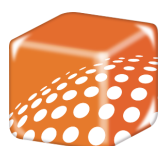


**SO
MOS**
socialmente
RESPONSABLES



Mono Tití Cabeciblanco
Especie en vía de extinción

PRIMER INFORME DE INVOLUCRAMIENTO PACTO GLOBAL AÑO 2017



METROTEL

Tabla de contenido

Historia.....	1
Quienes Somos.....	2
Misión y Visión.....	2
Propósitos Organizacionales.....	3
Marca Empleador.....	4
Red de Promotores.....	5
Política de Sostenibilidad.....	6
Modelo de sostenibilidad.....	7
Acciones frente al Pacto Global.....	8
Derechos Humanos.....	9
Principio 1: Salud y Seguridad.....	10
Reglamento interno del trabajo.....	11
Horario de trabajo.....	11
Horas extras y trabajo nocturno.....	12
Días de descanso legalmente obligatorios.....	13
Vacaciones renumeradas.....	14
Permiso.....	15
Salario mínimo convencional, lugar, días, horas de pago.....	16
Servicios médicos, medidas de seguridad.....	17
Licencias y reincorporación laboral.....	18
Principio 1: Trato Justo.....	19
Política contra el acoso laboral.....	19
Mecanismo de prevención del acoso laboral y procedimiento interno de solución.....	20
Principio 1 y 2: Impactos a la comunidad.....	24
Desarrollo y Calidad de vida.....	24
TopTalent.....	26
StarmeUp.....	28
Promoción urbana de las TIC a través de zonas WIFI.....	29
Concierto al Parque.....	30
Formación de Responsabilidad Social.....	31

Tabla de contenido

Verifícalo.....	32
Estándares Laborales.....	33
Principio 3.....	34
Sindicatos.....	34
Beneficios de los colaboradores.....	35
Principio 5.....	36
Política de prohibición de trabajos para menores de edad y mujeres.....	36
Día contra el trabajo el trabajo infantil.....	38
Principio 6.....	39
Reuniones Internas.....	39
Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.....	40
Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo.....	41
Atmosfera de Organizacional y Momentos de Vida.....	42
Medio Ambiente.....	45
Principio 7.....	46
Política Ambiental.....	46
Manejo de Residuos Integrales.....	48
Principio 8.....	49
Estrategia de Cero Papel.....	49
La tecnología al servicio del medio ambiente.....	51
Semana Verde.....	52
Programa Ciudadano de Horno.....	53
Principio 9.....	54
Programa Adopte.....	54
Anticorrupción.....	55
Principio 10.....	56
Protección a la información personal.....	56
Plan Anticorrupción.....	57
Línea Antifraude.....	58
Control Interno.....	59



METROTEL

Barranquilla, 5 de Septiembre de 2017

Me complace confirmar que METROTEL S.A E.S.P, ubicado en Barranquilla-Colombia, reafirma su apoyo al Pacto Global de las Naciones Unidas y a sus Diez Principios en los cuatro ejes temáticos: **Derechos Humanos, Medio Ambiente, Estándares Laborales y Anticorrupción**. De igual manera nos comprometemos a difundir este documento público con nuestros grupos de interés a través de nuestros canales de comunicación.

En METROTEL S.A E.S.P somos conscientes de la enorme responsabilidad social que tenemos con la región, como proveedores locales de redes y servicios de tecnologías de la información y las comunicaciones, por eso, buscamos contribuir de forma directa con el progreso y bienestar no sólo de nuestros colaboradores y sus familias sino de nuestros clientes, proveedores y accionistas.


El presente reporte describe los progresos realizados por METROTEL S.A E.S.P en la integración de los Principios de Pacto Global a la estrategia del negocio, cultura y operaciones diarias. Durante la gestión de este año, la integración se visibilizó en varias acciones, en cuanto a **Derechos Humanos**, construimos un programa de desarrollo y calidad de vida para los colaboradores que incluyó la implementación de una plataforma de reconocimiento llamada "*StarMeUp*" y, una plataforma digital que permite maximizar los procesos de atracción, retención y, fidelización del talento humano: "*TopTalent*". Además, destacamos el impacto en la comunidad a través de programas como: "Promoción urbana de las TIC's" que en convenio con el Distrito de Barranquilla y la Gobernación del Atlántico ofrece zonas de WI-FI gratis en los parques de la ciudad y el departamento. "Concierto al parque" es otro programa que busca fortalecer el arte musical en la ciudad de Barranquilla. "Verifícalo", una plataforma que permite a los clientes verificar la identidad de los técnicos y personal de ventas que laboran con la Compañía.

En lo que tiene que ver con **Medio Ambiente**, exponemos nuestra Política Ambiental, el programa de manejo de residuos integrales, la estrategia de cero papel, la implementación de "*Laserfiche*", herramienta tecnológica que permite administrar, almacenar y digitalizar la información. Adicionalmente METROTEL S.A E.S.P participa en el programa de Ciudadano de Honor, el cual busca educar en consumo responsable y cultura ciudadana a nuestros colaboradores. También nos vinculamos al programa "Adopte", alianza con la Fundación Botánica y Zoológica de Barranquilla para la protección y conservación del Mono Tití.

Finalmente, el informe incluye los **Ámbitos laborales y de Anticorrupción**, a través de la presentación de las políticas y acciones que ha desarrollado METROTEL S.A E.S.P para que de manera integral se cumplan y promuevan en la Compañía estas prácticas.

Esperamos que este documento proporcione información suficiente para ilustrar los avances y, mejoras de nuestros procesos alineados a los objetivos del Pacto Global.

Atentamente,


Giovanni Mario Palma Cortés
Gerente General

NIT. 800.229.393-6

Metropolitana de Telecomunicaciones S.A. E.S.P. Calle 74 No. 57-35 PBX: (095) 3600000 - 018000197099 Fax: 3600997
Barranquilla - Colombia
www.metrotel.net.co

HISTORIA

La empresa Metropolitana de Telecomunicaciones de Barranquilla **METROTEL** nace el **7 de julio de 1993**, inicialmente como una nueva alternativa en la prestación del servicio de telefonía fija en Barranquilla y su Área Metropolitana.

El 9 de mayo de 1994 nace **METROTEL REDES S.A**, con el objetivo de construir la red telefónica requerida por Metrotel S.A para cumplir con la concesión obtenida del Área Metropolitana de Barranquilla, y desarrollar proyectos comunes en los municipios de Soledad, Galapa, Puerto Colombia, Malambo y el Distrito de Barranquilla.

Esta concesión se firmó por un término de 20 años, tiempo durante el cual la sociedad instalaría, operaría y mantendría 100 mil líneas con tecnología Acatel Bell Telephone Co., empresa aliada, Líder en telecomunicaciones a nivel mundial.

Líder en varios frentes **METROTEL REDES S.A** fue la empresa que poseía la infraestructura, operaba y mantenía toda red telefónica, manejaba el área financiera, administrativa y tenía la licencia de valor agregado para prestar servicios como Internet, Correo de Voz y Transmisión de Datos. La evolución de la entidad ha venido soportada en ofrecer un completo y renovado portafolio en servicio de telecomunicaciones para el segmento de hogares, empresa y gobierno, dentro de los cuales se encuentra la Televisión Digital Satelital, HD, Telefonía Móvil Celular, sistemas de videovigilancia y servicios de voz. METROTEL S.A se convirtió en la dueña de la concesión, quien se encargaba de los clientes, los comercialización, facturación y recaudo, su misión: garantizar que la empresa siguiera creciendo al tiempo que se encargaba de optimizar los recursos.

A finales de 2013 **METROTEL REDES S.A** y **METROTEL S.A** se fusionan, formando a METROTEL S.A E.S.P. líder en la prestación de servicio de telecomunicaciones en Barranquilla y su Área Metropolitana, consolidándose como una de las empresas más importantes de la Región Caribe.



QUIENES SOMOS

Satisfacer las necesidades de nuestros clientes mediante la innovación en la prestación de servicios de telecomunicaciones, sosteniendo el liderazgo en el mercado y los indicadores de rentabilidad.



MISIÓN

VISIÓN

En el año 2018, seremos reconocidos como la empresa líder de servicios integrales e innovadores de telecomunicaciones a nivel local, con indicadores de calidad y servicio que superen las expectativas de nuestros clientes.

Propósitos Organizacionales



TRABAJAMOS CON
PASIÓN
PARA DEJAR HUELLAS
IMBORRABLES



PONEMOS EN CONTACTO
NUESTROS SUEÑOS
CON LOS DE NUESTROS
CLIENTES



NOS REINVENTAMOS
PARA GENERARTE
**EXPERIENCIAS
MARAVILLOSAS**



IMPACTAMOS
POSITIVAMENTE
A LAS COMUNIDADES
DONDE ESTAMOS
PRESENTES



RESPONDEMOS
CON AGILIDAD Y
DINAMISMO A
LOS RETOS
QUE NOS PLANTEAN

Marca empleador



Para **METROTEL S.A E.S.P** el último año fue de re-inversión y de construcción colaborativa de la nueva cultura orientada a la transformación digital y al servicio al cliente. En este proceso una de las primeras iniciativas fue la construcción de la marca empleador “SOMOS parte de tu historia”.

Programa de Calidad de Vida



Programa en el cual el colaborador es el epicentro, en un fiel reflejo de la promesa de valor de la Compañía, que está orientada en entregar momentos significativos que obedezcan a necesidades personales mediante experiencias vividas en el ámbito laboral.



Programa de Desarrollo y Formación

Su objetivo es potencializar en los colaboradores habilidades, competencias y conocimientos a través del despliegue de acciones de desarrollo y formación.



Programa de Compensación y Beneficios

Su propósito es lograr equilibrio para los colaboradores a través de acciones de beneficio emocional que incluye tiempo libre, reconocimiento, e inclusión.

Somos Red de PROMOTORES

Socialmente Responsables

METROTEL S.A E.S.P ha creado una **Red de Promotores de Responsabilidad Social**, dicha Red está conformada por colaboradores interesados en aprender y difundir el conocimiento en diferentes temas de RSE.

Las funciones de la Red de Promotores son: participar en las capacitaciones propias del tema, organizar charlas con los compañeros de su área, incentivar en sus compañeros de trabajo la participación en las iniciativas de proyectos relacionados con el tema.

Un promotor en **METROTEL S.A E.S.P** se caracteriza por su liderazgo y trabajo en equipo, su capacidad de convocatoria, su interés por el tema específico de la Red a la pertenece, buenas relaciones interpersonales, buena energía, excelente expresión oral y escrita, pasión por la innovación, interés por aprender cosas nuevas y por ser una persona proactiva.

La vinculación de la Red de Promotores es libre y no implica alguna obligación contractual con **METROTEL S.A E.S.P**, lo que se busca es generar mayor participación, involucramiento y comunicación de los colaboradores de la compañía en las actividades que se desarrollan al interior de ésta.

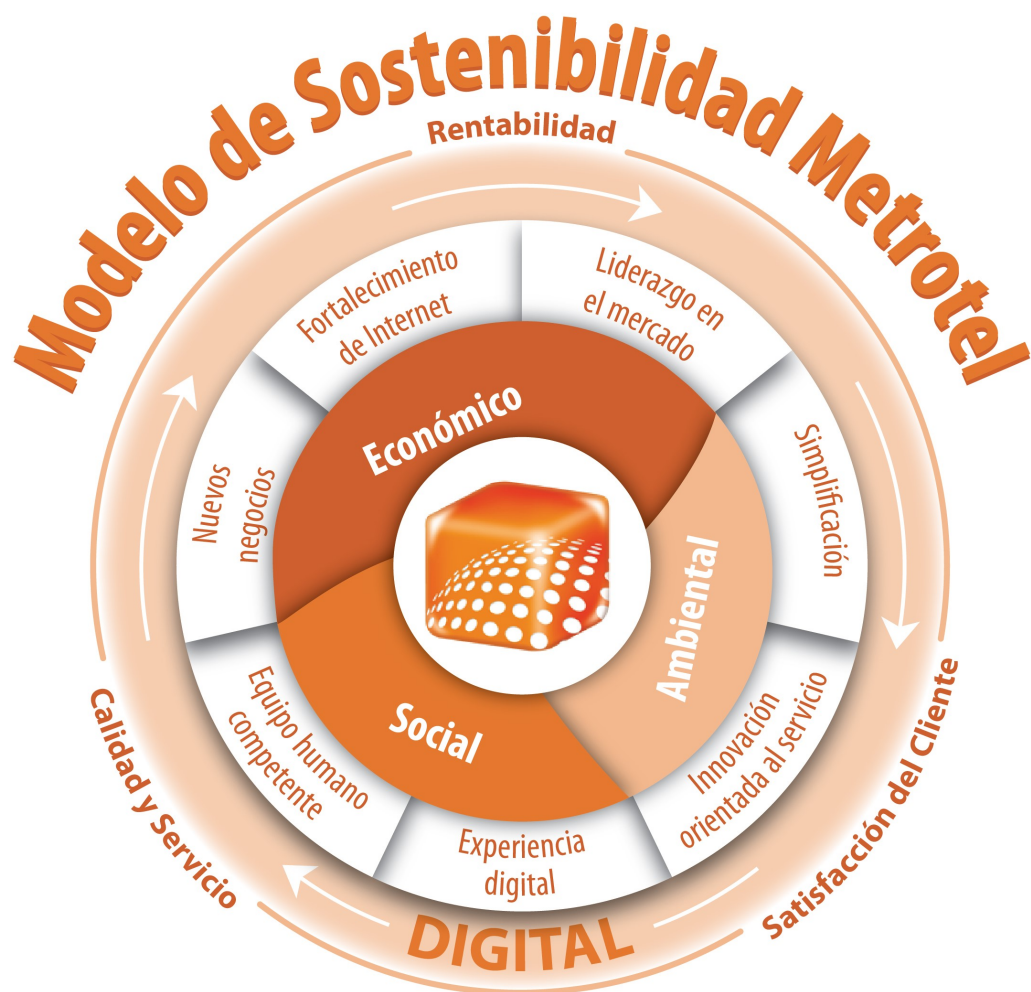


En **METROTEL S.A E.S.P** somos conscientes de la enorme responsabilidad social que tenemos con la región como proveedores locales de redes y servicios de tecnologías de la información y las comunicaciones, por eso, buscamos contribuir de forma directa con el progreso y bienestar no sólo de nuestros trabajadores y sus familias sino de nuestros clientes, proveedores y, en forma general, de las comunidades que se encuentran en nuestras zonas de cobertura y operación, constituyéndonos, en un vehículo de impacto colectivo de la transformación digital, que beneficiará las generaciones futuras en este proceso de globalización cultural, económica y social.

