en el cual fueron partes Empresa QUETZAL INTERNATIONAL SERVICES S.A.S. y la ASOCIACIÓN SINDICAL DE QUETZAL INTERNATIONAL SERVICES DE LA INDUSTRIA BPO Y AFINES –ASOQUEB-”.


Favor acusar recibo.

Victor Julio Díaz Daza

3 adjuntos

 **Certificado Cámara y Comercio Marzo 2025.pdf**
155K

 **PODER RECURSO ANULACIÓN.pdf**
491K

 **Recurso anulacion Laudo arbitral Quetzal.pdf**
242K

CARLOS GUTIERREZ <tribunalesarbitramento2021@gmail.com>

14 de abril de 2025, 13:30

Para: Victor Julio Diaz Daza <victorjdiaz@hotmail.com>

Acusó recibo.

CARLOS ARTURO GUTIÉRREZ SIERVO
Secretario

[El texto citado está oculto]

Señores
Honorables Árbitros
Tribunal de Arbitramento
Conflicto colectivo presentado entre la Empresa QUETZAL INTERNATIONAL SERVICES S.A.S. y la ASOCIACIÓN SINDICAL DE QUETZAL INTERNATIONAL SERVICES DE LA INDUSTRIA BPO Y AFINES –ASOQUEB-”
Ciudad.

Atención: Doctor CARLOS ARTURO GUTIÉRREZ SIERVO – Secretario-

Ref. –Recurso de anulación-

VÍCTOR JULIO DÍAZ DAZA, abogado, identificado como aparece al pie de mi firma, actuando en nombre y representación de la sociedad QUETZAL INTERNATIONAL SERVICES S.A.S., conforme acredito con el poder legalmente conferido, junto con el certificado de existencia y representación legal, manifiesto que interpongo el recurso de anulación del laudo proferido por el tribunal de arbitramento dentro del conflicto económico en el cual fueron partes Empresa QUETZAL INTERNATIONAL SERVICES S.A.S. y la ASOCIACIÓN SINDICAL DE QUETZAL INTERNATIONAL SERVICES DE LA INDUSTRIA BPO Y AFINES –ASOQUEB-”.

Sustento el recurso de la siguiente manera:

I. CONSIDERACIONES PRELIMINARES:

1. SITUACIÓN DE LA EMPRESA:

QUETZAL INTERNATIONAL SERVICES S.A.S. creada como sociedad anónima simplificada mediante documento privado el 7 de junio de 2022, su actividad principal inscrita 8220 - actividades de centros de llamadas - call center. Durante los primeros dos años de actividades la empresa no ha generado utilidades debido a la alta inversión en infraestructura (locaciones), la empresa está actualmente en proceso de estabilización financiera.

Quetzal cuenta con 330 empleados directos en la actualidad; a pesar de su corta vida han sido cerca de 1000 empleos entre directos e indirectos de personas colombianas favorecidas con la creación de esta compañía. Es una compañía que ha cumplido cabalmente con las obligaciones laborales, financieras, tributarias, comerciales y contractuales, lo que ha permitido que Quetzal en la actualidad no tenga procesos jurídicos en su contra.

Quetzal es una empresa que promueve la inclusión y la diversidad, valoramos y respetamos las diferencias individuales, se fomenta un ambiente de trabajo donde todos se sientan bienvenidos y valorados, se cuenta con políticas robustas de promoción y prevención para combatir el acoso sexual y laboral, está comprometida con mantener un entorno de trabajo seguro y respetuoso donde todos los empleados puedan desempeñarse sin temor a ser acosados o discriminados.

El sistema de contratación empleado es de contratos de tipo laboral indefinido, el sistema de compensación de la empresa se sustenta en salarios competitivos, superiores a la media del mercado de las empresas con las cuales nos comparamos ya que el salario ofrecido por la compañía es un salario superior a los que pudieran devengar trabajadores en otras compañías con la experiencia laboral y formación académica de la mayoría de los empleados de quetzal, ya que en casi un 70% los trabajadores vinculados no superan los 2 años de experiencia y no cuentan con formación en posgrados; la remuneración del trabajador se fija en dólares americanos y es pagada en pesos colombianos con una tasa superior a la tasa representativa del mercado promedio vigente del país. Los incrementos salariales son anuales en el mes de marzo basados en revisión de rendimiento del año inmediatamente anterior. En cuanto a la jornada laboral se encuentra por debajo de la máxima legal, que además incluye descansos de 15 minutos en la mañana y 15 minutos en la tarde, pagos por el empleador. jornada que es respetada por el empleador a su finalización, lo que permite un adecuado balance entre vida laboral y vida personal. Como beneficios extralegales no salariales para los empleados se incluyen los siguientes: snacks diarios de los cuales pueden en todos los pisos de la compañía; plan de medicina prepagada, medicina odontológica y seguro de vida para cada trabajador; plan de atención en materia psicológica, tributaria, legal y nutricional con atención 24/7 para los trabajadores y sus beneficiarios el que se brinda a través del proveedor externo EAP latina; las instalaciones totalmente dotadas, con espacios de esparcimiento, así como de relajación (wellness room) para todos los empleados.

Quetzal ha celebrado contratos comerciales con empresas extranjeras a las que provee servicios de call center (BPO) de los cuales depende su estabilidad y crecimiento. los contratos con las empresas clientes exigen alta confidencialidad y diligencia en la custodia y manejo de la información.

En los años 2023 y 2024 se rompió la cadena de custodia de la información de algunos clientes debido a que empleados tomaron a través de sus teléfonos móviles datos de tarjetas de crédito y cuentas de los clientes que atendían, haciendo posterior uso de ellas en compras personales (tiquetes para conciertos etc.)

Adicionalmente, se evidenció que debido al uso del celular la productividad de los empleados era bastante baja y adicionalmente los empleados perdían concentración en los casos que atendían cometiendo errores graves en el diligenciamiento de los formularios y/o documentos requeridos para cada caso.

Por lo anterior, después de analizar estos casos y encontrar que en Colombia empresas dedicadas a actividades comerciales como las de Quetzal y que con el establecimiento de una nueva política no se vulnerarían los derechos laborales o fundamentales, se estableció la prohibición de uso del celular en horas laborales en los espacios destinados a oficinas y se instalaron lockers para que pudiera cada empleado guardar su equipo móvil de manera segura. Se establecieron espacios de tiempo y zonas especiales para que pudieran usarlos de igual manera se habilitaron celulares corporativos en los pisos de oficinas y de otro lado se asignó un número de zoom para que jamás perdieran comunicación con sus familiares ante emergencias. La política de restricción de uso de celular inició vigencia el 1 de agosto de 2024.

2. EN CUANTO A LA EQUITAD:

Es claro que esta clase de tribunales de arbitramento fallan en equidad.

Ciertamente, la equidad es una idea difícil de aprehender, y al estar íntimamente relacionada con la justicia, no es factible conocer de forma absoluta, por lo menos en el plano del derecho.

Pero, ¿Qué es la equidad?

Conforme al Diccionario de Legislación y Jurisprudencia de Joaquín Escriche, la equidad es un término que tiene dos acepciones en jurisprudencia, pues: “ora significa la moderación del rigor de las leyes, atendiendo más a la intención del legislador que a la letra de ellas, ora se toma por aquel punto de rectitud del juez que a falta de ley escrita o consuetudinaria consulta en sus decisiones las máximas del buen sentido y de la razón, o sea de la ley natural.

Así es, que unos llaman a la equidad “legis supplementum”.

Según el Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual de Guillermo Cabanellas De la Torre, la equidad, etimológicamente, viene del latín “equitas” que significa igualdad, por lo que la equidad implica la idea de relación y armonía entre una cosa y aquello que le es propio, y se adapta a su naturaleza íntima.

Aristóteles, en su estudio sobre la equidad constante en su “Ética a Nicómaco, Libro V”, señala que ésta es de la misma índole que lo justo legal pero superior, porque “la equidad es la expresión de lo justo natural en relación con el caso concreto. Es decir, la equidad es lo justo, pero no lo justo legal tal y como se desprendería de las palabras de la ley, sino lo auténticamente justo respecto del caso particular”.

