

## COMUNICADO URGENTE

La organización sindical SINTRATELEFONOS informa a sus afiliados que, en ningún momento se ha concertado con la empresa una jornada híbrida ni la firma de **otrosí** para modificar su contrato, dado que convencionalmente no se han dado garantías a los trabajadores, y de manera unilateral la administración de ETB está fijando modificación al contrato de trabajo inicial donde desconoce las reglas contempladas en la Ley 1221 de 2008, el Decreto 884 de 2012, Decreto 1072 de 2015, Decreto 1227 de 2022 y demás normas concordantes, así como las regulaciones y conceptos tanto del Ministerio de Trabajo como del Ministerio de las TIC sobre el manejo adecuado de esta modalidad de trabajo.

Es así como, del contenido del **otrosí** que ha sido remitido a la empresa a diferentes trabajadores de la organización sindical, se puede mencionar que carece de protección para los trabajadores y tiene vacíos y omisiones legales en su redacción, entre otros, podemos mencionar particularmente lo que corresponde a las herramientas y elementos de trabajo que deben ser suministrados por el empleador, así como garantizar a través de la visita de salud ocupacional o ARL, para que sean ellos quienes avalen las medidas de salud y seguridad en el trabajo de cada posible teletrabajador, dado que son ellos los que conocen las circunstancias, roles y funciones de cada cargo para definir los riesgos asociados; así mismo, el auxilio de conectividad debe ser garantizado por el empleador para que los trabajadores no asuman costos de internet, telefonía y gastos de incremento en que van a incurrir por el consumo de servicios públicos domiciliarios al tener que estar laborando desde su casa y en particular, la empresa debió realizar una sensibilización previa para que todos los trabajadores conocieran esta nueva modalidad, siendo capacitados y formados previamente en riesgos laborales, autocuidado, salud mental, riesgo ergonómico, apropiación de las TIC y seguridad de la información como lo dispone la Ley.

Es de anotar, que si bien la empresa tiene la facultad de realizar modificaciones al contrato, debe contar con la voluntad y consentimiento libre de vicios por parte del trabajador, y este documento no cumple con los requisitos mínimos que debe contener el cambio de modalidad de trabajo, refleja subjetividad y sesgo patronal, dado que todas las obligaciones son para el trabajador y la empresa queda con el mínimo de responsabilidad respecto al bienestar, salud y protección para los trabajadores que acojan esta modalidad de trabajo.

Así las cosas, **SINTRATELEFONOS hace un llamado a todo el colectivo y recomienda abstenerse de firmar cualquier documento o la aprobación enviada mediante cualquier medio electrónico, hasta tanto no se revise cada uno de los artículos en detalle y las implicaciones que esta propuesta de modalidad de trabajo pueda causar a nuestra clase trabajadora.**

## JUNTA DIRECTIVA Y COMISIÓN DE RECLAMOS