METROTEL S.A E.S.P como miembro de Pacto Global de Naciones Unidas, por consiguiente, está comprometida con la ejecución de buenas prácticas en materia de provisión de empleos, salud ocupacional, seguridad social, contratación, impacto ambiental, fortalecimiento de las relaciones con la comunidad, clientes, proveedores y demás grupos de interés en las cuales, se ven reflejados valores supremos inherentes a nuestra estrategia empresarial tales como la ética, la transparencia y la buena fe.

Por lo anterior, trabajamos diariamente por articular nuestro objetivo comercial (posicionamiento en el mercado) con la política de responsabilidad social, manteniendo el equilibrio en tres pilares básicos de la sostenibilidad (económico, social, ambiental), comprometiéndonos con los siguientes lineamientos:

- Garantizar la rentabilidad organizacional y el progreso de la región a través de la provisión de servicios de la más alta calidad, procurando la satisfacción de nuestros clientes y la continuidad del negocio.
- Desarrollar y generar espacios de aprendizaje para nuestros colaboradores que permitan la constante generación de valor, a través de su motivación y conocimiento aplicados al servicio de nuestros clientes.
- Construir relaciones fuertes con la comunidad, basadas en la confianza, la inclusión social de nuestros grupos de interés.
- Usar de forma racional y eficiente los recursos, procurando la simplificación de los procesos y la promoción de actividades enfocadas a cuidado y la preservación del medio ambiente.
- Respetar, apoyar y promover, dentro de su ámbito de competencia y en función de sus actividades la protección de los derechos humanos evitando cualquier amenaza y/o vulneración a los mismos.



Metrotel S.A E.S.P como empresa comprometida con los diversos actores del entorno tanto económico como social para el desarrollo de la región, ha iniciado la construcción de un modelo de sostenibilidad a través de iniciativas tendientes a estrechar los lazos de relacionamiento, creando valor para todos aquellos grupos implicados en el adecuado funcionamiento y operación de la organización, dentro del marco de la Responsabilidad Social Empresarial y Sostenibilidad como parte central de sus actividades.

A través de prácticas socialmente responsables, se han puesto en marcha acciones que generan valor social y medioambiental, impactando positivamente el entorno; es así como se han identificado e intervenido procesos, actividades y se han generado alianzas para beneficio de nuestros grupos de interés.



APOYAMOS
EL PACTO MUNDIAL

ACCIONES FRENTA AL PACTO GLOBAL

Metrotel S.A E.S.P como empresa comprometida con los diversos actores del entorno tanto económico como social para el desarrollo de la región, ha iniciado la construcción de un modelo de sostenibilidad a través de iniciativas tendientes a estrechar los lazos de relacionamiento, creando valor para todos aquellos grupos implicados en el adecuado funcionamiento y operación de la organización, dentro del marco de la Responsabilidad Social Empresarial y Sostenibilidad como parte central de sus actividades. A través de prácticas socialmente responsables, se han puesto en marcha acciones que generan valor social y medioambiental, impactando positivamente el entorno; es así como se han identificado e intervenido procesos, actividades y se han generado alianzas para beneficio de nuestros grupos de interés

A continuación, se desarrollan los cuatro ejes temáticos del Pacto Global; cómo se implementan y miden en **METROTEL S.A E.S.P**. Ello basado en la revisión de las políticas, proyectos estratégicos y de impacto social, e indicadores de la gestión institucional.

Este primer informe de 2017, es un primer acercamiento al involucramiento institucional de los lineamientos del Pacto Global.



**SO
MOS**
Socialmente
RESPONSABLES

DERECHOS HUMANOS

En cuanto al eje de **Derechos Humanos**, **METROTEL S.A E.S.P.**, apoya y respeta la protección de los Derechos Humanos proclamados internacionalmente en su ámbito de influencia y busca no convertirse en cómplice de abusos a los derechos humanos. Así, el compromiso de Metrotel se ve reflejado en las políticas y estrategias cooperativas que se desarrollan en la Compañía, además de participar en programas que involucran a toda la comunidad.

Política de Seguridad y Salud en el Trabajo

En METROTEL S.A E.S.P prima el bienestar laboral de sus funcionarios y colaboradores por lo que la gerencia tiene como principio básico implementar sostener y mejorar el sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo contribuyendo al bienestar físico y psicológico de sus funcionarios y colaboradores, interviniendo los factores que contribuyen a los accidentes de trabajo y enfermedades laborales. Por lo que METROTEL S.A E.S. P adquiere como compromiso los siguientes aspectos:

- La gerencia tomara el liderazgo del sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo como compromiso ante gestión y velar por el cumplimiento de la misma.
- Identificara los peligros, evaluara y controlara los riesgos oportunamente. En busca de prevenir los accidentes de trabajo y enfermedades laborales.
- Se dispondrán de diferentes recursos técnicos, tecnológicos y económicos que permitan la implementación de sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo y medio ambiente.
- Cumplir con los requisitos legales vigentes en el país y todos aquellos suscritos por la compañía.
- Alcanzar y mantener altos estándares en seguridad, Salud en el trabajo y Ambiente a través del mejoramiento continuo.
- Promover la participación activa del COPASST en las diferentes actividades de SSTA.
- Fomentar estilos de vida saludables a sus funcionarios y colaboradores a través de diversas actividades de promoción y prevención
- Disponer de canales de participación y de notificación para sus funcionarios que les permitan conectarse con la gerencia sobre temas de SST.
- Desarrollará programas de capacitación y entrenamiento dirigido a todo su personal con el objetivo de poder identificar los peligros y riesgos asociados a su labor que les permita la participación activa en la misma.
- Trabajará por la protección y conservación del medio ambiente por ello se garantiza el uso de insumos y manejo de residuos que no contaminan el ambiente y cumplen con las normas legales vigentes.

Reglamento Interno del Trabajo

HORARIO DE TRABAJO

ARTICULO 15°.- El horario de trabajo para el desarrollo de las labores en la empresa y en consideración de ellas se cumplirá como a continuación se indica:

Entrada en la mañana: De Lunes a Viernes: de 7:30 AM a 12:30 M.

Tiempo de alimentación: Una hora y treinta minutos diarios (de 12:30 M a 2:00 PM).

Entrada en la tarde: De Lunes a Viernes: de 2:00 PM a 6:00 PM.

PARAGRAFO 1: Los días laborales son: Lunes a Viernes.

PARAGRAFO 2: En las empresas con más de cincuenta (50) trabajadores que laboren cuarenta y ocho (48) horas a la semana, estos tendrán derecho a que dos (2) horas de dicha jornada, por cuenta del empleador, se dediquen exclusivamente a actividades recreativas, culturales, deportivas ó de capacitación.

PARAGRAFO 3: HORARIOS ESPECIALES

1) El personal que labora en los Centros de Atención al Cliente deben estar en su puesto de trabajo en los días lunes a viernes a las 7:20 AM, y su jornada laboral finaliza a las 5:50 PM. Dado que el horario de atención al público en METROTEL S.A. ESP es jornada continua, el personal de Centros de Atención al Cliente se rota diariamente entre los siguientes turnos:

De lunes a viernes 7:20 AM a 12:00 M y de 1:30 PM a 5:50 PM.

De lunes a viernes 7:20 AM a 1:30 PM y de 3:00 PM a 5:50 PM.

En los casos en que los Centros de Atención al Cliente se encuentren congestionados, el tiempo de descanso para los funcionarios será de cuarenta y cinco (45) minutos y será tomado de manera organizada y programada por el Jefe del Centro de Atención al Cliente.

Los días sábado, los Centros de Atención al Cliente de las Centrales Prado y Centro tienen atención al público en el horario de 8:30 AM a 12:30 PM. En este horario el personal se rota con una periodicidad de dos (2) semanas.

2) El personal que labora en el Centro Operación Red (NOC) rota su horario de trabajo entre los siguientes turnos de lunes a domingo:

a) De 6:00 AM a 2:00 PM.

De 2:00 PM a 10:00 PM.

De 10:00 PM a 6:00 PM.

El trabajador que labora en domingo, tiene durante la semana siguiente un día de descanso compensatorio.

PARAGRAFO 4: JORNADA ESPECIAL. - En las empresas, factorías o nuevas actividades establecidas desde el primero de enero de 1991, el empleador y los trabajadores pueden acordar temporal o indefinidamente la organización de turno 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 seis (6) horas al día y treinta y seis (36) a la semana.

En este caso no habrá lugar al 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 (1) día de descanso remunerado.

El empleador no podrá; aún con el consentimiento del trabajador, contratarlo para la ejecución de dos (2) turnos en el mismo día, salvo en labores de supervisión, dirección, confianza o manejo.

HORAS EXTRAS Y TRABAJO NOCTURNO

ARTICULO 16°.- Trabajo diurno es el comprendido entre las 6:00 AM y las 10:00 PM. Trabajo nocturno es el comprendido entre las 10:00 PM y la 6:00 AM.

ARTICULO 17°.- Trabajo suplementario o de horas extras es el que excede de la jornada ordinaria y en todo caso el que excede de la máxima legal.

ARTICULO 18°.- El trabajo suplementario o de horas extras, a excepción de los casos señalados en el Código Sustantivo del Trabajo, solo podrá efectuarse en dos (2) horas diarias y mediante autorización expresa del Ministerio del Trabajo o entidad competente.

ARTICULO 19°.- El trabajo suplementario o de horas extras se pagará por la empresa así: Si es diurno con un recargo del veinticinco por ciento (25%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno y si es nocturno, con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.

El trabajo suplementario o de horas extras, si es en días dominicales o festivos, se pagará así: si es diurno con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) correspondiente al recargo dominical sobre el valor de la hora normal más el veinticinco por ciento (25%) de la hora extra diurna. Si es nocturno con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) correspondiente al recargo dominical sobre el valor de la hora normal más el setenta y cinco por ciento (75%) de la hora extra nocturna.

ARTICULO 20°.- El trabajo nocturno por el solo hecho de ser nocturno, se remunerará por la empresa, en su caso con un solo recargo de treinta y cinco por ciento (35%) sobre el valor del trabajo diurno, con excepción del caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales prevista en el Artículo 20 literal c) de la Ley 50 de 1990.

Si el recargo nocturno corresponde a días dominicales o festivos, se pagará con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) correspondiente al recargo dominical sobre el valor de la hora normal más el treinta y cinco por ciento (35%) del recargo nocturno.

ARTICULO 21°.- Cada uno de los recargos a que se refieren los artículos anteriores se producen de manera exclusiva, es decir sin acumularlo con ningún otro.

ARTICULO 22°.- El pago del trabajo suplementario o de horas extras y de recargo por trabajo nocturno, se efectuará de acuerdo con lo previsto por la Ley.

PARAGRAFO: La empresa podrá implantar turnos especiales de trabajo nocturno, de acuerdo con lo previsto por la Ley.

ARTICULO 23°.- La empresa no reconocerá trabajo suplementario o de horas extras sino cuando expresamente lo exija a sus trabajadores de acuerdo con lo establecido para el efecto en este Reglamento. En este caso la autorización debe ser entregada a Gestión Humana o a la dependencia que haga sus veces, firmada por la persona que lo laboró, su jefe inmediato y el Gerente del área correspondiente o quien éste autorice, con la explicación escrita acerca de la justificación del trabajo suplementario.

PARAGRAFO: En ningún caso las horas extras de trabajo, diurnas o nocturnas, podrán exceder de dos (2) horas diarias y doce (12) semanales.

Cuando la jornada de trabajo se amplíe por acuerdo entre empleadores y trabajadores a diez (10) horas diarias, no se podrá en el mismo día laborar horas extras.

DÍAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIOS

ARTICULO 24°.- Serán días de descanso obligatorio remunerados los domingos y días de fiesta que sean reconocidos como tales en nuestra legislación laboral.