Observa así mismo Aristóteles, que el derecho positivo está formulado en reglas universales, pero sobre ciertas cosas no es posible formular una norma universal, que sea correcta para todos los casos habidos y por haber. Siendo necesario formular una norma



DIAZ DAZA Y SOLANO S.A.S
VICTOR JULIO DIAZ DAZA
ABOGADOS

universal, no es posible hacerlo correctamente de modo absoluto, por lo que la ley positiva toma en consideración el caso usual, corriente, aquel que se presenta de ordinario; aunque no por eso la ley ignora la posibilidad de que su fórmula general falle para otros casos diferentes al caso típico habitual que ella tomó en cuenta. El error que resultase de aplicar esa fórmula a tipos diferentes de casos, no es un error que esté en la ley, ni un error que haya cometido el legislador, sino que es algo que está en la índole misma de las cosas.

En este caso, el tribunal de arbitramento, en los artículos recurridos, simplemente se limitó a tener en cuenta lo reclamado en el pliego de peticiones, y sin ningún elemento de juicio, decidió reconocer lo que consideraba, pero sin ningún fundamento ni soporte.

No considero de recibo el criterio para fallar de los árbitros, sobre el número actual de trabajadores sindicalizados para la aplicación del laudo en lo que respecta a la cuantificación económica de su aplicación, porque los trabajadores, dentro de la autonomía que tienen para beneficiarse o no del laudo, podrían incrementarse el número de trabajadores beneficiarios, y por lo tanto comprometer mucho más la estabilidad económica de la Empresa y su viabilidad.

La decisión debió producirse en contexto y de acuerdo a las circunstancias de mi representada, no solo en el presente, sino hacia el futuro.

Por lo tanto, consideramos que el laudo es manifiestamente inequitativo, y no consulta los lineamientos dados por nuestra Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación, en especial los señalados en las sentencias con radicación SL 5693 del 26 de febrero de 2014 y la sentencia con radicación 55501 del 4/12/2012, sobre los criterios que deben tener los árbitros para fallar, buscando una solución justa, no solo para un grupo de trabajadores, sino para la continuidad de la Empresa. Dichos criterios no fueron cumplidos en este caso.

En el caso de la decisión en equidad, es claro que las razones de respaldo no requieren ser normativas, a diferencia de lo que sucede con la decisión en derecho. Aun cuando el marco mínimo en el que se adopta la decisión en equidad esté fijado en la Constitución y la ley – los árbitros en equidad deben decidir respetando los derechos y facultades constitucionales, legales y convencionales de las partes –, el referente para justificar la decisión es otro, diferente a las normas jurídicas. La decisión en equidad ausulta las circunstancias concretas del conflicto y propugna por la justicia del caso, sin necesidad de basarse en referentes normativos positivos. En cuanto a su justificación, la decisión en equidad debe entonces presentar razones para entenderse motivada. Cuando no existen razones que sustenten la decisión en equidad, ésta no puede ser tomada como ejercicio legítimo de una función pública, al tornarse incontestable y sinónimo de un acto inexpugnable y arbitrario.¹

¹ Corte Constitucional. Sentencia SU.837/02



DIAZ DAZA Y SOLANO S.A.S
VICTOR JULIO DIAZ DAZA
ABOGADOS

Y en sentencia del 4 de noviembre de 2004, dijo nuestro máximo impartidor de justicia:

"A lo anterior cabe agregar que, de cualquier forma, las decisiones que adopta un Tribunal de Arbitramento, para definir un conflicto laboral colectivo, se deben acompañar de "razones en equidad", que por su naturaleza son diferentes a las "razones en derecho".

Por ello mismo, la Corte ha sostenido con insistencia que la carga de argumentación que soporta un fallo arbitral no debe ser jurídicamente calificada, como sucede con las determinaciones jurídicas propias de la labor jurisdiccional ordinaria, en la medida en que la equidad se informa a partir de las circunstancias particulares de cada caso, de los intereses de las partes y de la razonabilidad y proporcionalidad de cada medida, entre muchos otros aspectos, que son apercibidos de manera personal por cada uno de los árbitros y que pueden ser expresados y concretizados de diferentes maneras. ²

II. NORMAS DEMANDADAS:

Se solicita la nulidad de los siguientes artículos del laudo arbitral:

Norma demandada:

ARTICULO 5º.- SNACKS. QUETZAL INTERNATIONAL SERVICES S.A.S., continuará suministrando los snacks, a los trabajadores sindicalizados que cumplan su jornada laboral dentro de las instalaciones de la empresa.

Sustento para la nulidad del artículo:

La Empresa como manera de penetrar en el mercado colombiano, y con el fin de hacer atractiva la oferta de contratación, y mientras se consolidaba como empleador decidió ofrecer temporalmente unos beneficios, como el suministro de alimentación o "snack"; una vez se lograra definir la planta de personal este beneficio seria revisado.

Por lo tanto, establecer este beneficio de manera permanente afecta la autonomía de la empresa para establecer el paquete de compensación de sus trabajadores.

Todo depende de la consolidación de la empresa en el mercado colombiano.

Norma demandada:

² CSJ SL 4 Nov 2004, Rad. 24604.



DIAZ DAZA Y SOLANO S.A.S
VICTOR JULIO DIAZ DAZA
ABOGADOS

ARTICULO 6º.- MEDICINA PREPAGADA. QUETZAL INTERNATIONAL SERVICES S.A.S., continuará otorgando los planes de medicina prepagada a los trabajadores sindicalizados, y continuará brindando el acompañamiento psicológico permanente para la prevención, cuidado y manejo de la salud mental de sus trabajadores, de acuerdo con la reglamentación que establezca la misma empresa.

Sustento para la nulidad:

La Empresa como manera de penetrar en el mercado colombiano, y con el fin de hacer atractiva la oferta de contratación, y mientras se consolidaba como empleador decidió ofrecer temporalmente unos beneficios, como el suministro de un plan de medicina prepagada, dentro de unos parámetros acordados con las empresas prestadoras de este servicio; una vez se lograra definir la planta de personal y el paquete de compensación este beneficio seria revisado.

Por lo tanto, establecer este beneficio de manera permanente afecta la autonomía de la empresa para establecer el paquete de compensación de sus trabajadores.

Todo depende de la consolidación de la empresa en el mercado colombiano.

ARTICULO 7º.- PERMISO POR MUERTE DE FAMILIARES. Por muerte de padre, madre, hijos, cónyuge o compañera o compañero permanente, QUETZAL INTERNATIONAL SERVICES S.A.S. concederá a los trabajadores beneficiarios del Laudo Arbitral, permiso remunerado por un (1) día adicional al que otorga la Ley.

Sustento para la nulidad:

Ya la ley establece que en caso de muerte de los familiares previstos en la norma los trabajadores tienen derecho a cinco (5) días hábiles, como licencia por luto.

Esa obligación para los empleadores se estableció mediante la ley 1280 de 2009, cuando la jornada de trabajo era de 48 horas semanales. Igualmente, en norma posterior, se estableció el día semestral de la familia.

Sin embargo, mediante la ley 2101 de 2021 se disminuyó la jornada de trabajo a 42 horas semanales, lo cual afecta la productividad de mi representada.

Aumentar, así sea en un día la licencia de maternidad es afectar la programación de actividades y productividad de la empresa.

Aun cuando es loable la decisión, se debe declarar la nulidad por cuanto no resulta equitativo con los trabajadores no sindicalizados, al igual que el término planteado en la Ley 1280 de 2009 resulta siendo suficiente para toda clase de trabajador vinculado con contrato de trabajo pueda participar en los eventos previstos por la muerte de un familiar.



DIAZ DAZA Y SOLANO S.A.S
VICTOR JULIO DIAZ DAZA
ABOGADOS

Norma demandada:

ARTICULO 8º.- DÍA DE LA FAMILIA. QUETZAL INTERNATIONAL SERVICES S.A.S., continuará otorgándolo el día de la familia, en los mismos términos que se viene ejecutando y de conformidad con establecido en la Ley 1857 de 2017.

Sustento de la nulidad:

Se reitera que mediante la ley 1280 de 2009 estableció la licencia por luto, y la ley 1857 de 2017 el día semestral de la familia; en ese momento la jornada de trabajo era de 48 horas semanales. Igualmente, en norma posterior, se estableció el día semestral de la familia.

Sin embargo, mediante la ley 2101 de 2021 se disminuyó la jornada de trabajo a 42 horas semanales, lo cual afecta la productividad de mi representada.

El artículo 6 de dicha ley establece:

ARTÍCULO 6o. EXONERACIÓN. La disminución de la jornada laboral de que trata esta ley, exonera al empleador de dar aplicación al parágrafo del artículo 3o de la Ley 1857 de 2017, así como a lo dispuesto en el artículo 21 de la Ley 50 de 1990.

