

Convención colectiva de trabajo

ASDEMCO

2023 - 2025



comfama

TABLA DE CONTENIDO

CONVENCIÓN COLECTIVA COMFAMA-ASDEMCO 2023-2025

Preámbulo

Pág. 7

Capítulo I. Normas Generales

Pág. 10

Artículo 1. Vigencia, Denuncia y Prórroga

Artículo 2. Campo de Aplicación

Artículo 3. Proceso Disciplinario

Capítulo II. De los Beneficios Sociales y Prestacionales

para los Asociados

Pág. 20

Artículo 4. Actividades Recreativas, Culturales, Deportivas, de Formación y de Plan de Vida Saludable.

Artículo 5. Acceso a Créditos.

Artículo 6. Otorgamiento de Auxilio por Muerte de Familiares.

Artículo 7. Utilización de los servicios de las Sedes Comfama.

Artículo 8. Aguinaldo.

Artículo 9. Prima de Vacaciones.

Artículo 10. Prima Extralegal.

Artículo 11. Prima de Antigüedad.

Artículo 12. Despido con Indemnización.

Artículo 13. Reemplazos.

Artículo 14. Descanso Colectivo Remunerado.

Artículo 15. Reconocimiento de Auxilio Económico por Incapacidades.

Artículo 16. Bonificación por Reconocimiento de Pensión de Vejez.

Artículo 17. Seguro de Vida.

Artículo 18. Condonación de Deudas.

Artículo 19. Auxilio por Matrimonio.

Artículo 20. Auxilio por Maternidad.

Artículo 21. Bono Escolar.

Artículo 22. Aplicación e Imputación de Beneficios.

Capítulo III.

De la Organización Sindical

Pág. 47

Artículo 23. Permisos Remunerados para Asdemco.

Artículo 24. Auxilio Económico para el pago de alimentación, alojamiento, transporte, entre otros.

Artículo 25. Auxilio Económico para Asdemco.

Artículo 26. Auxilio Especial por Firma de Convención.

Artículo 27. Auxilio Económico para Gastos de Sostenimiento.

Artículo 28. Reconocimiento Económico para la Confederación General del Trabajo “CGT”

Artículo 29. Folletos para Asdemco.

Disposiciones Finales

Pág. 56

Artículo 30. Acuerdos Anteriores.

Artículo 31. Comisión Paritaria de Entendimiento Relacional.

Artículo 32. Incremento Salarial.

Artículo 33. Modificación de la Convención Colectiva.

ABC De La Negociación Colectiva

Pág. 64

Principales conceptos y definiciones

CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO SUSCRITA ENTRE LA CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR DE ANTIOQUIA, COMFAMA, Y LA ASOCIACIÓN DE EMPLEADOS COMFAMA, ASDEMCO, PARA EL PERIODO 2023-2025

En la ciudad de Medellín, Departamento de Antioquia, República de Colombia, a los cuatro (4) días del mes de enero del 2023, se reunieron, de una parte, en su calidad de negociadores, José Iván Ramírez Uribe, Rafael Alberto Hernández Múnera, Joaquín Emilio Gallego Carmona, con la asesoría jurídica del doctor Gabriel Antonio del Valle Berrio y el acompañamiento de Rubén Darío Gómez Hurtado de la CGT Antioquia, quienes obran en nombre y representación de la ASOCIACIÓN DE EMPLEADOS COMFAMA, “ASDEMCO” y de otra parte, Santiago Garzón Iral, Javier Alonso Zapata Acosta, quienes obran en representación de la Caja de

Compensación Familiar de Antioquia “COMFAMA” en su calidad de negociadores, con el fin de elevar a convención colectiva de trabajo los acuerdos a que llegaron las partes durante la etapa concertación laboral, y que están contenidos en los siguientes artículos, los cuales sustituyen los artículos, numerales y parágrafos que sobre la misma materia contiene la convención colectiva de trabajo suscrita en el año 2019, la cual queda sustituida en su totalidad.

PREAMBULO

Mediante este acto Comfama ratifica el reconocimiento al libre ejercicio del derecho de asociación, materializado en la negociación colectiva que se desarrolló en un ambiente de confianza y respeto por las diferencias conceptuales surgidas, procurando siempre acuerdos coherentes y responsables con la situación económica

del país, el sistema de compensación familiar y de la Caja misma.

Trabajar con sentido social y responsabilidad es un reto que día a día debemos asumir los trabajadores de Comfama, buscando resultados sobresalientes que aseguren la sostenibilidad de la Caja y de nuestros puestos de trabajo. Es por ello, por lo que el trabajo, sin lugar a duda, se convierte en el elemento esencial para el logro de nuestros sueños y metas.