1). Todos los trabajadores, tanto del sector público como el sector privado, tienen derecho al descanso remunerado en los siguientes días de fiestas de carácter civil o religioso: Primero de Enero, seis de Enero, diecinueve de Marzo, primero de Mayo, veintinueve de Junio, veinte de Julio, siete de Agosto, quince de Agosto, doce de Octubre, primero de Noviembre, once de Noviembre, ocho de Diciembre y veinticinco de Diciembre, además de los días jueves y viernes santos, Ascensión del Señor, Corpus Cristo y Sagrado Corazón de Jesús.

2). Pero el descanso remunerado del seis de enero, diecinueve de Marzo, veintinueve de junio, quince de Agosto, doce de Octubre, primero de Noviembre, once de Noviembre, Ascensión del señor. Corpus Cristo y el Sagrado Corazón de Jesús cuando no caiga en día lunes se trasladarán al lunes siguiente de dicho día. Cuando las mencionadas festividades sean Domingo el descanso remunerado igualmente se trasladará al Lunes.

Las prestaciones y derechos que para el trabajador origina el trabajo en los días festivos, se remunerarán y reconocerán en relación al día de descanso remunerado establecido en el inciso anterior.

PARAGRAFO 1: Cuando la jornada de trabajo convenidas por las partes, en días u horas, no impliquen la prestación de servicios en todos los días laborales de la semana, el trabajador tendrá derecho a la remuneración del descanso dominical en proporción al tiempo laborado.

PARAGRAFO 2: La remuneración correspondiente al descanso en días festivos se liquidará como para el descanso dominical, pero sin que haya lugar a descuento alguno por falta de trabajo.

ARTICULO 25°.- El descanso en los domingos y los demás días expresados en este Reglamento tiene una duración mínima de veinticuatro (24) horas.

VACACIONES REMUNERADAS

ARTICULO 26°.- Los trabajadores que hubieren prestado sus servicios durante un (1) año tienen derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas.

ARTICULO 27°.- La época de vacaciones debe ser señalada por la empresa a más tardar dentro del año subsiguiente, y ellas deben ser concedidas oficiosamente ó a petición del trabajador, sin perjudicar el servicio y la efectividad del descanso.

El patrono tiene que dar a conocer al trabajador con quince (15) días de anticipación la fecha en que se concederá las vacaciones.

ARTICULO 28°.- Si se presenta interrupción justificada en el disfrute de las vacaciones del trabajador no pierde el derecho a reanudarlas.

ARTICULO 29°.- Se prohíbe compensar las vacaciones en dinero, pero el Ministerio de Trabajo o entidad que haga sus veces, podrá autorizar que se pague en dinero hasta la mitad de las vacaciones, en casos especiales de perjuicio para la Economía Nacional o la Industria. Cuando el contrato de trabajo termine sin que el trabajador hubiere disfrutado de vacaciones, la compensación de éstas en dinero procederá por año cumplido de servicios y proporcionalmente por fracción de año.

En todo caso para la compensación se tendrá como base el último salario devengado por el trabajador.

ARTICULO 30°.- En todo caso, el trabajador gozará anualmente, por lo menos de seis (6) días hábiles de vacaciones, lo que no son acumulables. Las partes pueden convenir en acumular los días restantes de vacaciones hasta por dos (2) años. La acumulación puede ser hasta por cuatro (4) años, cuando se trata de trabajadores técnicos, especializados, de confianza, de manejo, o de extranjeros que presten sus servicios en lugares distintos a los de la residencia.

ARTICULO 31°.- Todo empleador llevará un registro de vacaciones en que se anotará la fecha de ingreso de cada trabajador, fecha en que toma sus vacaciones, fecha en que las termina y la remuneración de las mismas.

PARAGRAFO: En los contratos a término fijo inferior a un (1) año, los trabajadores tendrán derecho al pago de vacaciones en proporción al tiempo laborado, cualquiera que este sea.

PERMISOS

ARTICULO 32°.- La empresa concederá a sus trabajadores los permisos necesarios para el ejercicio del derecho del 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 un compañero, siempre que avisen con la debida oportunidad a la empresa a sus representantes y que los dos últimos casos, el número de los ausentes no sea tal que perjudiquen dicho funcionamiento de establecimiento. La concesión de los permisos antes dichos estará sujeta a las siguientes condiciones:

- 1). 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 éste, según lo permitan las circunstancias.
- 2). En caso de entierro de compañeros de trabajo el aviso puede ser hasta con un día de anticipación y el permiso se concederá hasta el diez por ciento (10%) de los trabajadores.
- 3). En los demás casos (sufragio, desempeño de cargos transitorios de forzosa aceptación y concurrencia al servicio médico correspondiente) el aviso se dará con la anticipación que las circunstancias lo permitan, salvo convención en contrato y a excepción del caso de concurrencia al servicio médico, el tiempo empleado en estos permisos puede descontarse al trabajador o compensarse en tiempo igual de trabajo efectivo en horas distintas a su jornada ordinaria a opción de la empresa.

SALARIO MÍNIMO CONVENCIONAL, LUGAR, DÍAS, HORAS DE PAGO Y PERIODO QUE LO REGULAN

ARTICULO 33°.- La empresa convendrá con el trabajador lo relativo al salario que haya de corresponderle, teniendo en cuenta sus diversas modalidades como por unidad de tiempo de obra a destajo y por áreas, etc., pero siempre respetando el salario mínimo legal o el fijado en los pactos, convenciones colectivas o fallos arbitrales.

ARTICULO 34°.- Se denomina jornal el salario estipulado por días y, sueldo el estipulado por períodos mayores.

ARTICULO 35°.- Salvo convenio por escrito, el pago de los salarios se efectuará en el lugar donde el trabajador presta sus servicios durante el trabajo o inmediatamente después del cese.

ARTICULO 36°.- El salario se pagará al trabajador directamente o a la persona que él autorice por escrito así:

- 1) El salario en dinero debe pagarse por períodos iguales y vencidos en Moneda Legal. El período de pago para los jornales no puede ser mayor de una semana y para el sueldo no mayor de un mes.
- 2) 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.

ARTICULO 37°.- No obstante lo dispuesto en el Código Sustantivo del Trabajo y las normas concordantes, cuando el trabajador devengue un salario ordinario superior a diez (10) salarios mínimos legales mensuales, valdrá la estipulación escrita de un salario que además de retribuir el trabajo ordinario compense de antemano el valor de las prestaciones, recargos y beneficios tales como el correspondiente al trabajo nocturno, extraordinario o al dominical y festivo, el de primas legales, extralegales, las cesantías y sus intereses, subsidios y suministros en especies; y, en general, las que se incluyan en dicha estipulación, excepto las vacaciones.

En dicho caso el salario integral no podrá ser inferior al monto de diez (10) salarios mínimos legales mensuales, más el factor prestacional correspondiente a la empresa que no podrá ser inferior al treinta por ciento (30%) de dicha cuantía.

Este salario no estará exento de las cotizaciones a la seguridad social, ni de los aportes al SENA, ICBF, y Cajas de Compensación Familiar, pero para calcular su ingreso base de liquidación, se disminuirán en un treinta por ciento (30%).

El trabajador que desee acogerse a esta estipulación, recibirá la liquidación definitiva de su auxilio de cesantías y demás prestaciones sociales causadas hasta esa fecha, sin que por ello se entienda terminado su contrato de trabajo.

SERVICIOS MÉDICOS, MEDIDAS DE SEGURIDAD, RIESGOS PROFESIONALES, PRIMEROS AUXILIOS EN CASO DE ACCIDENTES DE TRABAJO, NORMAS SOBRE LABORES EN ORDEN A LA MAYOR HIGIENE, REGULARIDAD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

ARTICULO 38°.- 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 implantar y ejecutar actividades permanentes en medicina preventiva y del trabajo, y de higiene y seguridad industrial, de conformidad al programa de salud ocupacional, con el objeto de velar por la protección integral del trabajador.

ARTICULO 39°.- Los servicios médicos, que requieren los trabajadores se prestarán por el Instituto de Seguros Sociales y por las Entidades Prestadoras de Salud (EPS) en el lugar en que aquellos se hallen inscritos. Estará a cargo del empleador en aquellos sitios en que dicha asistencia no sea prestada por tal entidad.

ARTICULO 40°.- Todo trabajador dentro del mismo día en que se sienta enfermo deberá comunicarlo a su Jefe Inmediato, o al Gerente del Área o al Gerente de la empresa, quien hará lo conducente para que sea examinado por el medico correspondiente, a fin de que certifique si se puede continuar o no el trabajo y en su caso determina la incapacidad y el tratamiento a que el trabajador debe someterse. Si éste no diere aviso dentro del término indicado y 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 debida oportunidad.

ARTICULO 41°.- Los trabajadores deben someterse a las instrucciones y tratamientos que ordene el médico que los haya examinado, así como a los exámenes y tratamientos preventivos que para todos o alguno de ellos ordena la empresa 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 esta negativa.

ARTICULO 42°.- El trabajador que se encuentre afectado de enfermedad que no tenga carácter de profesional y sea riesgosa para la sanidad del personal por ser contagiosa o crónica, será aislado provisionalmente hasta que el médico certifique si puede reanudar las tareas o si debe ser retirado definitivamente dando aplicación a la Ley.

ARTICULO 43°.- Los trabajadores deberán someterse a todas las medidas de higiene y seguridad que prescriban las autoridades del ramo en las enfermedades y de los riesgos en el manejo de máquinas y demás elementos de trabajo especialmente para evitar los accidentes de trabajo.

ARTICULO 44°.- En caso de accidente de trabajo el jefe de la respectiva dependencia o su representante, ordenará inmediatamente la prestación de los primeros auxilios adecuados, la llamada al médico si lo tuviere o uno particular si fuere necesario, y tomará todas las demás medidas que se impongan y que se consideren necesarias para reducir al mínimo las consecuencias del accidente.

ARTICULO 45°.- En caso de accidente no mortal aún en el más leve o de apariencia insignificante, el trabajador lo comunicará al Jefe Inmediato, o al Gerente del Área o al Gerente de la empresa, para que estos procuren los primeros auxilios, provean asistencia médica y tratamientos oportunos y den cumplimiento o lo previsto en el Código Sustantivo de Trabajo. El médico continuará el tratamiento respectivo e indicará las consecuencias del accidente y la fecha en que cese la incapacidad.

ARTICULO 46°.- De todo accidente se reportará a la Administradora de Riesgos Profesionales que la empresa tenga contratada, en formato especial estipulado por ella, con indicación de fecha, hora, sector y circunstancias en que ocurrió, nombre de los testigos presenciales si los hubiere y en forma sintética lo que estos puedan aclarar.

ARTICULO 47°.- En lo referente a los puntos de que trata este capítulo, tanto la empresa como los trabajadores se someterán a las normas del Código Sustantivo de Trabajo y Seguridad Social, y las demás que con tal fin se establezcan. De la misma manera, ambas partes están obligadas a sujetarse a la legislación vigente sobre salud ocupacional, de conformidad a los términos estipulados en los preceptos legales pertinentes.

LICENCIAS Y REINCORPORACIÓN LABORAL

METROTEL S.A E.S.P se asegura de cumplir la ley de maternidad y paternidad, buscando un balance entre el ámbito laboral y familiar, de lo que va corrido del año 6 mujeres obtuvieron su licencia de maternidad y un hombre obtuvo su licencia de paternidad, lo cuales se reincorporaron en un 100% a sus labores.

Política contra el Acoso Laboral

METROTEL S.A E.S.P, busca generar un ambiente de trabajo sano seguro y adecuado para aquellos que trabajan en la misma; por lo tanto, promueve un ambiente de trabajo que erradique el acoso laboral, contando con la participación de los trabajadores y trabajadoras desde su responsabilidad. Por ello fija los siguientes puntos:

- Todos los empleados (as) tienen derecho de trabajar en un entorno libre de toda forma de discriminación y conductas que se puedan considerar hostigamiento, limitación o alteración.
- Por su parte la empresa se compromete a prevenir y erradicar las conductas del acoso laboral y a defender el derecho a todos (as) los (as) trabajadores (as) para ser tratados con dignidad en el trabajo. Todos ellos deberán colaborar conjuntamente en la instauración del plan de prevención contra el acoso laboral en el lugar del trabajo.
- La empresa también se compromete a establecer actividades tendientes a generar una conciencia colectiva de sana convivencia, 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.
- La empresa contra el acoso laboral desde un punto de vista preventivo, de manera que se integre la prevención de estas conductas en los sistemas de gestión que desarrolla.
- Cualquier persona que se comprometa en un comportamiento de hostigamiento será sujeta a investigación de acuerdo a lo establecido en la normativa vigente, procedimiento y sus respectivas medidas disciplinarias.

MECANISMOS DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL Y PROCEDIMIENTO INTERNO DE SOLUCIÓN

ARTICULO 68°.- Los mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral previstos por la empresa tienen por objeto la generación de una conciencia colectiva que promueva el trabajo en condiciones dignas y justas, la libertad, la intimidad, la honra y la salud mental de los trabajadores, la armonía entre quienes comparten un mismo ambiente laboral y un buen ambiente en la empresa.

ARTICULO 69°.- Se entenderá por acoso laboral toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un trabajador por parte de sus superiores jerárquicos inmediatos o mediatos, compañeros de trabajo o subalternos, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror o angustia, a causar un perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo o inducir a la renuncia del mismo.