Durante el tiempo de la implementación gradual contenido en el artículo 3o de la presente ley, la jornada laboral que se dedique exclusivamente a actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación será ajustada de forma proporcional de común acuerdo entre empleado y empleador. Una vez terminado el tiempo de implementación gradual regirá la exoneración del inciso primero del presente artículo.

Por lo tanto, cuando se disminuya la jornada de trabajo a 42 horas semanales, lo cual ocurrirá el 16 de julio de 2026, por el impacto de dicha disminución se debe eliminar el día de la familia.

Sin embargo, ello no ocurriría en la empresa, ya que, por la norma del laudo, la disposición prevista en la Ley 1857 de 2017 se seguiría aplicando.

O sea, seguiría, de disminuiría la jornada a 42 horas semanales y se seguiría aplicando el día de la familia.

Norma demandada:

ARTICULO 15º.- ESPACIOS DE DIÁLOGO. Las partes buscarán y generarán espacios de diálogo social, para lo cual realizarán reuniones cada cuatro (4) meses con la intervención de dos (2) representante de cada parte, en las que se trataran temas que atañen a sus intereses.



DIAZ DAZA Y SOLANO S.A.S
VICTOR JULIO DIAZ DAZA
ABOGADOS

Sustento para la nulidad:

Se aclara que no es que la empresa no quiera establecer espacios de diálogos, que existen, unos por ley, otros por disposición de la empresa.

Lo que cuestionamos es que, al establecerse esta obligación mediante un laudo, y no por acuerdo entre las partes, se estaría afectando la autonomía de la empresa para llevar a cabo estos espacios de reflexión y análisis de situaciones laborales de los trabajadores sindicalizados.

Consideramos que al establecer esta obligación el Tribunal desbordó su competencia.

Norma demandada:

ARTICULO 16º.- VIGENCIA: El presente Laudo Arbitral tendrá una vigencia a partir la fecha de su expedición hasta el día treinta y uno (31) de enero de dos mil veintisiete (2027).

Los árbitros decidieron que la vigencia del laudo fuera de dos años, a lo cual no nos oponemos. Lo que si nos oponemos es que los dos años sean entre el 21 de julio de 2021 y el 21 de julio de 2023.

El artículo 461 del CST establece:

1. El fallo arbitral pone fin al conflicto y tiene el carácter de convención colectiva en cuanto a las condiciones de trabajo.
2. La vigencia del fallo arbitral no puede exceder de dos (2) años.
3. No puede haber suspensión colectiva de trabajo durante el tiempo en que rija el fallo arbitral

¿Ahora, desde cuando hay que empezar a contabilizar el término de los dos años?

El laudo arbitral tiene el carácter, forma efectos de una sentencia judicial, ya que lo es.

El CPLSS establece:

Artículo 1. La Jurisdicción Ordinaria, en sus especialidades laboral y de seguridad social conoce de:

1. Los conflictos jurídicos que se ...
8. El recurso de anulación de laudos arbitrales.

Artículo 15. Competencia de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia:



DIAZ DAZA Y SOLANO S.A.S
VICTOR JULIO DIAZ DAZA
ABOGADOS

A- La Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia conoce:

1. Del recurso de casación.
2. Del recurso de anulación de los laudos proferidos por tribunales de arbitramento que decidan conflictos colectivos de carácter económico.

El artículo 143 del CPLSS establece el trámite a seguir para que la Honorable Corte Suprema tramite y resuelva el recurso de anulación, y establece que la Corte verificará la regularidad del laudo y lo declarará exequible, confiriéndole fuerza de sentencia, si el tribunal de arbitramento no hubiere extralimitado el objeto para el cual se le convocó, o lo anulará en caso contrario.

Si la Corte hallare que no se decidieron algunas de las cuestiones indicadas en el decreto de convocatoria devolverá el expediente a los árbitros, con el fin de que se pronuncien sobre ellas, señalándoles plazo al efecto, sin perjuicio que ordene, si lo estime conveniente, la homologación de lo decidido.

El Código General del proceso, en su artículo 302 dispone:

Artículo 302. Ejecutoria

Las providencias proferidas en audiencia adquieren ejecutoria una vez notificadas, cuando no sean impugnadas o no admitan recursos.

No obstante, cuando se pida aclaración o complementación de una providencia, solo quedará ejecutoriada una vez resuelta la solicitud.

Las que sean proferidas por fuera de audiencia quedan ejecutoriadas tres (3) días después de notificadas, cuando carecen de recursos o han vencido los términos sin haberse interpuesto los recursos que fueren procedentes, o cuando queda ejecutoriada la providencia que resuelva los interpuestos.

Por lo tanto, al proferirse el laudo, si éste es recurrido, no queda en firme, y por lo tanto la vigencia hay que contabilizarla desde cuando quede en firme el laudo arbitral.

Lo anterior, porque al interponerse el presente recurso de anulación el laudo no queda ejecutoriado, por lo que una decisión que no está en firme, no puede producir efectos.

Por lo tanto, los dos años habrá que contabilizarse a partir del momento en que la sentencia que resuelva este recurso quede ejecutoriada. Así solicito sea declarado.



DIAZ DAZA Y SOLANO S.A.S
VICTOR JULIO DIAZ DAZA
ABOGADOS

CONSIDERACIONES FINALES:

Entendemos, Honorables Magistrados, que el proceso de la negociación colectiva persigue mejorar las condiciones laborales y salariales de los trabajadores.

Sin embargo, el proceso se desarrolló en un momento muy difícil para el mundo, el país y mí patrocinada, que nos obligan a tomar medidas razonables para conseguir su continuidad, y no tener que afectar la nómina, como ha ocurrido hasta la fecha, por pequeña que ellas pudieran parecer.

Por ello, se presentaron propuestas razonables, teniendo en cuenta la actual situación financiera de la empresa.

La organización sindical presentó el pliego y conllevó la convocatoria del tribunal de arbitramento y la expedición del presente laudo.

Es nuestro deseo mejorar las condiciones salariales de los trabajadores cuando nuestras circunstancias económicas así lo permitan.

Haciendo un gran esfuerzo la Empresa sigue cumpliendo en el pago oportuno y completo de sus obligaciones, tanto laborales como con terceros, pero cualquier carga, que para cualquier empresa puede ser insignificante, en estos momentos, para la Empresa que represento puede significar un gran riesgo.

Por ello, y con todo respeto solicitamos que el laudo sea anulado, ya que en nuestras actuales condiciones es manifiestamente inequitativo y trasborda la competencia de los árbitros.

El laudo desconoce la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia, y en especial el principio de equidad. Por ello debe ser anulado.

Con mi acatamiento de usanza,

VICTOR JULIO DIAZ DAZA
Cédula de Ciudadanía No. 17.844.609 de Maicao
Tarjeta Profesional No. 29.569 del Consejo Superior de la Judicatura
victorjdiaz@hotmail.com



Bogotá, Abril de 2025

Señores

Honorables Árbitros

Tribunal de Arbitramento

Conflicto colectivo presentado entre la Empresa QUETZAL INTERNATIONAL SERVICES S.A.S. y la ASOCIACIÓN SINDICAL DE QUETZAL INTERNATIONAL SERVICES DE LA INDUSTRIA BPO Y AFINES – ASOQUEB”

Ciudad.

SILVIA JULIANA PROPATO SANCHEZ, identificada con la Cédula de Ciudadanía No. 22491712 de Barranquilla, obrando en nombre y representación de la sociedad **Quetzal International Services SAS.**, conforme acredito con el certificado de existencia y representación legal expedido por la Cámara de Comercio, por medio del presente escrito manifiesto a Usted que otorgo poder especial, amplio y suficiente, al Doctor **VICTOR JULIO DIAZ DAZA**, abogado, identificado con la Cédula de Ciudadanía No. 17.844.609 de Maicao, portador de la Tarjeta Profesional No. 29.569 del CSJ, correo electrónico victorjdiaz@hotmail.com, para que en nombre de la sociedad que represento presente recurso de anulación en contra del laudo arbitral proferido para resolver el conflicto colectivo presentado entre las partes.

Nuestro apoderado está facultado para presentar el recurso de anulación, pedir y aportar pruebas, desistir, sustituir, reasumir sustituciones, y en general para interponer todos los recursos del caso en defensa de los legítimos derechos e intereses de la Empresa que represento.