Como arquitectos de nuestro propio destino, invitamos a la comunidad laboral a trascender, a ser mejores día a día, generando nuevas y mejores posibilidades de bienestar para afiliados y no afiliados, apoyados en el compromiso de todos por entregarle a la comunidad antioqueña un excelente servicio que se refleje en miles de sonrisas que denoten que es posible trabajar en la búsqueda

de la equidad y en la creación de mejores oportunidades para la población más necesitada.

Las partes, de conformidad con las atribuciones legales con las que han sido investidas, han llegado al siguiente **acuerdo definitivo** de la construcción colectivo laboral que se inició conforme a un proceso de concertación laboral con la Caja de Compensación Familiar de Antioquia, “**Comfama**”, y **Asdemco**, en constancia suscriben la presente convención colectiva de trabajo.

Capítulo I. Normas Generales.

Artículo 1. Vigencia, Denuncia y Prórroga: La presente convención colectiva tendrá vigencia – de tres (3) años, comprendidos entre el primero (01) de enero de dos mil veintitrés (2023) y el día treinta y uno (31) de diciembre de dos mil veinticinco (2025). Si a la fecha de expiración de la vigencia inicialmente pactada, ninguna de las partes denuncia la convención colectiva de trabajo dentro de los sesenta (60) días anteriores a la expiración, se entenderá prorrogada conforme a las disposiciones legales.

Artículo 2. Campo de Aplicación: La presente convención colectiva de trabajo se aplicará a los trabajadores que se beneficien o adhieran a la misma de conformidad con las disposiciones legales vigentes que regulen la materia.

En ningún caso los beneficiarios de la presente convención colectiva podrán exigir la aplicación simultánea de los beneficios aquí consagrados con los contemplados en la ley, el estatuto de personal de la Caja, orden administrativa u otro acuerdo colectivo.

Artículo 3. Proceso Disciplinario: El proceso disciplinario establecido en la presente convención colectiva de trabajo pretende aclarar las presuntas faltas cometidas por los trabajadores que transgreden las obligaciones, prohibiciones, deberes, valores y principios contenidos en el Contrato de Trabajo, la Ley, el Reglamento Interno de Trabajo, los Manuales Corporativos, Órdenes Administrativas y en general las normas laborales que rigen los contratos de trabajo.

Para las partes, el diálogo es la base primordial de las relaciones

laborales individuales y colectivas de trabajo, el cual debe encausarse en un clima de respeto, reconocimiento mutuo y amabilidad; por ello, el proceso disciplinario estará direccionado con razonamientos objetivos, garantizando los siguientes principios básicos: a) Debido proceso, que implica el trámite de un proceso disciplinario que otorgue oportunidades de ejercicio del derecho de defensa y de contradicción de las pruebas, dentro de los términos del procedimiento disciplinario previsto. b) La proporcionalidad de la sanción, entendida como la necesidad de calificar la gravedad de la falta y adecuar la sanción correspondiente tomando como base la naturaleza de la falta, la importancia del bien jurídico que busca proteger, la obligación o la prohibición quebrantada y el efecto que dicho incumplimiento representa.

Antes de aplicar sanción, o de proceder a dar por terminado el

contrato de trabajo por la existencia de una justa causa, Comfama agotará el procedimiento que a continuación se establece:

1. Comfama citará por escrito al trabajador a diligencia de descargos, quien podrá asesorarse, si lo considera necesario, por dos (2) representantes del Sindicato, uno de los cuales deberá ser miembro principal de la Junta Directiva o de la Comisión de Reclamos.

2. La citación para que el trabajador presente descargos deberá hacerla Comfama dentro de los seis (6) días hábiles siguientes a aquel en que ocurrió la presunta falta o del conocimiento por parte del personal directivo de la Caja, de la conducta que pudiere dar lugar al inicio de una acción penal, cuando se trate de un delito.

a. No obstante, lo anterior, en el evento en que el personal

directivo de Comfama no haya tenido conocimiento de la comisión de la presunta falta, por circunstancias especiales, cuya prueba corresponde a ella exclusivamente, el término anterior se contará a partir del conocimiento de dicha falta.

b. En la comunicación se indicará lugar, día y hora para que el trabajador se presente a descargos dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes.

3. Comfama podrá realizar las diligencias de descargos en las instalaciones de la sede o dependencia a la cual está adscrito el trabajador, donde esté prestando el servicio o en el Departamento de Personal.

4. Escuchados los descargos, o cuando la diligencia de descargos

no pueda efectuarse por inasistencia del trabajador, la Caja deberá resolver e informar dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes si impone o no la sanción. Si la decisión es terminar el contrato de trabajo por justa causa, esta deberá comunicarse dentro de los quince (15) días hábiles siguientes a la fecha de la realización de la diligencia de descargos.