ARTICULO 71°.- Los siguientes son los mecanismos de prevención previstos por la empresa:

- 1) Instruir a sus trabajadores sobre el contenido de la Ley 1010 de 2006.
- 2) Poner en conocimiento de los trabajadores las conductas que constituyen acoso laboral, las circunstancias que agravan o atenúan esas conductas, las sanciones previstas en caso de incurrir en tales conductas, así como aquellas conductas que no constituyen acoso laboral.
- 3) Instruir a los trabajadores sobre la importancia de examinar con buen criterio a la luz de las previsiones de la ley, las conductas que en su opinión constituyan acoso laboral, para no permitir ese tipo de conductas y para no incurrir en denuncias temerarias, de manera que se mantenga el respeto de los derechos de todos los trabajadores.
- 4) Mantener abiertos los espacios de diálogos que constituyan una adecuada convivencia laboral y fomenten el buen trato entre todos los trabajadores de la empresa en sus distintos niveles jerárquicos, de manera que todos los trabajadores puedan hacer recomendaciones a la empresa para lograr una y otra cosa.
- 5) Atender las conminaciones que preventivamente hagan los Inspectores de Trabajo de acuerdo con lo establecido en el numeral 2 del artículo 9° de la Ley 1010 de 2006.

ARTICULO 72°.- Se creará un Comité de Convivencia Laboral, conformado por tres (3) miembros designados de la planta de personal, por parte de la Gerencia General de la empresa, quienes podrán ser removidos en cualquier tiempo. El Gerente General podrá asistir a las reuniones directamente o a través de un delegado, cuando lo considere necesario.

ARTICULO 73°.- El Comité de Convivencia Laboral, tendrá las siguientes funciones:

- 1) 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 correspondientes, las sugerencias y consideraciones que estime necesarias.
- 2) Promover el desarrollo efectivo de los mecanismos de prevención que permitan generar una conciencia colectiva de convivencia, que promueva el trabajo en condiciones dignas y justas, y la armonía entre quienes comparten la vida laboral en la empresa.
- 3) Examinar de manera confidencial, cuando a ello hubiere lugar, los casos específicos o puntuales en los que se planteen situaciones que pudieran tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral.
- 4) Formular las recomendaciones que se estimen necesarias para reconstruir, renovar y mantener la convivencia armónica en la vida laboral de la empresa con respecto a las situaciones presentadas, manteniendo el principio de la confidencialidad en los casos que se presenten a su consideración.
- 5) Hacer las sugerencias que consideren necesarias para la realización y desarrollo de los mecanismos de prevención, con énfasis en aquellas actividades que promuevan de manera más efectiva la eliminación de situaciones de acoso laboral, especialmente aquellas que tuvieren mayor ocurrencia en la vida laboral de la empresa.
- 6) Atender las conminaciones preventivas que formulen los Inspectores de Trabajo en desarrollo de lo previsto en el numeral 2 del artículo 9° de la Ley 1010 de 2006, y disponer las medidas que estime pertinentes.
- 7) Las demás actividades inherentes o conexas con las funciones anteriores.

ARTICULO 74°.- Con el propósito de superar y solucionar cualquier circunstancia o conducta que pueda constituir acoso laboral, se establece el siguiente procedimiento interno confidencial, conciliatorio y efectivo.

- 1) El Comité de Convivencia Laboral se reunirá una vez cada dos (2) meses, no obstante lo cual podrá reunirse en cualquier tiempo cuando ocurran hechos que lo ameriten.
- 2) El Departamento de Gestión Humana o la dependencia que haga sus veces, será el que canalice las quejas presentadas por los trabajadores contra cualquier compañero de trabajo o superior jerárquico, con ocasión de hechos o conductas que puedan constituir acoso laboral, de acuerdo con las modalidades relacionadas en el artículo 2º de la Ley 1010 de 2006 (maltrato, persecución, discriminación, entorpecimiento, inequidad o desprotección laboral).
- 3) El trabajador que sea sujeto pasivo de una conducta cualquiera de abuso laboral, formulará la correspondiente queja por escrito ante el Departamento de Gestión Humana, con indicación de los hechos, circunstancias de tiempo, modo y lugar en que ocurrieron, y las pruebas sumarias que respalden su queja.

El Gerente del Departamento de Gestión Humana o quien haga sus veces, dará traslado inmediato de la queja a los demás miembros del Comité y citará dentro de los tres (3) días hábiles siguientes al recibo de la queja, a una reunión exploratoria de los hechos, de diálogo y conciliación, en la que participarán los miembros del Comité, el trabajador que presentó la queja y el trabajador que presuntamente ha incurrido en una conducta de acoso laboral.

Al trabajador que se le imputan conductas de acoso laboral, junto con la citación a que se refiere el inciso anterior, se le entregará copia de la queja presentada. Como se trata de una reunión exploratoria, de diálogo y conciliación, dentro de ella no se practicará ningún tipo de pruebas. En dicha reunión la empresa oír a las partes, les formulará recomendaciones y sugerencias tendientes a recomponer sus relaciones o a armonizarlas, promoverá entre ellos compromisos de convivencia laboral, y adoptará medidas para evitar que en el futuro ocurran hechos similares a los planteados en la queja si constituyen conductas de acoso laboral, o para evitar que ese tipo de conductas puedan interpretarse como conductas de acoso laboral sin serlo.

Si de los diálogos entre las partes el quejoso considera que efectivamente no se ha dado una conducta de acoso laboral, se archivará la queja.

Si el trabajador quejoso sigue considerando que la conducta por él denunciada constituye una conducta de acoso laboral, se le hará saber que puede adelantar la acciones administrativas y judiciales establecidas en la Ley 1010 de 2006.

De todas las circunstancias antes mencionadas se dejará constancia en un acta.

Como es deber del empleador preservar la convivencia de sus trabajadores, evitar conductas de acoso laboral y ponerle fin a cualquier conducta de acoso laboral, si considera que el trabajador inculpa en una conducta ilegal que amerite medidas disciplinarias, dará traslado de ello a los funcionarios competentes de la empresa para que adelante los procedimientos establecidos en la ley y en el Reglamento Interno de Trabajo.

PARAGRAFO 1: El Comité funcionará válidamente al menos con dos (2) de sus miembros, sin que sea necesaria la presencia de todos sus miembros en la reunión exploratoria, de diálogo y de conciliación.

PARAGRAFO 2: Si uno de los miembros del Comité es sujeto pasivo o activo del presunto acoso laboral, se considera impedido para actuar en ese caso como miembro del Comité.

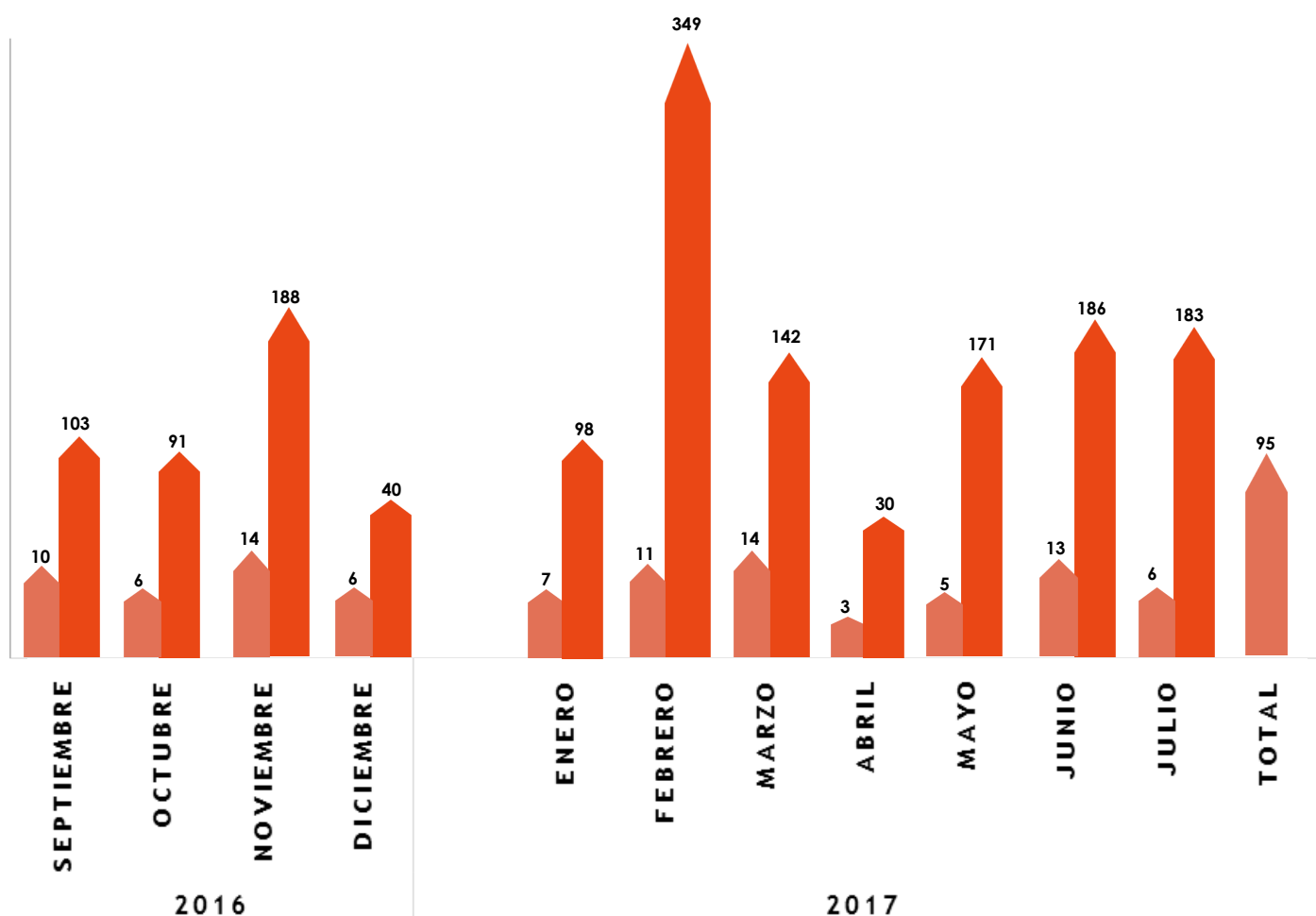
Desarrollo y Calidad de Vida

METROTEL S.A E.S.P. con el fin de afianzar las competencias y habilidades de sus colaboradores, ha diseñado un plan anual de capacitaciones respondiendo a las necesidades de los colaboradores para fortalecer el talento de la Compañía, de lo que va ocurrido del último año se han realizado 95 capacitaciones con diferentes temáticas para las necesidades de cada área.