Atentamente,



SILVIA JULIANA PROPATO SANCHEZ

Representante Legal

Quetzal International Services SAS.



NOTARÍA 5 DE BOGOTÁ

DILIGENCIA DE PRESENTACIÓN PERSONAL Y RECONOCIMIENTO DE TEXTO

Verificación Biométrica Decreto-Ley 019 de 2012

NOTARIA 5 DE BOGOTÁ
Andrés Arévalo

Ante el despacho de la Notaria Quinta del Circulo de Bogotá D.C.
Compareció:

PROPATO SANCHEZ SILVIA JULIANA

Quien se identificó con: C.C. 22491712

quien presento personalmente el escrito
contenido en este documento y además declaró
que la firma que aparece en el mismo es suya y
que su contenido es cierto. Autorizó el
tratamiento de sus datos personales al ser
verificada su identidad cotejando sus huellas
digitales y datos biográficos contra la base de
datos de la Registraduría Nacional del Estado
Civil. Ingrese a www.notariaenlinea.com para
verificar este documento.



Cod. u9k49

Bogotá D.C. 2025-04-10 14:54:40

Silvia Propato S
FIRMA AUTOGRAFICA DEL DECLARANTE

AUTORIZÓ LA PRESENTE DILIGENCIA

NELSON FLOREZ GONZALEZ
NOTARIO 5 (E) DEL CÍRCULO DE BOGOTÁ D.C.



CERTIFICADO DE EXISTENCIA Y REPRESENTACIÓN LEGAL

Fecha Expedición: 19 de marzo de 2025 Hora: 10:24:21

Recibo No. AA25414042

Valor: \$ 11,600

CÓDIGO DE VERIFICACIÓN A254140421C6F9

Verifique el contenido y confiabilidad de este certificado, ingresando a www.ccb.org.co/certificados/electronicos y digite el respectivo código, para que visualice la imagen generada al momento de su expedición. La verificación se puede realizar de manera ilimitada, durante 60 días calendario contados a partir de la fecha de su expedición.

**CON FUNDAMENTO EN LA MATRÍCULA E INSCRIPCIONES EFECTUADAS EN EL
REGISTRO MERCANTIL, LA CÁMARA DE COMERCIO CERTIFICA:****NOMBRE, IDENTIFICACIÓN Y DOMICILIO**

Razón social: QUETZAL INTERNATIONAL SERVICES SAS
Nit: 901.602.109-6 Administración : Direccion
Seccional De Impuestos De Bogota
Domicilio principal: Bogotá D.C.

MATRÍCULA

Matrícula No. 03540100
Fecha de matrícula: 7 de junio de 2022
Último año renovado: 2024
Fecha de renovación: 28 de marzo de 2024
Grupo NIIF: Grupo II.

UBICACIÓN

Dirección del domicilio principal: Cl 116 # 21 50
Municipio: Bogotá D.C.
Correo electrónico: facturas@quetzalintl.com
Teléfono comercial 1: 3028564423
Teléfono comercial 2: 3028564423
Teléfono comercial 3: No reportó.

Dirección para notificación judicial: Cl 116 # 21 50
Municipio: Bogotá D.C.
Correo electrónico de notificación:
notificacionesjudiciales@quetzalintl.com
Teléfono para notificación 1: 3028564423
Teléfono para notificación 2: 3028564423
Teléfono para notificación 3: No reportó.

La persona jurídica NO autorizó para recibir notificaciones personales a través de correo electrónico, de conformidad con lo establecido en los artículos 291 del Código General del Procesos y 67 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso

CERTIFICADO DE EXISTENCIA Y REPRESENTACIÓN LEGAL**Fecha Expedición: 19 de marzo de 2025 Hora: 10:24:21**

Recibo No. AA25414042

Valor: \$ 11,600

CÓDIGO DE VERIFICACIÓN A254140421C6F9

Verifique el contenido y confiabilidad de este certificado, ingresando a www.ccb.org.co/certificadoselectronicos y digite el respectivo código, para que visualice la imagen generada al momento de su expedición. La verificación se puede realizar de manera ilimitada, durante 60 días calendario contados a partir de la fecha de su expedición.

Administrativo.**CONSTITUCIÓN**

Por Documento Privado No. SINNUM del 7 de junio de 2022 de Accionista Único, inscrito en esta Cámara de Comercio el 7 de junio de 2022, con el No. 02847032 del Libro IX, se constituyó la sociedad de naturaleza Comercial denominada QUETZAL INTERNATIONAL SERVICES SAS.

TÉRMINO DE DURACIÓN

La persona jurídica no se encuentra disuelta y su duración es indefinida.

OBJETO SOCIAL

El objeto principal de la Sociedad es la realización de cualquier actividad comercial o civil lícita en Colombia o en el extranjero relacionada con servicios o equipos de telecomunicaciones. En el desarrollo de su objeto social, la Sociedad podrá realizar, ya sea por cuenta propia o de terceros, las siguientes actividades: (A) La prestación y explotación de toda clase de servicios de telecomunicaciones, así como el diseño, instalación, conservación, mejoramiento, adquisición, venta y enajenación de equipos y servicios de telecomunicaciones, conservación, mejoramiento, adquisición, enajenación, interconexión, administración y en general cualquier actividad relacionada con redes, líneas, equipos y redes de telecomunicaciones, líneas, equipos y sistemas. (B) La prestación y explotación de toda clase de servicios auxiliares, complementarios o derivados de las telecomunicaciones o de los equipos de telecomunicaciones. (C) La explotación de centros de llamadas o cualquier otro tipo de canal digital para la interacción con los clientes, utilizando operadores humanos, sistemas automáticos de distribución de llamadas, sistemas de telefonía, sistemas de respuesta de voz interactiva, o sistemas similares o métodos análogos para recibir pedidos, proporcionar información sobre productos. (D) Celebrar y ejecutar todo tipo de acuerdos, contratos y operaciones, de cualquier naturaleza, relacionadas con el objeto social de la Sociedad, así como cualesquiera actividades similares, conexas o

CERTIFICADO DE EXISTENCIA Y REPRESENTACIÓN LEGAL**Fecha Expedición: 19 de marzo de 2025 Hora: 10:24:21**

Recibo No. AA25414042

Valor: \$ 11,600

CÓDIGO DE VERIFICACIÓN A254140421C6F9

Verifique el contenido y confiabilidad de este certificado, ingresando a www.ccb.org.co/certificadoselectronicos y digite el respectivo código, para que visualice la imagen generada al momento de su expedición. La verificación se puede realizar de manera ilimitada, durante 60 días calendario contados a partir de la fecha de su expedición.

complementarias o que permitan facilitar o desarrollar el comercio o la industria de la Sociedad; (E) Participar como asociado, socio, accionista o titular de derechos, o asumir cualquier forma asociativa o de colaboración empresarial, con personas naturales o jurídicas, nacionales o extranjeras, para el desarrollo de proyectos vinculados o relacionados con el objeto social; (F) Constituir filiales, subsidiarias, o representaciones, en el país o en el extranjero con el propósito de desarrollar sus actividades sociales; (G) En general, llevar a cabo cualquier operación derivada de o relacionada con los objetos arriba mencionados y realizar toda clase de actos de comercio y celebrar toda clase de contratos ya sea civiles o mercantiles, que sean permitidos por la ley.]

CAPITAL*** CAPITAL AUTORIZADO ***

Valor : \$2.000.000.000,00
No. de acciones : 2.000.000,00
Valor nominal : \$1.000,00

*** CAPITAL SUSCRITO ***

Valor : \$590.150.000,00
No. de acciones : 590.150,00
Valor nominal : \$1.000,00

*** CAPITAL PAGADO ***

Valor : \$590.150.000,00
No. de acciones : 590.150,00
Valor nominal : \$1.000,00

REPRESENTACIÓN LEGAL

La representación legal de la sociedad estará a cargo de una (1) persona natural o jurídica, accionista o no, quien tendrá un (1) suplentes que lo podrán reemplazar en sus faltas temporales o absolutas.

CERTIFICADO DE EXISTENCIA Y REPRESENTACIÓN LEGAL**Fecha Expedición: 19 de marzo de 2025 Hora: 10:24:21**

Recibo No. AA25414042

Valor: \$ 11,600

CÓDIGO DE VERIFICACIÓN A254140421C6F9

Verifique el contenido y confiabilidad de este certificado, ingresando a www.ccb.org.co/certificados/electronicos y digite el respectivo código, para que visualice la imagen generada al momento de su expedición. La verificación se puede realizar de manera ilimitada, durante 60 días calendario contados a partir de la fecha de su expedición.