- 5.** Si escuchados los descargos la Caja considera que no existe falta, concluye el procedimiento y así se lo comunicará al trabajador.
- 6.** El trabajador podrá interponer de manera escrita el recurso de apelación ante el departamento de personal, dentro de los dos (2) días hábiles siguientes a la fecha de la comunicación que impone la sanción, siempre y cuando la suspensión sea igual o superior a 6 días.

- 7.** Interpuesto en tiempo el recurso de apelación, la Caja decidirá e informará sobre este al trabajador dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la fecha de interposición de este.
- 8.** Cuando el recurso de apelación no se interponga oportunamente o cuando la Caja al resolver el recurso decida confirmar la sanción disciplinaria, consistente en suspensión temporal del contrato de trabajo, la aplicación efectiva de la suspensión empezará a cumplirse al día siguiente de la resolución o dentro de la semana calendario siguiente a la notificación de la sanción, para lo cual la Caja le notificará por escrito al trabajador la fecha en que iniciará la suspensión disciplinaria.
- 9.** Para el cómputo de los términos del procedimiento disciplinario se entenderá que son días hábiles aquellos en los cuales el equipo

de Asuntos Laborales preste sus servicios.

Cuando en el transcurso del procedimiento disciplinario el trabajador implicado estuviese en día compensatorio, día de descanso obligatorio, fuese incapacitado, estuviese disfrutando de sus vacaciones, licencia o permiso, los términos o plazos previstos en el procedimiento disciplinario se suspenderán durante este período, para reiniciarse dentro de los dos (2) días siguientes a la reincorporación del trabajador a su trabajo; es decir, durante estos días no se podrá realizar la diligencia de descargos, interponer el recurso de apelación o notificar al trabajador la determinación adoptada por la Caja en el procedimiento disciplinario.

10. Son sanciones disciplinarias: la amonestación, la llamada de atención y la suspensión temporal del contrato de trabajo.

11. El cómputo de la sanción disciplinaria consistente en suspensión temporal será por días calendario sucesivos.

12. Será ilegal la sanción que se imponga omitiendo parcial o totalmente el trámite de que trata el presente artículo.

13. Si Comfama impone al trabajador la sanción o da por terminado el contrato de trabajo, este podrá acudir a la Jurisdicción del Trabajo.

14. No procede el recurso de apelación cuando la sanción haya sido impuesta por el Departamento de Gestión Laboral.

Parágrafo 1. En caso de que, a juicio del jefe inmediato del trabajador, la falta diera lugar a una amonestación o llamado de atención, no será necesario seguir el procedimiento antes descrito, sino que

bastará con un conversatorio directo con el trabajador, generando por escrito los compromisos u observaciones pertinentes, los cuales se harán llegar al equipo de Gestión Laboral.

Parágrafo 2. La sanción disciplinaria deberá guardar proporcionalidad con la gravedad de la falta disciplinaria imputada al trabajador, de manera que se garantice la efectividad material de los derechos fundamentales a la igualdad y a la defensa.

Parágrafo 3. El acta de descargos podrá consignarse en medio escrito o cualquier otro medio que permita su almacenamiento, tales como videos, audios o video-audio o similares.

Capítulo II. De los Beneficios Sociales y Prestacionales para los Asociados.

Artículo 4. Actividades Recreativas, Culturales, Deportivas, de Formación y de Plan de Vida Saludable.

Los trabajadores beneficiados por la presente convención colectiva, se comprometen a participar en actividades recreativas, culturales, deportivas, de formación y de plan de vida saludable que sean programadas o autorizadas por Comfama, que busquen mejorar la calidad de vida de ellos y su familia debidamente inscrita en el verificador de derechos, con el fin de optimizar la productividad laboral, bajo principios de autocuidado, corresponsabilidad, vulnerabilidad social, sostenibilidad y de reconocimiento por la calidad del servicio en las condiciones adecuadas de trabajo

brindadas por Comfama.

En las actividades formativas o de capacitación técnica para el oficio y las orientadas al desarrollo del Ser, los participantes se comprometen a su aplicación en favor de la unión y armonía laboral.

Las actividades se programarán bajo los lineamientos establecidos por la Unidad de Talento Humano, según los análisis del perfil socio demográfico que cada trabajador se compromete a actualizar anualmente o cuando ocurran novedades, de acuerdo a los recursos disponibles y las exigencias legales pertinentes.

Artículo 5. Acceso a Créditos.

A) Vivienda: Comfama para mejorar la calidad de vida de los

trabajadores y su familia, con el ánimo de favorecer la tenencia de vivienda de los trabajadores afiliados a Asdemco beneficiarios de la presente convención colectiva de trabajo, les concederá créditos hasta por ciento quince (115) salarios mínimos legales mensuales vigentes a un interés igual al DTF-1 punto, sin superar el 8% nominal anual mes vencido, destinado a compra, construcción, mejora, reparación o cambio de vivienda. La cuota inicial del crédito será a cargo del beneficiario y deberá corresponder al 20% del valor de la vivienda; el plazo para el pago de la obligación será de diez (10) años. En todo caso, la Caja estudiará y priorizará los créditos de acuerdo a criterios de vulnerabilidad, corresponsabilidad en plan de vida con finanzas sostenibles, desempeño, recursos disponibles y conforme a los términos y condiciones que establezca para cada caso. Al terminar el pago de créditos de vivienda, Comfama concederá al trabajador que lo solicite, créditos sin intereses para

los trámites correspondientes a la cancelación de la hipoteca del inmueble.