Programa de Formación y Crecimiento

 No. de capacitaciones

 No. de colaboradores capacitados





**Somos
Crecimiento**

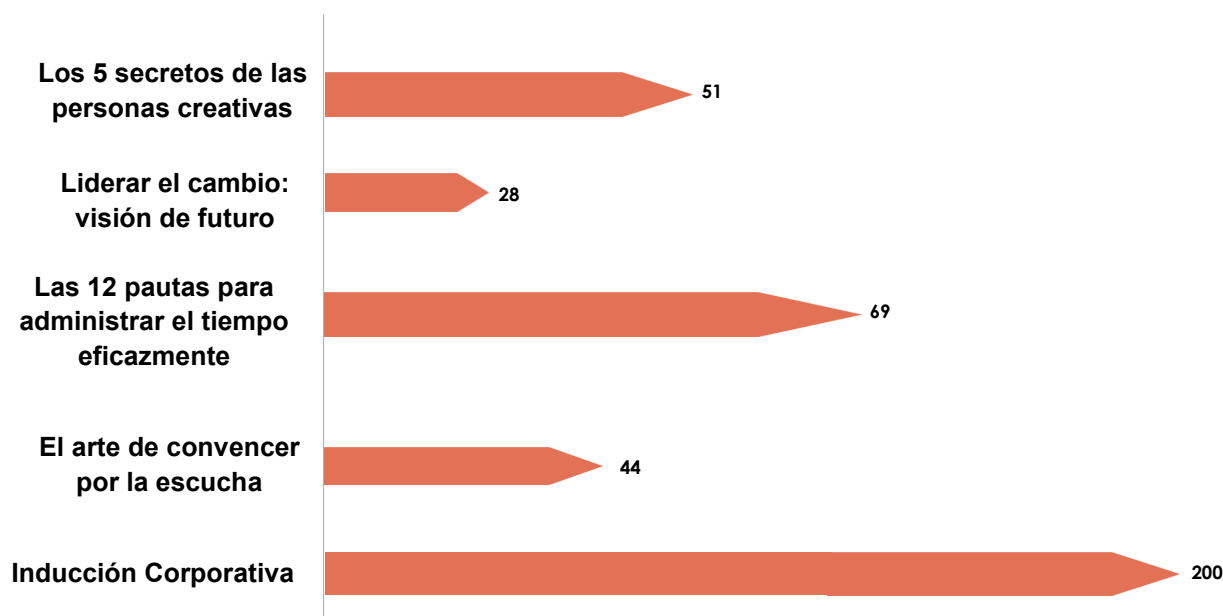
Programa de Desarrollo y Formación

TOPTALENT

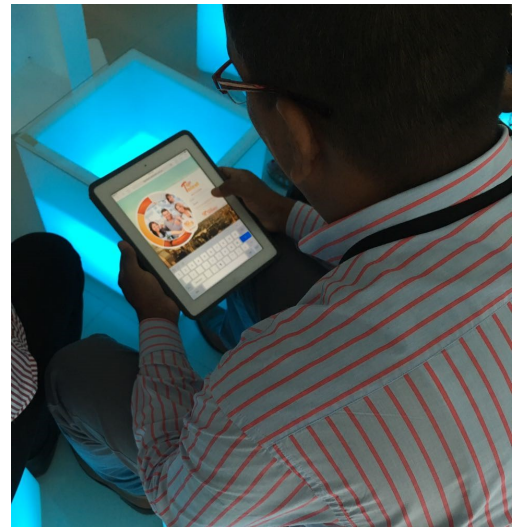
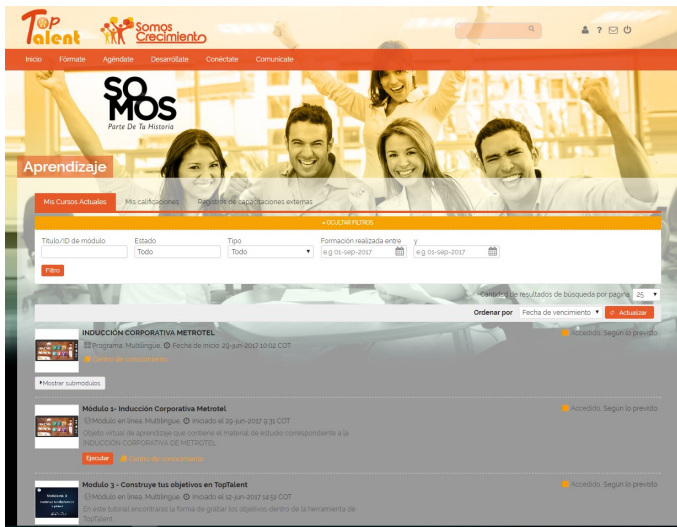
METROTEL S.A E.S.P ha implementado la plataforma **Top talent**, donde los colaboradores pueden aprender, desarrollar, crecer y vivir la experiencia de ser más digital a través de esta, allí pueden encontrar capacitaciones virtuales, cursos y videos interactivos sobre diferentes temáticas.



Total número de colaboradores que han realizado el curso



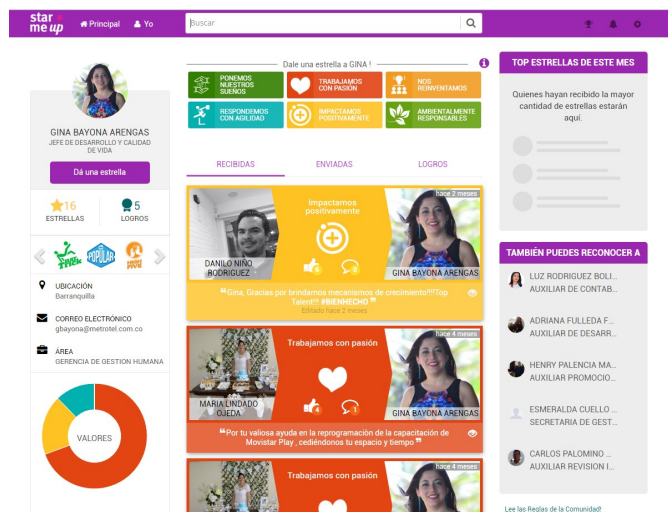
Desde que se implementó **Top talent** a comienzos del año 2017 , los colaboradores han tenido disponibles 4 capacitaciones virtuales y un curso de Inducción Corporativa, solo un 4% de estos no ha realizado ninguno de los cursos. El porcentaje de colaboradores que no ha utilizado la plataforma es bajo, gracias al compromiso con los procesos de formación y crecimiento que hay en Metrotel.



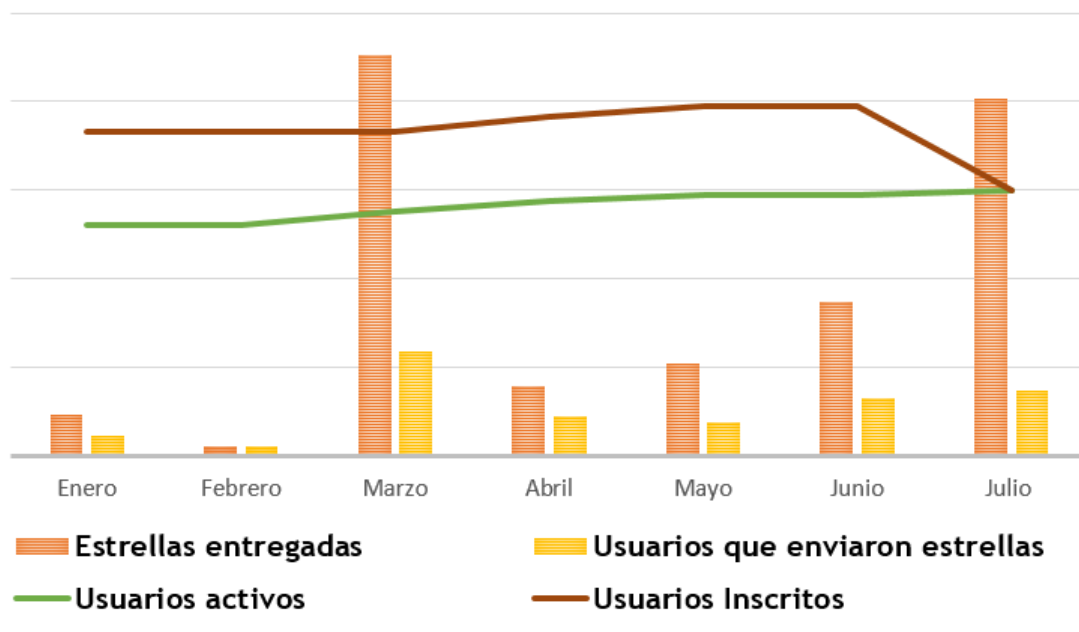
Principio 1 y 2 Impactos de la Comunidad

StarmeUp

Como estrategia de posicionamiento de los propósitos organizacionales se implementó la plataforma **StarmeUp**, en donde los colaboradores pueden reconocer, premiar y motivar a sus compañeros cada vez que aporten a la consolidación de los propósitos.



Indicadores de Starmeup 2017



Desde que se implementó la plataforma de StarmeUp a inicios del 2017, se puede observar que los usuarios activos han aumentado de 130 a 150 desde el mes de enero a julio mostrando gran aceptación por parte de los colaboradores. Más del 75% de los colaboradores de **METROTEL S.A E.S.P** se mantienen motivados y participan activamente en la plataforma entregando estrellas y realizando acciones en caminadas a adoptar los comportamientos a los que se refieren los propósitos organizacionales.

Promoción urbana de las tic a través de zonas WiFi

METROTEL S.A E.S.P en convenio con la Alcaldía de Barranquilla desarrolla el proyecto denominado “*Promoción Urbana de las TIC a través de Zonas Wi-Fi*”, el cual tiene como objetivo social masificar el uso de las nuevas tecnologías y el internet en la comunidad del departamento del Atlántico, en el cual **METROTEL S.A E.S.P** aporta 5 MB extra a cada uno de los parques que se encuentran en el programa.

En total **METROTEL S.A E.S.P** tiene participación 118 parques digitales, de los cuales 100 están ubicados en la ciudad de Barranquilla y 18 se encuentran en los municipios del Atlántico como Galapa, Soledad, Malambo y Usiacurí, entre otros.

El servicio por parque está disponible las 24 horas del día, 7 días a la semana, tiene una capacidad de 200 usuarios simultáneos, el usuario que ingrese al portal tiene un tiempo limitado de 60 minutos de uso gratis por día desde el ingreso.

Gracias a los parques digitales se le está dando acceso a internet a los habitantes residentes en Barranquilla y en el departamento del Atlántico.



Concierto al parque

METROTEL S.A E.S.P mediante una alianza con la Secretaría de Cultura de la Alcaldía de Barranquilla y otras empresas, apoya “Concierto al Parque”, programa que contribuye a la cultura y al fortalecimiento del arte musical en la ciudad de Barranquilla que se realiza una vez al mes en el parque Sagrado Corazón, suministrando la conectividad para todos los asistentes que participan a través de las redes sociales.



Formación de Responsabilidad Social Individual



METROTEL S.A E.S.P cumpliendo con su compromiso social con sus colaboradores y con el apoyo de ANDESCO, desarrolló una capacitación el día 26 de julio del 2017 sobre cómo ser Socialmente Responsables desde de la casa, charla en la cual se tocaron temas como la Responsabilidad social empresarial y su aporte al planeta, la evolución y los niveles de esta, cómo mejorar la comunicación interna y externa individualmente. Adicionalmente se expuso que es Pacto Global y cuáles son sus principios.

El principal objetivo de la capacitación es que los colaboradores se empoderen del tema y se concienticen de que prácticas tan sencillas como el cambio de luminarias, ahorro de agua, ahorro de papel y el reciclaje ayudan a la protección y mantenimiento del medio ambiente y por consiguiente a la disminución de las alarmantes cifras que existen hoy en día de la contaminación y sus efectos en el planeta tierra.

**SO
MOS**
Socialmente
RESPONSABLES

Verificalo

The screenshot shows the Verificalo website interface. At the top, there's a navigation bar with the Verificalo logo, a language selector (CO), and links for INICIO, NOSOTROS, CLIENTES, and CONTACTO. Below this, on the left, is a green box titled 'VERIFIQUE LA IDENTIDAD AQUÍ' containing two input fields: 'Digite la Cédula del Empleado' (with a test ID 13568944) and 'Digite el PIN del Empleado' (with a test PIN 2486). A 'VERIFICAR' button is at the bottom of this box. To the right, the text reads 'RED DE VERIFICACIÓN DE EMPLEADOS' followed by 'ABRE LA PUERTA CON TRANQUILIDAD VERIFICANDO PRIMERO LA IDENTIDAD DE LOS EMPLEADOS DE MILES DE EMPRESAS QUE LLEGAN A TU CASA.' Below this, it says 'DESCARGA LA APLICACIÓN AQUÍ' with links to the App Store and Google Play. On the far right, a man in a white shirt and jeans holds a smartphone. At the bottom, a section titled 'EMPRESAS COMPROMETIDAS CON SU SEGURIDAD' features logos for METROTEL and other partners.

METROTEL S.A E.S.P también es socialmente responsable con sus clientes, asegurándose de su seguridad y brindándoles tranquilidad, por lo cual hace parte de la plataforma verificalo.com, la cual es una red de verificación de identidad que nace como respuesta a la suplantación de identidad y como barrera disuasiva para la delincuencia, que funciona en tiempo real y está respaldada por grandes empresas, el usuario de **METROTEL S.A E.S.P** puede asegurarse de que la identidad suministrada por los colaboradores técnicos y de ventas es verdadera. Esto a través de la página web o de la app VERIFICALO, disponible en Android y Apple Store.

¡ABRE TU PUERTA CON TRANQUILIDAD!

Verifica la identidad de nuestro personal técnico y de ventas.

Verifica aquí

Verificalo.com



VERIFICADO POR
Industria y Comercio
EXTERIOR

**SO
MOS**
Socialmente
RESPONSABLES



ESTANDARES LABORALES

La Compañía reitera su compromiso con los **Estándares Laborales**, **METROTEL S.A E.S.P** apoya la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva, además de eliminar todas las formas de trabajo forzado, trabajo infantil, y evitar toda discriminación en lo relacionado al empleo y la ocupación.

SINDICATOS

La empresa respeta la libertad de asociación y la negociación colectiva, pero no tiene vigente una convención colectiva, sin embargo, tiene definido los beneficios y mecanismos de diálogo y relacionamiento.



Beneficios de los colaboradores

Para **METROTEL S.A E.S.P** sus colaboradores y sus familias son importantes por eso les brindan a sus talentos estos beneficios:



La Compañía ha diseñado una política de prohibición de trabajos para menores de edad y mujeres.

METROTEL S.A E.S.P ha establecido:

ARTICULO 50°.- Queda prohibido emplear a mujeres en trabajo de pintura industrial, que entrañen el empleo de la cerusa, del sulfato de plomo o de cualquier otro pigmento. No pueden tampoco ser empleadas en trabajos subterráneos de las minas, ni en general trabajar en labores peligrosas, insalubres o que requieran grandes esfuerzos.