FACULTADES Y LIMITACIONES DEL REPRESENTANTE LEGAL

La Sociedad será representada legalmente ante terceros por el Representante Legal, quien podrá celebrar, suscribir y ejecutar todos los actos y contratos que requiera la Sociedad para el desarrollo de su objeto social. En especial, el Representante Legal tendrá las siguientes facultades: (A) Representar a la Sociedad judicial y extrajudicialmente ante los accionistas, terceros y toda clase de autoridades judiciales, administrativas y arbitrales, pudiendo nombrar mandatarios para que lo representen, cuando fuere el caso; (B) Ejecutar y hacer cumplir las decisiones de la Asamblea General de Accionistas; (C) Celebrar los actos y contratos que tiendan a cumplir los fines sociales, de acuerdo con las limitaciones previstas en estos Estatutos, si existieran; (D) Convocar a la Asamblea General de Accionistas a sesiones ordinarias y extraordinarias; (E) Presentar a la Asamblea General de Accionistas, un informe detallado sobre el estado de los negocios; (F) - Presentar a la Asamblea General de Accionistas el balance de cada ejercicio social y los demás anexos e informes de que trata el artículo 446 del Código de Comercio; (G) Velar por el recaudo e inversión de los fondos de la Sociedad; (H) Velar por que los empleados de la Sociedad cumplan estrictamente sus deberes; (I) Nombrar y remover a los empleados de la Sociedad, cuya designación y remoción no esté atribuida a la Asamblea General de Accionistas, fijarles su remuneración y removerlos en cualquier tiempo; (J) Actuar ante todas las autoridades fiscales, aduaneras y tributarias en Colombia, tanto a nivel nacional como local, y firmar y presentar todo tipo de declaraciones de impuestos o solicitud de devolución de impuestos. (k) Todas las demás funciones que señalen la ley, los Estatutos o que le delegue la Asamblea General de Accionistas. En las relaciones frente a terceros, la Sociedad quedará obligada por los actos y contratos celebrados por el Representante Legal, que lleve a cabo dentro de las facultades establecidas en estos Estatutos. El Representante Legal y los Representantes Legales Suplentes podrán celebrar, suscribir y ejecutar todos los actos y contratos acordes con la naturaleza de su encargo y que se relacionen directamente con el giro ordinario de los negocios sociales y con el ejercicio de su objeto, sin limitación de su cuantía o naturaleza.

NOMBRAMIENTOS

CERTIFICADO DE EXISTENCIA Y REPRESENTACIÓN LEGAL

Fecha Expedición: 19 de marzo de 2025 Hora: 10:24:21

Recibo No. AA25414042

Valor: \$ 11,600

CÓDIGO DE VERIFICACIÓN A254140421C6F9

Verifique el contenido y confiabilidad de este certificado, ingresando a www.ccb.org.co/certificados/electronicos y digite el respectivo código, para que visualice la imagen generada al momento de su expedición. La verificación se puede realizar de manera ilimitada, durante 60 días calendario contados a partir de la fecha de su expedición.

REPRESENTANTES LEGALES

Por Acta No. 11 del 28 de enero de 2025, de Accionista Único, inscrita en esta Cámara de Comercio el 3 de febrero de 2025 con el No. 03203194 del Libro IX, se designó a:

CARGO	NOMBRE	IDENTIFICACIÓN
Representante Legal Principal	Silvia Juliana Propato Sanchez	C.C. No. 22491712
CARGO	NOMBRE	IDENTIFICACIÓN
Representante Legal Suplente	Jaime Guillermo Redondo Arregoces	C.C. No. 1045730313

REVISORES FISCALES

Por Acta No. 2 del 23 de marzo de 2023, de Accionista Único, inscrita en esta Cámara de Comercio el 29 de marzo de 2023 con el No. 02951063 del Libro IX, se designó a:

CARGO	NOMBRE	IDENTIFICACIÓN
Revisor Fiscal Persona Jurídica	VALPS CONSULTING SAS	N.I.T. No. 900397876 3

Por Documento Privado No. SINNUM del 11 de octubre de 2023, de Revisor Fiscal, inscrita en esta Cámara de Comercio el 13 de octubre de 2023 con el No. 03026424 del Libro IX, se designó a:

CARGO	NOMBRE	IDENTIFICACIÓN
Revisor Fiscal Principal	Erika Yineth Avella Jimenez	C.C. No. 46681920 T.P. No. 118514-T

Por Documento Privado del 23 de marzo de 2023, de Revisor Fiscal, inscrita en esta Cámara de Comercio el 29 de marzo de 2023 con el No.

CERTIFICADO DE EXISTENCIA Y REPRESENTACIÓN LEGAL

Fecha Expedición: 19 de marzo de 2025 Hora: 10:24:21

Recibo No. AA25414042

Valor: \$ 11,600

CÓDIGO DE VERIFICACIÓN A254140421C6F9

Verifique el contenido y confiabilidad de este certificado, ingresando a www.ccb.org.co/certificadoselectronicos y digite el respectivo código, para que visualice la imagen generada al momento de su expedición. La verificación se puede realizar de manera ilimitada, durante 60 días calendario contados a partir de la fecha de su expedición.

02951064 del Libro IX, se designó a:

CARGO	NOMBRE	IDENTIFICACIÓN
Revisor Fiscal	Lucy Adriana Sanchez	C.C. No. 1110462959 T.P.
Suplente	Lopez	No. 214729-T

REFORMAS DE ESTATUTOS

Los estatutos de la sociedad han sido reformados así:

DOCUMENTO	INSCRIPCIÓN
Acta No. 2 del 23 de marzo de 2023 de la Accionista Único	02951062 del 29 de marzo de 2023 del Libro IX
Acta No. 09 del 23 de mayo de 2024 de la Accionista Único	03126611 del 11 de junio de 2024 del Libro IX

SITUACIÓN DE CONTROL Y/O GRUPO EMPRESARIAL

Por Documento Privado del 31 de octubre de 2022 de Representante Legal, inscrito el 2 de noviembre de 2022 bajo el número 02895685 del libro IX, comunicó la sociedad matriz:

- 5 BRANCHES HOLDING COMPANY LLC

Domicilio: (Fuera Del País)

Nacionalidad: Americana U.S.A.

Actividad: El objetivo principal de la Sociedad será dedicarse al negocio de los servicios de gestión, y a la realización de cualquier otro fin lícito. La Sociedad también tendrá poder para comprar, vender, arrendar, intercambiar, desarrollar todos y cada uno de los bienes muebles e inmuebles de todo tipo y naturaleza, y para invertir sus fondos en bienes inmuebles, hipotecas, acciones, bonos y cualquier otro tipo de inversiones para el propósito primario mencionado anteriormente. La Sociedad también tendrá un poder ilimitado para participar y llevar a cabo cualquier acto legal en relación con cualquiera y todos los negocios legales para los que las Sociedades de Responsabilidad Limitada se pueden organizar bajo la Ley de Sociedades de

CERTIFICADO DE EXISTENCIA Y REPRESENTACIÓN LEGAL

Fecha Expedición: 19 de marzo de 2025 Hora: 10:24:21

Recibo No. AA25414042

Valor: \$ 11,600

CÓDIGO DE VERIFICACIÓN A254140421C6F9

Verifique el contenido y confiabilidad de este certificado, ingresando a www.ccb.org.co/certificadoselectronicos y digite el respectivo código, para que visualice la imagen generada al momento de su expedición. La verificación se puede realizar de manera ilimitada, durante 60 días calendario contados a partir de la fecha de su expedición.

Responsabilidad Limitada de Washington.

Presupuesto: Numeral 1 Artículo 261 del Código de Comercio

Que se ha configurado una situación de control con la sociedad de la referencia.

Fecha de configuración de la situación de control : 2022-06-07

RECURSOS CONTRA LOS ACTOS DE INSCRIPCIÓN

De conformidad con lo establecido en el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo y la Ley 962 de 2005, los actos administrativos de registro, quedan en firme dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a la fecha de inscripción, siempre que no sean objeto de recursos. Para estos efectos, se informa que para la Cámara de Comercio de Bogotá, los sábados NO son días hábiles.

Una vez interpuestos los recursos, los actos administrativos recurridos quedan en efecto suspensivo, hasta tanto los mismos sean resueltos, conforme lo prevé el artículo 79 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.