PARAGRADO 1º. – TRABAJOS PROHIBIDOS PARA MENORES DE EDAD. - Los menores de dieciocho (18) años de edad, no podrán ser empleados en los oficios que a continuación se enumeran por cuanto suponen exposición severa a riesgos para su salud o integridad física:

- 1) Trabajos que tengan que ver con sustancias tóxicas o nocivas para la salud.
- 2) Trabajos en temperaturas anormales o en ambientes contaminados o con insuficiente ventilación.
- 3) En trabajos de minería de toda índole y en los que confluyen términos, deficiencia de oxígeno a consecuencia de la oxidación o la gasificación.
- 4) Trabajos donde el menor de edad esté expuesto a ruidos que sobrepasen los ochenta (80) decibeles.
- 5) Trabajos donde tengan que manipular con sustancias radiactivas, pinturas luminiscentes, rayos x, trabajos que impliquen exposición de radiaciones ultravioleta, infrarrojas y emisiones de radiofrecuencia.
- 6) Todo tipo de labores que impliquen exposición a corrientes eléctricas de alto voltaje.
- 7) Trabajos submarinos.
- 8) Trabajos en basureros o cualquier otro tipo de actividades donde se generen agentes biológicos patógenos.
- 9) Aquellos que impliquen el manejo de sustancias explosivas inflamables o cáusticas.
- 10) Trabajos de pañoleros o fogoneros en los buzones de transporte marítimo.
- 11) Trabajos de pintura industrial que entrañen el empleo de la cerusa, del sulfato de plomo o cualquier otro producto que contengan dichos elementos.
- 12) Trabajos en máquinas esmeriladoras, afiliado de herramientas, en muelas abrasivas de alta velocidad y en ocupaciones similares.
- 13) Trabajos en altos hornos de fundición de metales, en hornos de recocer metales o en trabajos de forja.

- 14) Trabajos y operaciones que involucren la manipulación de carga pesada.
- 15) Trabajos relacionados con cambios de correa de transmisión, aceite, engrasado y otros trabajos próximos a transmisiones pesadas de alta velocidad.
- 16) Trabajos en cizalladoras, cortadoras, laminadoras, tornos, fresadoras, troqueladoras y otras máquinas particularmente peligrosas.
- 17) Trabajos de vidrio y alfarería, trituración y mezclado de materia prima; trabajos de hornos, pulido y esmerilado en seco en vidriería, operaciones de limpieza por chorro de arena, trabajo en locales de vidriado y grabado, trabajos en la industria cerámica.
- 18) Trabajos de soldadura de gas y arco, corte con oxígeno en tanques o lugares confinados, en andamios o en molduras precalentadas.
- 19) Trabajos en fábricas de ladrillos, tubos y similares, moldeado de ladrillo a mano, trabajo en las prensas y hornos de ladrillo.
- 20) Trabajo en aquellas operaciones y/o donde se desprenden altas temperaturas y humanos.
- 21) Trabajos en la industria metalúrgica de hierro y demás metales, en las operaciones y/o procesos donde se desprenden vapores o polvos tóxicos y en plantas de cemento.
- 22) Actividades agrícolas o agroindustriales que impliquen alto riesgo para la salud.
- 23) Las demás que señalen en forma específica los reglamentos del Ministerio del Trabajo o entidad que haga sus veces.

PARAGRAFO 2º.: Los trabajadores menores de dieciocho (18) años y mayores de catorce (14), que cursen estudios técnicos en el SENA, o en un instituto técnico especializado reconocido por el M.E.N. o en una institución del sistema nacional de Bienestar Familiar autorizada para el efecto por el Ministerio de Trabajo o entidad que haga sus veces, o que obtenga el certificado de aptitud profesional expedido por el SENA, podrán ser empleados en aquellas operaciones, ocupaciones o procedimientos señalados en este artículo, que a juicio del Ministerio de Trabajo o entidad que haga sus veces, pueden ser desempeñados sin grave riesgo para la salud o la integridad física del menor mediante un adecuado entrenamiento y la aplicación de medidas de seguridad que garanticen plenamente la prevención de riesgos anotados. Queda prohibido a los trabajadores menores de dieciocho (18) años todo trabajo que afecte su moralidad. En especial le está prohibido el trabajo en casas de lenocinio y demás lugares de diversión donde se consuman bebidas alcohólicas. De igual modo se prohíbe su contratación para la reproducción de escenas pornográficas, muertes violentas, apología del delito u otro semejante.

Día contra el trabajo infantil en Metrotel



METROTEL S.A E.S.P consiente de que el trabajo infantil perpetua la pobreza de los niños, adolescentes y de su entorno, realizó una movilización digital denominada **“Por los sueños de los niños”**, sumándose a la iniciativa que lidera la red Colombia contra el trabajo infantil.



También se realizó una sensibilización digital sobre los efectos del trabajo infantil del 6 al 9 de junio del 2017, días previos a la conmemoración del Día Internacional Contra el Trabajo Infantil, el 12 de junio, en el cual se busca concentrar la atención mundial en el trabajo infantil y en las medidas para erradicarlo.

METROTEL S.A E.S.P se sumó a esta iniciativa incentivando a los colaboradores a que se tomaran una foto en rechazo al trabajo infantil y la subieran en sus redes sociales con el hashtag #PorLosSueñosDeLosNiños.

REUNIONES INTERNAS



METROTEL S.A E.S.P desarrolla diferentes reuniones primarias y de comité directivo.

El Comité Directivo está conformado por los gerentes de cada área de la compañía y el gerente general, el cual se reúne generalmente cada 15 días tiene como objetivo de marcar las líneas estratégicas que debe seguir la compañía, además socializar y actualizar a sus compañeros de equipo la gestión que vienen realizando en pro de alcanzar los propósitos organizacionales de la compañía, para que con el trabajo en equipo se lleguen a conclusiones, soluciones y herramientas diferentes para ejecutar las acciones, además de buscar trabajar temas relacionamiento e integración.

También se realizan grupos primarios en las diferentes áreas de la organización, espacios que son utilizados para trasladar a los colaboradores decisiones importantes de la alta gerencia, avances en el cumplimiento de metas y para escuchar el sentir de los colaboradores. Estos grupos primarios se realizan generalmente cada 15 días y son liderados con el jefe de cada área.

Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo

El sistema de gestión implementado por **METROTEL S.A E.S.P** tiene como prioridad la protección de la seguridad y salud de los trabajadores, contratistas y terceras personas involucradas en sus operaciones y centros de trabajo. Como actividad de prevención se realiza una jornada de salud anual durante la cual los colaboradores pueden realizarse exámenes médicos y revisiones generales, y basados en estos resultados se implementan los sistemas de vigilancia epidemiológica realizando actividades como risoterapias, programas de estilo de vida saludable, charlas de nutrición, conservación visual entre otras.

METROTEL S.A E.S.P busca crear un ambiente de trabajo sano y seguro, y fomentar la participación individual y colectiva en cada uno de sus colaboradores a través del programa Reto ACTIVATE, el cual tiene

actividades programadas enfocadas en promoción y prevención en salud laboral, durante varios meses del año las cuales son Pausas activas, capacitaciones en preparación de comida saludable, ejercicios y jornadas de actividades físicas, concurso para bajar de peso.

Reto
Actíva

Semana
Actíva





COMITÉ PARITARIO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

METROTEL S.A E.S.P cuenta con un Comité paritario de seguridad y salud en el trabajo como lo establece el Gobierno Colombiano, integrado por

dos representantes del empleador y dos de los trabajadores con sus respectivos suplentes, que se reúnen periódicamente una vez al mes para proponer medidas, actividades y vigilar que procuren mantener la salud en los lugares y ambientes de trabajo, proponer y participar en capacitaciones en salud ocupacional, solicitar periódicamente informes de accidentes y enfermedades profesionales entre otras funciones.

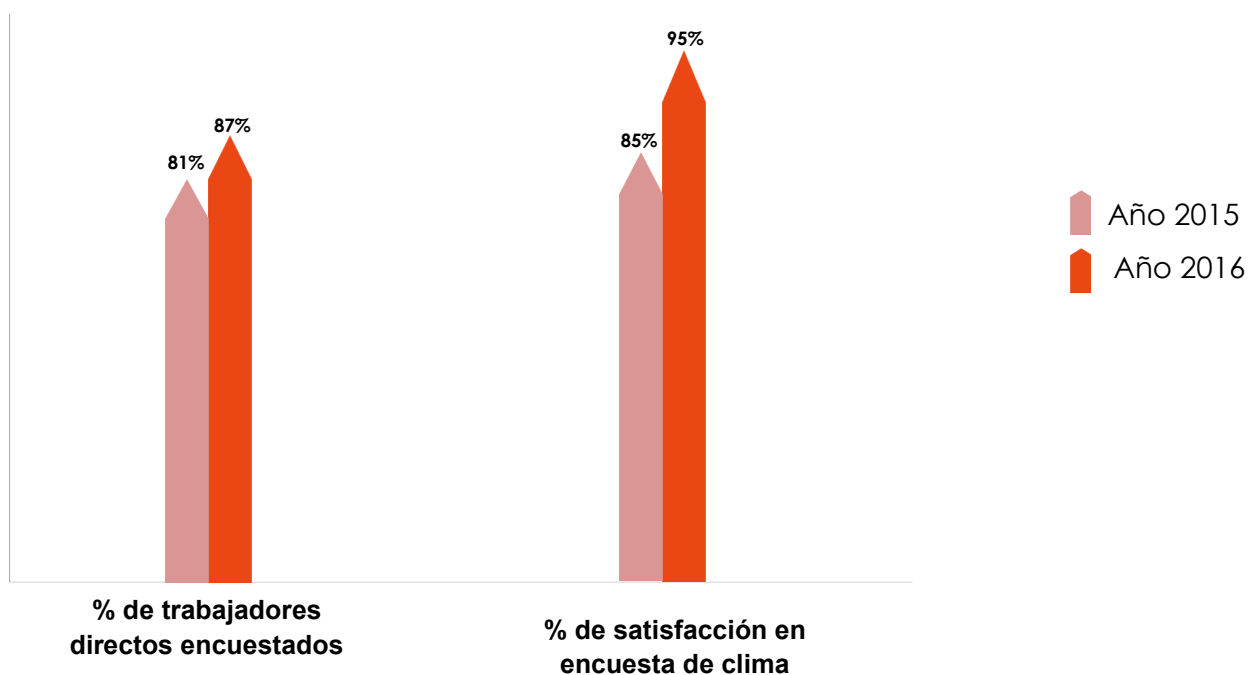
En general en **METROTEL S.A E.S.P** la tasa de accidentalidad es baja, debido al compromiso de sus colaboradores con las medidas de seguridad y salud en el trabajo.

Atmósfera Organizacional y Momentos de Vida

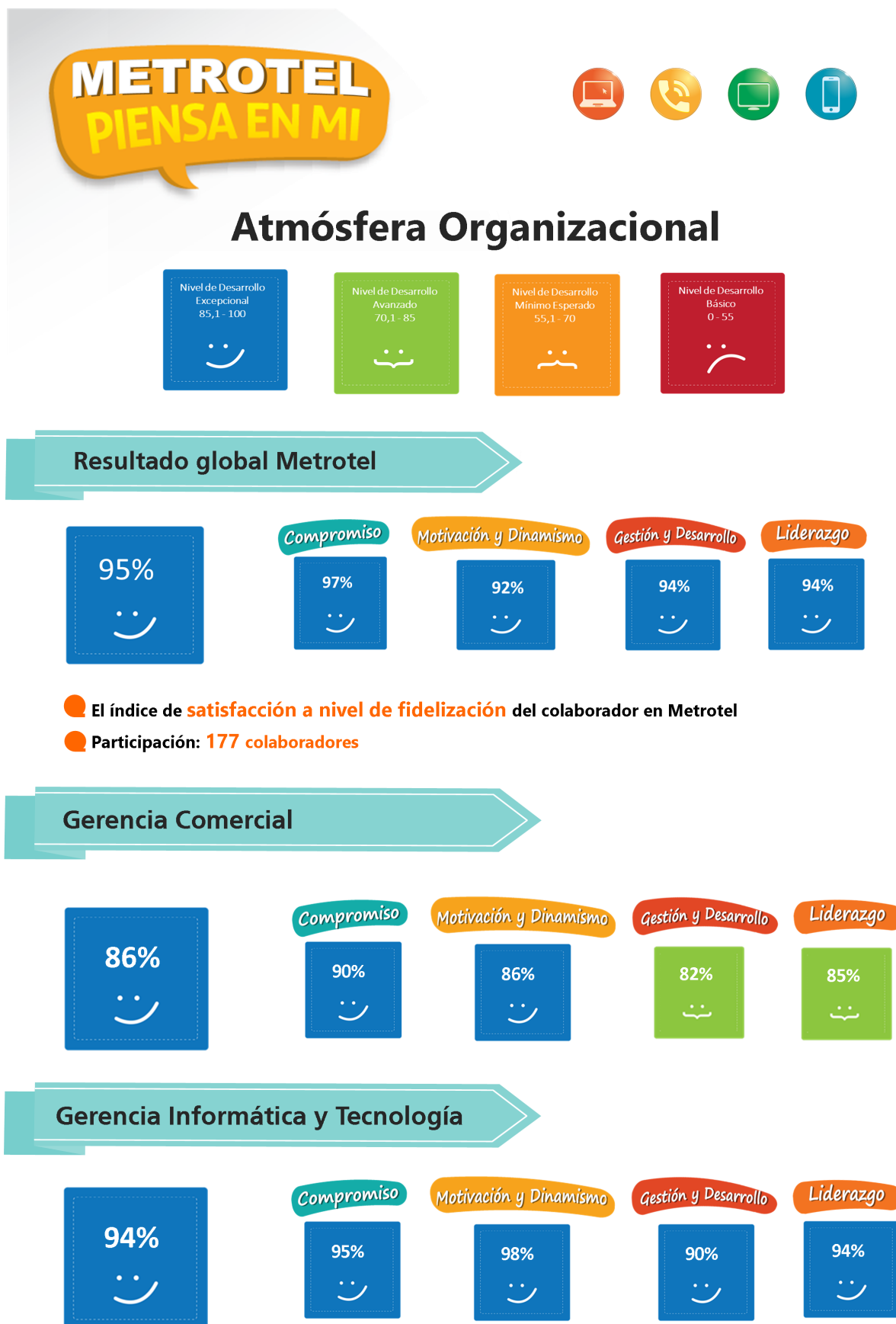
METROTEL S.A E.S.P actualmente realiza una encuesta al año denominada “**Momento de Vida**”, esta herramienta permite identificar las necesidades de los colaboradores vinculadas a situaciones personales que, utilizadas de manera apropiadas a través de acciones incluidas en el plan estratégico del área, permiten potencializar a favor de la compañía. También se realiza una encuesta anual denominada **Atmósfera Organizacional**, la cual nos permite medir el nivel de satisfacción de los colaboradores con la compañía.

A continuación, presentaremos la medición que evidencia el aumento de la satisfacción de los colaboradores:

Satisfacción organizacional

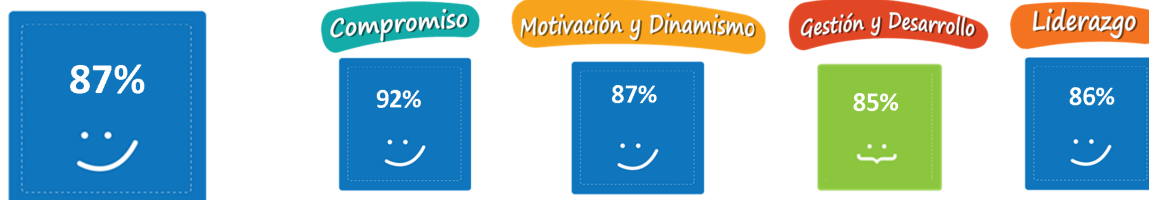


Resultados de Atmosfera Organizacional 2016 por Gerencia



Resultados de Atmosfera Organizacional 2016 por Gerencia

Gerencia Financiera y Administrativa



Gerencia Técnica



Gerencia General



**SO
MOS**
S⁺ocialmente
RESPONSABLES



MEDIO AMBIENTE

En cuanto al eje de **Medio Ambiente**, **METROTEL S.A E.S.P.**, mantiene un enfoque preventivo que favorece el medio ambiente, llevando a cabo proyectos, políticas de sostenibilidad, programas como la estrategia de cero papel y manejo integral de residuos que fomentan el cuidado medioambiental y que previenen impactos negativos a este. Así como la promoción de iniciativas que promueven la responsabilidad ambiental y el desarrollo y difusión de tecnologías respetuosas con el ambiente.

En **METROTEL S.A E.S.P** somos conscientes de la enorme responsabilidad social que tenemos con la región como proveedores locales de redes y servicios de tecnologías de la información y las comunicaciones, por eso, buscamos contribuir de forma directa con el progreso y bienestar no sólo de nuestros trabajadores y sus familias sino de nuestros clientes, proveedores y, en forma general, de las comunidades que se encuentran en nuestras zonas de cobertura y operación, constituyéndonos, en un vehículo de impacto colectivo de la transformación digital, que beneficiará las generaciones futuras

METROTEL S.A E.S.P, como prestador de servicio de telecomunicaciones es consciente de las implicaciones ambientales ocasionadas por el desarrollo de sus actividades y en pro de establecer mecanismos y acciones que garanticen la protección y conservación del Medio Ambiente, ha definido, aprobado y puesto a disposición la siguiente

Política Ambiental donde se compromete a:

- ♦ **Velar por el cumplimiento de la legislación ambiental aplicable** y los compromisos voluntarios que METROTEL S.A E.S.P asuma, referentes al medio ambiente, basados en el principio de prevención. instituyendo normas en áreas donde existan actividades con capacidad de generar un impacto ambiental negativo.
- ♦ **Promover la reutilización y el reciclaje** de los elementos y accesorios de la red de telecomunicaciones que han cumplido su vida útil o que por actualizaciones tecnológicas han sido dados de baja.
- ♦ **Diseñar programas de gestión ambiental sobre los impactos más significativos** planteando medidas de prevención, mitigación, corrección y/o compensación en las diferentes instalaciones de la empresa.
- ♦ **Hacer un uso sostenible de los recursos naturales**, fomentando el tratamiento adecuado de los residuos, reduciendo el consumo de las materias primas e implementando buenas prácticas ambientales.
- ♦ **Aplicar un modelo de mejoramiento continuo** de las actividades que permiten el actuar del sistema de gestión ambiental, mediante actualizaciones periódicas de la matriz de requerimientos legales ambientales de METROTEL S.A E.S.P donde se vean reflejados los aspectos e impactos tendientes a generar un impacto negativo en el medio ambiente.

Actualmente **METROTEL S.A E.S.P** promueve, fomenta y practica la reutilización y el reciclaje, bajo el manejo integral de residuos sólidos, así como de los elementos y accesorios de la red de telecomunicaciones que cumplieron su vida útil o que por actualizaciones tecnológicas fueron dados de baja, con el propósito de garantizar la disposición final y así mitigar el impacto ambiental generado por su actividad. También se está manejando una estrategia de cero papel con el objetivo de promover y mejorar el desempeño ambiental implementando herramientas digitales como Laserfiche que automatiza los procesos, eliminando el uso de papel en los procesos internos y externos de la empresa para contribuir positivamente al medio ambiente.

METROTEL S.A E.S.P consiente que la naturaleza y la vida salvaje están pasando por momentos difíciles, ha decidido contribuir a la misión de que especie en peligro de extinción se recuperen ha apadrinado el *saquinys oedipus* más comúnmente conocido como mono Tifí, una especie de primate que cumple un papel fundamental en el ecosistema, como esparzo de semillas.



METROTEL S.A E.S.P busca promover que sus colaboradores sean socialmente responsables, por lo cual en alianza con el programa ciudadano de Honor, se desarrollan diferentes actividades encaminadas al consumo responsable de agua y energía, además de otras iniciativas que desde la Gerencia de Gestión Humana se realizan.



Manejo de residuos integrales

METROTEL S.A E.S.P a través de una organización que presta el servicio integral de los residuos peligrosos y no peligrosos generados en las diferentes actividades desarrolladas propias del Core de la compañía. Esta organización se encargaba de reintegrar a la vida productiva del país los elementos y desechos orgánicos dispuestos por METROTEL S.A E.S.P: papel, madera, chatarra, entre otros. Este manejo integral incluía: recolección, transporte, tratamiento y disposición final, ambiental sostenible. Basado en nuestra política de Sostenibilidad, buscamos mantener este tipo de convenios para la disposición, tratamiento, traslado y reincorporación a la vida productiva del país, de los elementos sobrantes en operación del servicio de telecomunicaciones, esto con el fin de garantizar nuestro aporte a la mitigación del efecto invernadero en el planeta.

Materiales	Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio
Plástico	12	9	15	11	5	5
Soplado			1			
Pet	13	9	8	6	7	5
Cartón	83	68	75	67	74	99
Plega		0,5				
Periódico					2	
Papel	69	73	87	45,5	19	
Vidrio						
Latón						115
	177	159,5	186	129,5	107	224

Estrategia de Cero Papel

METROTEL S.A E.S.P con el fin de promover el buen gobierno, la eficiencia administrativa y contribuir con el desarrollo sostenible del país, se comprometió a reducir progresivamente el consumo de papel identificando, simplificando y automatizando los tramites y los procesos, procedimientos y servicios internos con el propósito de eliminar la duplicidad de funciones y barreras que impidan la oportuna, eficiente y eficaz prestación del servicio en la gestión de las entidades.

En METROTEL S.A E.S.P se implementan las siguientes buenas prácticas:

- ♦ Imprimir y fotocopiar sólo los documentos indispensables siempre por amabas caras, cuando sea técnicamente posible conforme a las herramientas puestas a disposición de los funcionarios.
- ♦ Optimizar el ahorro de papel y del toner, dejando menos áreas en blanco y minimizar el uso de la tinta a color.
- ♦ Hacer uso racional del espacio en los formatos, y en las hojas colocar como márgenes 3 centímetros por todos los lados, como máximo; y de 4,5 centímetros cuando se trate de hojas con membrete.
- ♦ Utilizar un tipo de letra tamaño 11 máximo, y un tamaño 10 cuando el documento sea superior a dos (2) hojas.
- ♦ Revisar y corregir los documentos en sistemas electrónicos antes de imprimir la versión final.
- ♦ Utilizar el correo corporativo a fin de evitar al máximo los comunicados internos en papel.
- ♦ La actualización normativa se realizará en forma virtual, a fin de evitar la impresión de documentos; para lo cual se creó la herramienta "Entérate".

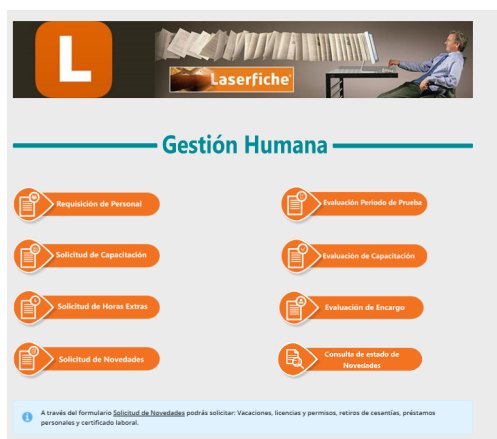
El correo electrónico debe construir la herramienta preferida para compartir información evitando el uso de papel, bajo los siguientes criterios:

- ♦ No imprimir correos electrónicos a menos que sea estrictamente indispensable.
- ♦ En caso de necesitar la impresión, depurar el contenido que no aporte información como los textos de "Este mensaje puede contener información confidencial...", entre otros.
- ♦ Es obligación de todos, revisar diariamente el correo institucional.
- ♦ Todo documento enviado por el correo institucional, tendrá plena validez y se entenderá por notificado.

- ♦ Toda información que sea recibida por medio electrónico, proveniente de cualquier correo electrónico institucional, deberá ser estudiada, respondida y remitida por este mismo medio.
- ♦ Si un documento debe ser enviado a varias dependencias, es obligación del iniciador digitalizarlo por medio de scanner y gravarlo en formato PDF, para que a través del correo institucional sea comunicado. En todo caso se guardará el archivo físico original en la dependencia gestora para posteriores consultas.
- ♦ Cada funcionario acorde con sus competencias, está obligando a generar un archivo electrónico que contenga la información recibida por medios electrónicos y hacer periódicamente las respectivas copias de seguridad; con el soporte del Área de Sistemas.
- ♦ Promover la implementación de herramientas de tecnología como el uso Intranet se puede
- ♦ evitar la impresión, y constituye una opción para publicar o compartir documentos, incluso aquellos de gran tamaño que no admiten el correo electrónico configurar servicios de información y referente en línea y eventualmente constituirse en el medio ideal para consolidar elementos de interacción y trabajo colaborativo tales como blogs, wikis, foros, entre mucho otros, que pueden convertirla en soporte para la gestión de conocimiento y la innovación en las entidades.

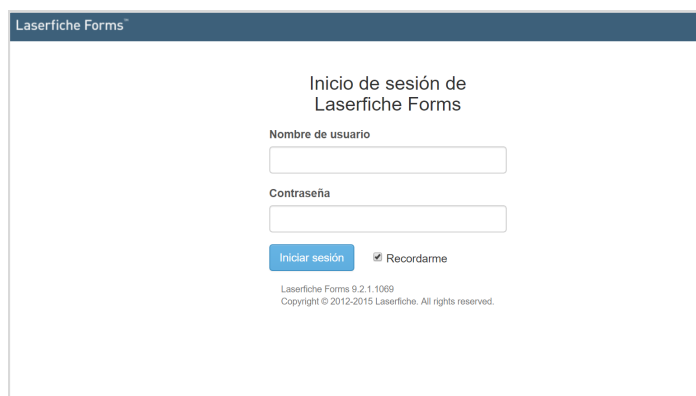
Gracias a la implementación de la estrategia de cero papel se logró un ahorro del 59% mensual en todas las instalaciones de METROTEL S.A E.S.P desde centros de atención al cliente hasta las oficinas administrativas donde en el 2016 el total de impresiones fueron 203094 en comparación con lo corrido que va del año 2017 con un total de 83746.

La tecnología al servicio del medio ambiente



METROTEL S.A E.S.P automatizó todos los procesos de correspondencia a través de "Laserfiche", herramienta tecnológica que le permite administrar, almacenar y digitalizar la información, para de esta forma optimizar al máximo el uso de papel.

Con este programa se busca minimizar el impacto que se puede causar por la operación de los servicios de telecomunicaciones, como también proteger los recursos y el entorno natural, mediante la aplicación de estrategias que generan buenas prácticas ambientales al interior de **METROTEL S.A E.S.P**.



METROTEL S.A E.S.P promueve entre sus clientes la suscripción a la factura electrónica. Además de contribuir con el medio ambiente, los suscriptores de Metrotel pueden consultar la factura desde cualquier dispositivo móvil y el historial de los últimos seis meses.

Semana Verde



METROTEL S.A E.S.P consiente de la importancia de la conservación del medio ambiente, desarrollo del 8 al 11 de agosto del 2017 la “**Semana Verde**” en la cual tenía como objetivo concientizar a todos sus colaboradores sobre la preservación, cuidado del medio ambiente para crear conciencia sobre el desarrollo sostenible.