A la fecha y hora de expedición de este certificado, NO se encuentra en curso ningún recurso.

CLASIFICACIÓN DE ACTIVIDADES ECONÓMICAS - CIIU

Actividad principal Código CIIU: 8220

Actividad secundaria Código CIIU: 8219

TAMAÑO EMPRESARIAL

De conformidad con lo previsto en el artículo 2.2.1.13.2.1 del Decreto 1074 de 2015 y la Resolución 2225 de 2019 del DANE el tamaño de la empresa es Grande

Lo anterior de acuerdo a la información reportada por el matriculado o inscrito en el formulario RUES:

Ingresos por actividad ordinaria \$ 72.359.964.000

CERTIFICADO DE EXISTENCIA Y REPRESENTACIÓN LEGAL**Fecha Expedición: 19 de marzo de 2025 Hora: 10:24:21**

Recibo No. AA25414042

Valor: \$ 11,600

CÓDIGO DE VERIFICACIÓN A254140421C6F9

Verifique el contenido y confiabilidad de este certificado, ingresando a www.ccb.org.co/certificados/electronicos y digite el respectivo código, para que visualice la imagen generada al momento de su expedición. La verificación se puede realizar de manera ilimitada, durante 60 días calendario contados a partir de la fecha de su expedición.

Actividad económica por la que percibió mayores ingresos en el período - CIIU : 8220

INFORMACIÓN COMPLEMENTARIA

Que, los datos del empresario y/o el establecimiento de comercio han sido puestos a disposición de la Policía Nacional a través de la consulta a la base de datos del RUES.

Los siguientes datos sobre RIT y Planeación son informativos: Contribuyente inscrito en el registro RIT de la Dirección de Impuestos, fecha de inscripción : 10 de junio de 2022. Fecha de envío de información a Planeación : 16 de marzo de 2025. \n \n Señor empresario, si su empresa tiene activos inferiores a 30.000 SMLMV y una planta de personal de menos de 200 trabajadores, usted tiene derecho a recibir un descuento en el pago de los parafiscales de 75% en el primer año de constitución de su empresa, de 50% en el segundo año y de 25% en el tercer año. Ley 590 de 2000 y Decreto 525 de 2009. Recuerde ingresar a www.supersociedades.gov.co para verificar si su empresa está obligada a remitir estados financieros. Evite sanciones.

El presente certificado no constituye permiso de funcionamiento en ningún caso.

Este certificado refleja la situación jurídica registral de la sociedad, a la fecha y hora de su expedición.

Este certificado fue generado electrónicamente con firma digital y cuenta con plena validez jurídica conforme a la Ley 527 de 1999.

CERTIFICADO DE EXISTENCIA Y REPRESENTACIÓN LEGAL

Fecha Expedición: 19 de marzo de 2025 Hora: 10:24:21

Recibo No. AA25414042

Valor: \$ 11,600

CÓDIGO DE VERIFICACIÓN A254140421C6F9

Verifique el contenido y confiabilidad de este certificado, ingresando a www.ccb.org.co/certificadosselectronicos y digite el respectivo código, para que visualice la imagen generada al momento de su expedición. La verificación se puede realizar de manera ilimitada, durante 60 días calendario contados a partir de la fecha de su expedición.

Firma mecánica de conformidad con el Decreto 2150 de 1995 y la autorización impartida por la Superintendencia de Industria y Comercio, mediante el oficio del 18 de noviembre de 1996.



CONSTANZA PUENTES TRUJILLO

INFORME SECRETARIAL

Bogotá D.C. 21 de abril de 2025. –

El suscrito secretario se permite informar a los señores árbitros, que fueron notificadas las partes del Laudo Arbitral de fecha 7 de abril de 2025 que resolvió el conflicto colectivo de trabajo.

Por otra parte, obra recurso de anulación contra el Laudo Arbitral presentado oportunamente el 11 de abril de 2025 por el apoderado de la empresa, doctor **VICTOR JULIO DIAZ DAZA**, quien presenta poder conferido por la representante legal de **QUETZAL INTERNATIONAL SERVICES S.A.S.**, y solicita se le reconozca personería para actuar.

Asimismo, se deja constancia que vencido el término procesal la **ASOCIACIÓN SINDICAL DE QUETZAL INTERNACIONAL SERVICES DE LA INDUSTRIA BPO Y AFINES – ASOQUEB** – no interpuso recurso alguno ni en forma física o digital.

SÍRVANSE PROVEER.



Carlos Gutiérrez Siervo

Secretario Tribunal de Arbitramento.

AUTO DEL 21 DE ABRIL DE 2025.

Obra en el expediente el Laudo Arbitral que resolvió el conflicto colectivo entre la empresa **QUETZAL INTERNATIONAL SERVICES S.A.S.** y la **ASOCIACIÓN SINDICAL DE QUETZAL INTERNATIONAL SERVICES DE LA INDUSTRIA BPO Y AFINES – ASOQUEB** –, de fecha 7 de abril de 2025, notificado a las partes el día 8 de abril del mismo año.

Al revisar el expediente, se observa que la empresa, a través de su representante legal, confiere poder especial, amplio y suficiente al doctor **VÍCTOR JULIO DÍAZ DAZA**, identificado con C.C. 17.844.609 y Tarjeta Profesional No. 29.569 del Consejo.

Superior de la Judicatura, quien presentó memorial contentivo del recurso anulación contra el Laudo Arbitral anteriormente mencionado, el 11 de abril de 2025.

El mencionado recurso de anulación contra el Laudo Arbitral que resolvió el conflicto colectivo de trabajo entre las partes arriba mencionadas aparece interpuesto y sustentado con el lleno de los requisitos legales.

Por lo anteriormente expuesto, al haber sido interpuesto y sustentado oportunamente el recurso extraordinario de anulación presentado por **QUETZAL INTERNATIONAL SERVICES S.A.S.** contra el Laudo Arbitral de fecha 7 de abril de 2025, este será concedido y como consecuencia de ello, por secretaria se ordenará el envío del expediente a la Sala de Casación Laboral de la H. Corte Suprema de Justicia, para lo de su competencia.

De lo resuelto en esta providencia, comuníquese por secretaría de esta decisión, a la Oficina del Viceministro de Relaciones Laborales e Inspección del Ministerio de Trabajo con copia del Laudo Arbitral objeto de este Tribunal de Arbitramento, del Acta de Instalación del Tribunal como de la presente Acta y copia del oficio de radicación del expediente ante la Sala de Casación Laboral de la H. Corte Suprema de Justicia.

De acuerdo con las anteriores consideraciones, esta colegiatura:

RESUELVE

PRIMERO. - RECONOCER al doctor **VICTOR JULIO DIAZ DAZA**, identificado como se dijo en las consideraciones de este auto, como apoderado judicial de la empresa **QUETZAL INTERNATIONAL SERVICES S.A.S.**, en los mismos términos y para los efectos indicados en el poder conferido.

SEGUNDO. - CONCEDER el recurso extraordinario de anulación oportunamente presentado por la empresa contra el Laudo Arbitral que resolvió el conflicto colectivo de trabajo entre la **QUETZAL INTERNATIONAL SERVICES S.A.S. y la ASOCIACIÓN SINDICAL DE QUETZAL INTERNACIONAL SERVICES DE LA INDUSTRIA BPO Y AFINES – ASOQUEB-**.

TERCERO. - ORDENAR que, por secretaría se remita el expediente digital a la Sala de Casación Laboral de la H. Corte Suprema de Justicia, para lo de su competencia.

CUARTO. - COMUNICAR por secretaría de esta decisión, a la Oficina del Viceministro de Relaciones Laborales e Inspección del Ministerio de Trabajo, con copia del Laudo Arbitral objeto de este Tribunal de Arbitramento, del Acta de Instalación del Tribunal como de la presente Acta y copia del oficio de radicación del expediente ante la Sala de Casación Laboral de la H. Corte Suprema de Justicia.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE



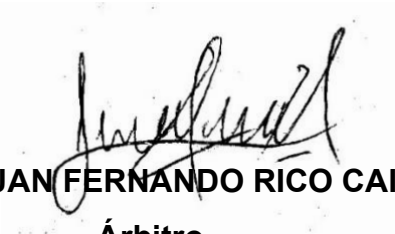
RODRIGO VARGAS PARRA

Presidente



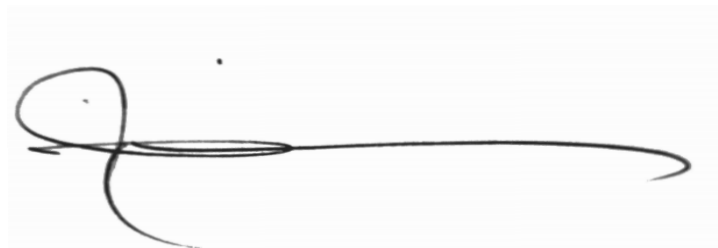
JORGE ALBERTO JURADO MURILLO

Árbitro



JUAN FERNANDO RICO CAICEDO

Árbitro



CARLOS ARTURO GUTIÉRREZ SIERVO

Secretario

ACTA DE NOTIFICACION

A los veintidós (22) días del mes de abril de dos mil veinticinco (2025), se Notifica de manera virtual a los señores;

GUSTAVO ADOLFO FERREIRA SANCHEZ
Representante Legal ASOCIACION SINDICAL DE QUETZAL
INTERNATIONAL SERVICES DE LA INDUSTRIA BPO Y AFINES –
ASOQUEB – o a quien haga sus veces.
sindicatoasinquetz@gmail.com
ojitoj@gmail.com
Tel (s):3059044955
Bogotá, D.C.
E.S.D.

El contenido del **ACTA por medio de la cual se concedió el recurso presentado por la empresa contra el Laudo Arbitral** proferido por este Tribunal, el **siete (7) de abril de dos mil veinticinco (2025)**, la cual se adjunta a la presente y se les corre el traslado correspondiente.

Correo del Tribunal: tribunalesarbitramento2021@gmail.com.



CARLOS ARTURO GUTIERREZ SIERVO
Secretario

ACTA DE NOTIFICACION

A los veintidós (22) días del mes de abril de dos mil veinticinco (2025), se Notifica de manera virtual a los señores;

PAULA CATALINA CUEVAS PEREZ
Representante Legal
QUETZAL INTERNATIONAL SERVICES S.A.S.
Silvia.propato@abogadaalexandra.com
facturas@quetzalintl.com,
notificacionesjudiciales@quetzalintl.co,
Avenida Calle 116 No. 21-50
Tel (s): 3028564423
Bogotá, D.C.
E.S.D.

El contenido del **ACTA por medio de la cual se concedió el recurso presentado por la empresa contra el Laudo Arbitral** proferido por este Tribunal, el **siete (7) de abril de dos mil veinticinco (2025)**, la cual se adjunta a la presente y se les corre el traslado correspondiente.

Correo del Tribunal: tribunalesarbitramento2021@gmail.com.



CARLOS ARTURO GUTIERREZ SIERVO
Secretario

TAO-QUETZAL-ASOQUEB-NOTIFICACION ACTA CONCEDE RECURSO

1 mensaje

CARLOS GUTIERREZ <tribunalesarbitramento2021@gmail.com>

22 de abril de 2025, 8:09

Para: sindicatoasinquetz@gmail.com, rvargas.abogados@gmail.com, jorgealbertojuradom@oulook.com,
juan.rico@alianta.com.co

Buenos días,

Adjunto a la presente el Acta de Notificación y el Acta de fecha 21 de abril de 2025, por medio de la cual el T.A.O. QUETZAL-ASOQUEB, concedió el Recurso presentado por la empresa contra el Laudo Arbitral de fecha 7 de abril de 2025.

Lo anterior con el fin de correrles el traslado correspondiente.

Cordialmente,

CARLOS ARTURO GUTIERREZ SIERVO
Secretario

2 adjuntos**ACTA DE NOTIFICACION-SD-AUTOCONCEDERECURSO-TAO-QUETZAL-ASOQUEB.pdf**
287K**Auto concede recurso de anulación.pdf**
275K

TAO-QUETZAL-ASOQUEB-NOTIFICACION ACTA CONCEDE RECURSO

2 mensajes

CARLOS GUTIERREZ <tribunalesarbitramento2021@gmail.com>

22 de abril de 2025, 7:58

Para: Silvia.propato@abogadaalexandra.com, facturas@quetzalintl.com, notificacionesjudiciales@quetzalintl.co, rvargas.abogados@gmail.com, jorgealbertojuradom@oulook.com, juan.rico@alianta.com.co

Buenos días,

Adjunto a la presente el Acta de Notificación y el Acta de fecha 21 de abril de 2025, por medio de la cual el T.A.O. QUETZAL-ASOQUEB, concedió el Recurso presentado por la empresa contra el Laudo Arbitral de fecha 7 de abril de 2025.

Lo anterior con el fin de correrles el traslado correspondiente.

Cordialmente,

CARLOS ARTURO GUTIERREZ SIERVO
Secretario

2 adjuntos

ACTADENOTIFICACION-EMP-AUTOCONCEDERECURSO-TAO-QUETZAL-ASOQUEB.pdf
289K



Auto concede recurso de anulación.pdf
275K

Mail Delivery Subsystem <mailer-daemon@googlemail.com>
Para: tribunalesarbitramento2021@gmail.com

22 de abril de 2025, 7:58

**No se ha encontrado la dirección**

Tu mensaje no se ha entregado a **notificacionesjudiciales@quetzalintl.co** porque no se ha encontrado el dominio quetzalintl.co. Comprueba que no haya erratas ni espacios innecesarios y vuelve a intentarlo.

MÁS INFORMACIÓN

INFORME MINTRABAJO T.A.O.-QUETZAL-ASOQUEB

5 mensajes

CARLOS GUTIERREZ <tribunalesarbitramento2021@gmail.com>

7 de mayo de 2025, 14:35

Para: tribunalesdearbitramen@mintrabajo.gov.co, pnustes@mintrabajo.gov.co, rvargas.abogados@gmail.com, jorgealbertojuradom@oulook.com, juan.rico@alianta.com.co

Bogotá D.C., 9 de mayo de 2025

Señores:

VICEMINISTERIO DE RELACIONES LABORALES E INSPECCION**MINISTERIO DE TRABAJO**

Ciudad

**Ref: TRIBUNAL DE ARBITRAMENTO OBLIGATORIO QUETZAL
INTERNATIONAL SERVICES S.A.S. VS. ASOCIACIÓN SINDICAL DE QUETZAL
INTERNATIONAL SERVICES DE LA INDUSTRIA BPO Y AFINES –ASOQUEB-**

Mediante ACTA de fecha 21 de abril de 2025, este Tribunal de Arbitramento Obligatorio ordenó oficiar a ese Ministerio, para informar que mediante Laudo Arbitral de fecha 7 de abril de los corrientes, resolvió el conflicto colectivo presentado entre la empresa el **QUETZAL INTERNATIONAL SERVICES S.A.S.** y la Organización Sindical denominada **ASOCIACIÓN SINDICAL DE QUETZAL INTERNATIONAL SERVICES DE LA INDUSTRIA BPO Y AFINES –ASOQUEB-**.

Contra dicho Laudo Arbitral, dentro del término legal la empresa interpuso recurso de anulación, el cual fue concedido mediante Acta de fecha 21 de abril de 2025, por lo que se ordenó el envío del expediente virtual a la Sala de Casación Laboral de la H. Corte Suprema de Justicia para lo de su competencia.

Se adjunta a la presente, los siguientes documentos:

1. Copia del Laudo Arbitral de fecha 7 de abril de 2025;
2. Copia del Acta 1 de Instalación del T.A.O., de fecha 3 de enero de 2025, donde se designó presidente y secretario, quienes tomaron posesión del cargo;
3. Copia del Acta por medio de la cual se concedieron los recursos de anulación presentados por la empresa.
4. Copia del oficio remisario del expediente virtual de la referencia a la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia.

Correo del Tribunal: tribunalesarbitramento2021@gmail.com____y.
gutierrezsiervo@yahoo.com

Cordialmente,

CARLOS ARTURO GUTIERREZ SIERVO
Secretario

4 adjuntos



1.- TAO-QUETZAL-ASOQUEB-ACTA-01-INSTALACION.pdf
240K



41.-T.A.O. QUETZAL-ASOQUEB-LAUDO ARBITRAL Y SALVAMENTOS DE VOTO.pdf
1091K



48.-T.A.O.QUETZAL-ASOQUEB-ACTA CONCEDE RECURSO DE ANULACION.pdf
275K



53.-T.A.O.-QUETZAL-ASOQUEB-OFICIOS ENVIO EXPEDIENTE CORTE.pdf
114K

Mail Delivery Subsystem <mailer-daemon@googlemail.com>
Para: tribunalesarbitramento2021@gmail.com

7 de mayo de 2025, 14:36



No se ha encontrado la dirección

Tu mensaje no se ha entregado a **tribunalesdearbitramen@mintrabajo.gov.co** porque no se ha encontrado la dirección o esta no puede recibir correo.