Las actividades que se desarrollaron en el marco de la **Semana Verde** fueron:



Una activación con un mimo que iba a los puestos de trabajo realizando pausas activas incentivando a los colaboradores a que participaran en las actividades, además se les entregó un botón alusivo a la **Semana Verde** para que lo utilizaran durante toda la semana.



Se realizó el concurso de “limpia y ordena tu área” el cual incentivaba que los colaboradores recolectaran los insumos de oficinas que ya no utilizaban para luego darles disposición final a través del programa de manejo de residuos integrales que implementa METROTEL.



Se realizó una charla de cómo “*Construir tu huerta personal*” en la cual se entregaron semillas de tomate y berenjena adicionalmente de una matera hecha con materiales reciclajes.



En el marco del impuesto que se implementó al consumo de bolsas plásticas en Colombia, METROTEL desarrollo una estrategia para desincentivar el consumo de bolsas plásticas de sus colaboradores, que consistió en la realización de un cineforo, el cual exponía los efectos del plástico en el medio ambiente, además obsequio bolsas reutilizables para apoyar la campaña que esta implementado el Gobierno Nacional “Lleva tu propia bolsa”.

Ciudadano de Honor



Cultura Ciudadana y Consumo Responsable

Ciudadano de Honor es un programa de investigación e intervención que ha implantado **METROTEL S.A E.S.P** en busca de educar en Consumo Responsable y Cultura Ciudadana a sus colaboradores, con el fin del cumplimiento de los objetivos y políticas trazadas en el marco de la responsabilidad social empresarial.

El programa de Ciudadano de Honor toma la familia como eje integrador y multiplicador de prácticas de consumo Responsable y Cultura Ciudadana.

El Modelo de la Familia Rueda en la pedagogía de las 4RS: Reducir (Ramón), Reciclar (Rosita), Reutilizar (Rita) y Responsabilizarse (Ringo E Ito), con el fin de crear comunidades de aprendizaje y transformar la ciudadanía. Por medio del Respeto, la Reunión, la Risa y el Amor busca fortalecer los vínculos emocionales a nivel intrafamiliar.

Algunas de las actividades que se han realizado son test de línea base sobre gasto y consumo responsable, talleres sobre mejoras sobre el consumo, sobre cultura ciudadana y convivencia, consumo responsable y ahorro familiar, además de trueque de objetos y experiencias.



Nuestro Ahijado el Mono Tití

METROTEL S.A E.S.P se encuentra comprometida con la preservación de los Monos Tití del Zoológico de Barranquilla, razón por la cual los apadrina. La vinculación se dio en el marco del Programa Adopte estrategia que través del aporte de recursos financieros apoya la misión de la Fundación Botánica y Zoológica de Barranquilla.

La contribución del último año correspondió a \$13.090.000 millones de pesos, que son usados para la manutención de los 19 pequeños primates que conforman las cinco especies, entre ellas tití cabeciblanco, tití pigmeo, tití gris, tití bebe leche y tití panameño.

Después de una campaña de 20 días, en la que el público votó a través de su página web por la especie que debía adoptar, el elegido fue el Mono Tití, la cual es una especie propia de Colombia que está en vía de extinción. Esta especie logró el 50% de la totalidad de 3.750 votos, los resultados fueron los siguientes: Marimondas negras (849), Pericos australianos (1.333) y titíes (1.568). La Compañía comunicó oficialmente que apadrina a los monos tití del Zoológico de Barranquilla.

A mediados de este año se invitó a un grupo de niños, hijos de los colaboradores, a conocer las diferentes especies de Monos Titíes a las que Metrotel tiene apadrinadas en el Zoológico de Barranquilla. Durante esta actividad, los niños aprendieron más acerca de esta especie, y su importancia en nuestro ecosistema.





SOMOS
Socialmente
RESPONSABLES

ANTICORRUPCIÓN

Lo que respecta al eje de **Anticorrupción**, **METROTEL S.A E.S.P** ratifica su lucha en contra de cualquier forma de corrupción, por lo cual ha establecido una política de protección a la información personal, un plan anticorrupción, una línea antifraude, un mapa de riesgo de corrupción, apoyándose en el área de Control Interno, que vela por garantizar dentro y fuera de la Compañía conductas transparentes y éticas.

Protección a Información Personal

METROTEL S.A E.S.P considera datos personales, Los datos públicos, semiprivados, privados y sensibles de usuarios, ex clientes, clientes potenciales, trabajadores, ex trabajadores, practicantes, aspirantes, visitantes, contratistas, proveedores, accionistas y miembros de junta directiva, recaudados por la compañía, tales como: nombre, apellidos, identificación, teléfono fijo y/o móvil, dirección física y electrónica, imágenes e incluso aquella considerada como de carácter sensible, vale decir, huella dactilar (física o digital). Adicionalmente, tratándose de los colaboradores, la información relativa a datos biométricos, fotografías, imágenes; información de índole socioeconómica, patrimonial, tributaria, relativa a temas sindicales, composición familiar, referencias comerciales; la relacionada con su salud y demás que se le requiera para el buen desarrollo del vínculo contractual y demás datos necesarios que le sean solicitados al momento de su vinculación.

Las imágenes de las personas captadas por las cámaras de seguridad ubicadas en zonas de videovigilancia son almacenadas y utilizadas como mecanismo de protección y seguridad de los objetos, la información y las personas que frecuentan las instalaciones de la Empresa.

Los datos recabados por **METROTEL S.A E.S.P** serán tratados con el grado de protección adecuado, exigido por la ley y en este sentido el responsable del tratamiento se compromete a tratar los datos con la finalidad exclusiva para la que fueron recolectados .

En **METROTEL S.A E.S.P** las medidas de seguridad adoptadas sobre sus bases de datos están ajustadas a las previstas en la Ley, con el fin de evitar accesos no autorizados, utilización, modificación, supresión, pérdida y/o utilización indebida de los datos personales.

METROTEL S.A E.S.P se respetan los derechos que tiene el titular de los datos. Conforme a lo establecido en la ley, el titular de los datos tiene los siguientes derechos, derecho de acceso, derecho de actualización y rectificación, derecho de supresión, presentación de quejas.

En **METROTEL S.A E.S.P** cuenta con un oficial de protección de datos, cuya función principal es velar por la implementación efectiva de las políticas y procedimientos adoptados por la compañía para cumplir las normas, así como la implementación de buenas prácticas de gestión de datos personales dentro de la empresa.

Plan Anticorrupción

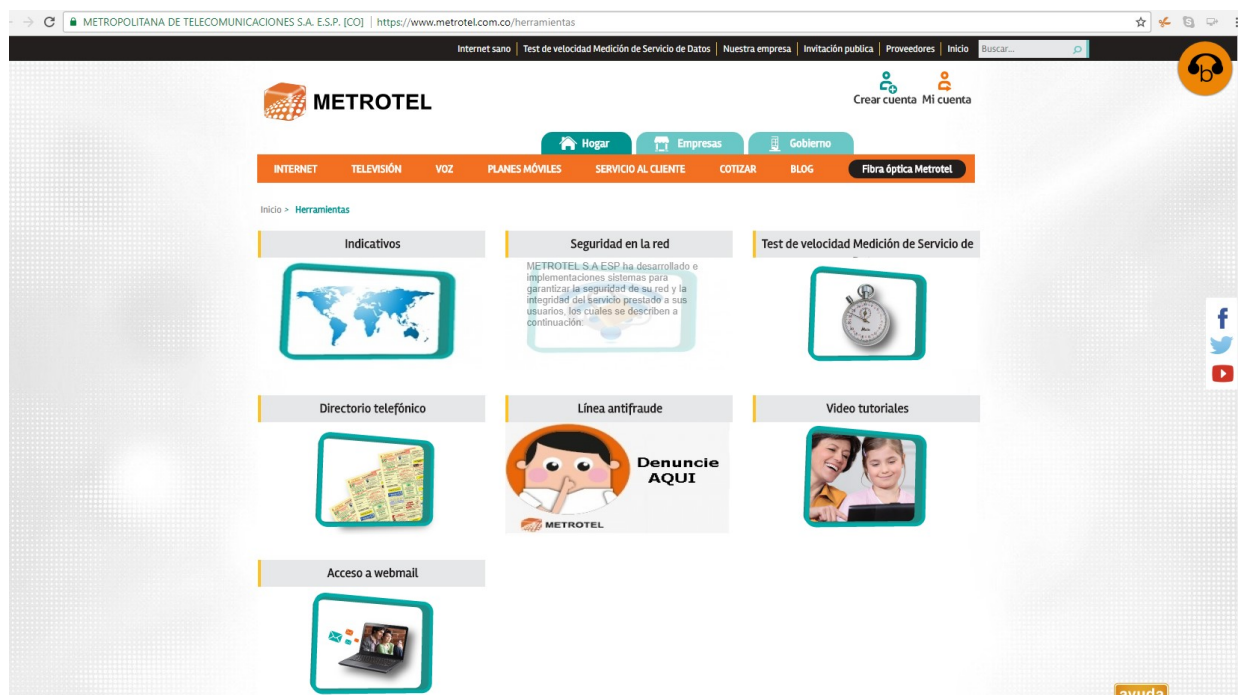
METROTEL S.A E.S.P tiene diseñado un plan anticorrupción, cuyo objetivo es definir y hacer seguimiento a las acciones encaminadas a fortalecer la gestión de la organización y maximizar la experiencia de los clientes, basados en las normas y requisitos de ley.

METROTEL S.A E.S.P durante el último año se han desarrollado acciones para llevar acabo la estrategia de riesgo de la corrupción como son la actualización de los siguientes procesos:

- Política de Administración de Riesgo
- Mapa de riesgo de la corrupción

Con el fin que todos los procesos sean transparentes y eliminando la posibilidad que ocurra una conducta que pueda derivar en una actuación corrupta, **METROTEL S.A E.S.P** realiza revisión y monitoreo constante a todos sus procesos. Gracias a los resultados del Mapa de Riesgo **METROTEL S.A E.S.P** puedo identificar que no existen riegos altos o extremos de la corrupción, si un hecho llegara a presentarse, tendría medianas consecuencias o efectos sobre la compañía.

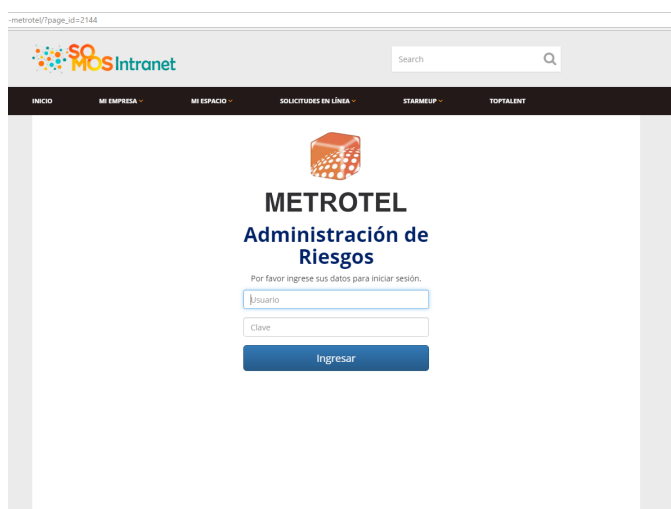
Línea Antifraude



METROTEL S.A E.S.P tiene disponible una línea antifraude en su página web, donde los usuarios pueden hacer avisos o denuncias de manera verbal a los números disponibles o escrita por el web site, sin identificarse de hechos fraudulentos o corruptos que atente contra la infraestructura telefónica, la prestación del servicio y/o los intereses de la empresa, así como las denuncias de los actos de corrupción realizados por funcionarios de la entidad de los cuales usted tenga conocimiento, los datos suministrados permanecen en absoluta reserva y sólo serán usados por **METROTEL S.A E.S.P.**

Control Interno

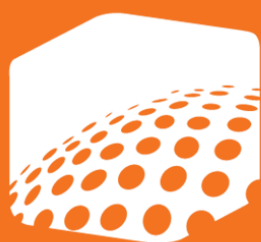
La Oficina de Control Interno de **METROTEL S.A. E.S.P.** evalúa de forma independiente el desempeño del sistema de control interno que soporta el desarrollo de las operaciones de la empresa, mediante las prácticas de aseguramiento de ingresos, asesoramiento, seguimiento y la promoción de los principios de autoevaluación, autorregulación y autocontrol, en búsqueda del mejoramiento continuo y el logro de los objetivos estratégicos y el fortalecimiento del Sistema de Control Interno, mediante un plan integral de auditoría, evaluando con objetividad e independencia la gestión empresarial.



Para promover la cultura de autocontrol, la Oficina de Control Interno con la ayuda del área de Informática y Tecnología, construyó una herramienta tecnológica para la administración del riesgo, la cual permite a todas las áreas de manera sencilla gestionar sus riesgos.

De la misma forma, se hicieron sensibilizaciones a todo el personal acerca de la importancia de la gestión del riesgo como herramienta para la prevención y control de los procesos.

**SO
MOS**
Socialmente
RESPONSABLES



METROTEL

PRIMER INFORME DE INVOLUCRAMIENTO
PACTO GLOBAL
AÑO 2017