MÁS INFORMACIÓN

▲Este enlace te llevará a un sitio de terceros

Esta es la respuesta del servidor remoto:

550 5.4.1 Recipient address rejected: Access denied. For more information see
<https://aka.ms/EXOSmtpErrors> [BL02EPF00021F6B.namprd02.prod.outlook.com 2025-05-07T19:36:11.328Z
08DD8D628C42AC73]

Final-Recipient: rfc822; tribunalesdearbitramen@mintrabajo.gov.co

Action: failed

Status: 5.4.1

Remote-MTA: dns; mintrabajo-gov-co.mail.protection.outlook.com.

(2a01:111:f403:f901::1, the server for the domain mintrabajo.gov.co.)

Diagnostic-Code: smtp; 550 5.4.1 Recipient address rejected: Access denied. For more information see

TRIBUNAL DE ARBITRAMENTO OBLIGATORIO QUETZAL INTERNATIONAL SERVICES
S.A.S. VS. ASOCIACIÓN SINDICAL DE QUETZAL INTERNATIONAL SERVICES DE LA
INDUSTRIA BPO Y AFINES –ASOQUEB-

Bogotá D.C., 9 de mayo de 2025

Señores:

**VICEMINISTERIO DE RELACIONES LABORALES E INSPECCION
MINISTERIO DE TRABAJO**
Ciudad

**Ref: TRIBUNAL DE ARBITRAMENTO OBLIGATORIO QUETZAL
INTERNATIONAL SERVICES S.A.S. VS. ASOCIACIÓN SINDICAL DE
QUETZAL INTERNATIONAL SERVICES DE LA INDUSTRIA BPO Y
AFINES –ASOQUEB-**

Mediante ACTA de fecha 21 de abril de 2025, este Tribunal de Arbitramento Obligatorio ordenó oficiar a ese Ministerio, para informar que mediante Laudo Arbitral de fecha 7 de abril de los corrientes, resolvió el conflicto colectivo presentado entre la empresa el **QUETZAL INTERNATIONAL SERVICES S.A.S.** y la Organización Sindical denominada **ASOCIACIÓN SINDICAL DE QUETZAL INTERNATIONAL SERVICES DE LA INDUSTRIA BPO Y AFINES –ASOQUEB-**.

Contra dicho Laudo Arbitral, dentro del término legal la empresa interpuso recurso de anulación, el cual fue concedido mediante Acta de fecha 21 de abril de 2025, por lo que se ordenó el envío del expediente virtual a la Sala de Casación Laboral de la H. Corte Suprema de Justicia para lo de su competencia.

Se adjunta a la presente, los siguientes documentos:

1. Copia del Laudo Arbitral de fecha 7 de abril de 2025;
2. Copia del Acta 1 de Instalación del T.A.O., de fecha 3 de enero de 2025, donde se designó presidente y secretario, quienes tomaron posesión del cargo;
3. Copia del Acta por medio de la cual se concedieron los recursos de anulación presentados por la empresa.
4. Copia del oficio remitido del expediente virtual de la referencia a la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia.

Correo del Tribunal: tribunalesarbitramento2021@gmail.com y gutierrezsiervo@yahoo.com

Cordialmente,



CARLOS ARTURO GUTIERREZ SIERVO

Secretario

TRIBUNAL DE ARBITRAMENTO OBLIGATORIO QUETZAL INTERNATIONAL
SERVICES S.A.S. VS. ASOCIACIÓN SINDICAL DE QUETZAL INTERNATIONAL
SERVICES DE LA INDUSTRIA BPO Y AFINES –ASOQUEB-

Bogotá D.C., 9 de mayo de 2025

Honorables Magistrados
SALADE CASACION LABORAL
CORTE SUPRESMA DE JUSTICIA
BOGOTA, D.C.

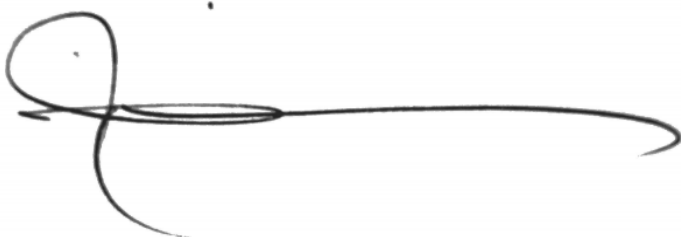
Ref: TRIBUNAL DE ARBITRAMENTO OBLIGATORIO QUETZAL
INTERNATIONAL SERVICES S.A.S. VS. ASOCIACIÓN SINDICAL
DE QUETZAL INTERNATIONAL SERVICES DE LA INDUSTRIA
BPO Y AFINES –ASOQUEB-

RECURSO EXTRAORDINARIO DE ANULACION

Comedidamente me permito informar que este Tribunal de Arbitramento Obligatorio, resolvió comunicar a esa entidad que se profirió el Laudo Arbitral de fecha 7 de abril de 2025, el cual fue recurrido por la Empresa **QUETZAL INTERNATIONAL SERVICES S.A.S.**, por lo que mediante Acta de fecha 21 de abril de 2025, se dispuso conceder el Recurso de Anulación impetrado oportunamente.

Para efecto de dar cumplimiento a lo ordenado, me permito allegar a ese despacho el expediente digitalizado compuesto por 53 archivos PDF:

Cordialmente,



CARLOS ARTURO GUTIERREZ SIERVO
Secretario Tribunal de Arbitramento
Tribnalesarbitramento2021@gmail.com
gutierrezsiervo@yahoo.com

Anexo lo anunciado.

TRIBUNAL DE ARBITRAMENTO OBLIGATORIO QUETZAL INTERNATIONAL
SERVICES S.A.S. VS. ASOCIACIÓN SINDICAL DE QUETZAL INTERNATIONAL
SERVICES DE LA INDUSTRIA BPO Y AFINES –ASOQUEB-

Bogotá D.C., 1o de julio de 2025

Honorables Magistrados
SALADE CASACION LABORAL
CORTE SUPRESMA DE JUSTICIA
BOGOTA, D.C.

Ref: TRIBUNAL DE ARBITRAMENTO OBLIGATORIO QUETZAL
INTERNATIONAL SERVICES S.A.S. VS. ASOCIACIÓN SINDICAL
DE QUETZAL INTERNATIONAL SERVICES DE LA INDUSTRIA
BPO Y AFINES –ASOQUEB-

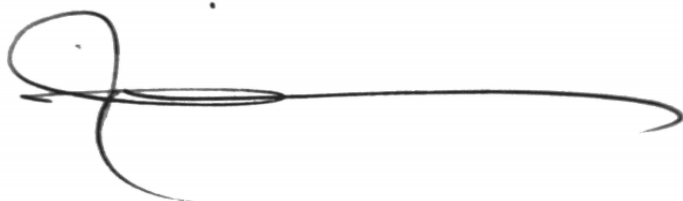
RECURSO EXTRAORDINARIO DE ANULACION

Comendidamente me permito informar a la H. Corte Suprema de justicia, Sala de Casación Laboral, que una vez subsanadas las inconsistencias contenidas en el expediente digitalizado de la referencia (Archivos 4; 45 y 52), se reenvía nuevamente el mismo, para que ese cuerpo colegiado resuelva el Recurso de Anulación presentado por la empresa **QUETZAL INTERNATIONAL SERVICES S.A.S.**, contra el Laudo Arbitral de fecha 7 de abril de 2025, proferido por este Tribunal de Arbitramento, el cual fue concedido mediante Acta de fecha 21 de abril de 2025. Recurso impetrado oportunamente.

Para efecto de dar cumplimiento a lo ordenado en Acta de fecha 21 de abril de 2025, me permito allegar a ese despacho el expediente digitalizado compuesto por 54 archivos PDF, divididos en dos (2) grupos, así:

Grupo A) Que contiene los Archivos 1-27
Grupo B) Que contiene los Archivos 28-54

Cordialmente,



CARLOS ARTURO GUTIERREZ SIERVO
Secretario Tribunal de Arbitramento
Tribnalesarbitramento2021@gmail.com
gutierrezsiervo@yahoo.com

Anexo lo anunciado.