B) Créditos de Bienestar Social: créditos de hasta diez (10) salarios mínimos mensuales legales vigentes a un interés igual al DTF-1 del primer día hábil del mes en que se suscriba la garantía, sin superar el ocho por ciento (8%) nominal anual mes vencido, para calamidad doméstica debidamente comprobada por el Área de Trabajo Social del Dpto. de Bienestar; para el pago de las matrículas y/o pensiones de los trabajadores o de sus hijos que estén cursando estudios en guardería, jardín, preescolar o educación formal en establecimientos de educación debidamente aprobados por el Ministerio de Educación Nacional y para el pago de gastos por dificultades de salud no contemplados en el POS incluyendo los copagos y cuotas moderadoras; y para la atención de eventos que

mejoren la calidad de vida del trabajador en el marco de criterios de plan de vida de corto, mediano y largo plazo con equilibrio financiero para la canasta familiar.

El trabajador deberá gestionar la solicitud de crédito a través de la mesa de servicios de la Unidad de Talento Humano para su estudio y aprobación, en el entendido que Comfama en todo caso, reglamentará los términos y condiciones en que los trabajadores beneficiados por este acuerdo colectivo podrán acceder a estas líneas de crédito y pactar los pagos extraordinarios a que haya lugar.

Artículo 6. Otorgamiento de Auxilio por Muerte de Familiares.

En el evento de que, a un trabajador de la Caja beneficiado por la presente convención colectiva, le falleciere su cónyuge, compañero(a) permanente, hijo legítimo o legalmente reconocido o

sus padres, Comfama con el objetivo de apoyarlo económicamente en razón a los gastos generados por este evento, le reconocerá un auxilio por la suma de treinta (30) días de salario básico mensual y le concederá permiso remunerado conforme a lo establecido en la ley. Este auxilio no podrá exceder al equivalente de tres (3) salarios mínimos mensuales legales vigentes.

Igualmente, en aquellos casos en los cuales quien fallezca sea un hermano del trabajador, que dependiera económicamente de él, Comfama le reconocerá un auxilio equivalente a quince (15) días de salario básico y le concederá permiso remunerado conforme a la ley. Este auxilio no podrá exceder al equivalente de uno y medio (1,5) salarios mínimos mensuales legales vigentes. Es potestativo de la Caja efectuar los controles y verificaciones que considere pertinentes para la entrega de los auxilios referidos.

Parágrafo 1: Para acceder al citado auxilio el trabajador deberá acreditar, dentro de los treinta (30) días calendario siguientes a la fecha del fallecimiento, copia del registro civil de defunción expedido por la notaría correspondiente.

Parágrafo 2. Los días a que tienen derecho los trabajadores afiliados a ASDEMCO por concepto de ley de luto, se contarán a partir del día siguiente a la ocurrencia del hecho que da lugar al permiso y se contabilizarán de lunes a viernes.

Artículo 7. Utilización de los Servicios de las Sedes Comfama.

Como una herramienta de integración familiar, Comfama les facilitará en forma gratuita a los trabajadores beneficiarios de la presente convención colectiva, brazaletes de ingreso a las sedes (Parques y

Unidades), hasta cinco (5) veces al año, para que el trabajador y su grupo familiar inscrito en el verificador de derechos, disfruten de las atracciones y servicios que presta la Caja.

Dentro de los usos anteriores, se incluye un pase de cortesía por persona y por atracción, cuando las mismas estén a cargo de concesionarios.

Estos ingresos también podrán ser utilizados para el uso de servicios de piscina, turco y gimnasios, siempre y cuando haya disponibilidad y no se afecte la prestación del servicio a trabajadores de otras empresas afiliadas.

Artículo 8. Aguinaldo.

Durante los tres (3) años de vigencia del presente acuerdo colectivo,

Comfama reconocerá a los trabajadores que estén vinculados al día 30 de noviembre, que sean beneficiados de la presente convención colectiva de trabajo, un aguinaldo equivalente a 35 días de salario básico diario, siempre y cuando hayan prestado sus servicios de manera continua entre el primero de enero al 30 de noviembre del respectivo año. Este aguinaldo se liquidará y se pagará en el mes de diciembre de acuerdo a la programación de pagos de nómina.

Parágrafo: Proporcionalidad. El aguinaldo se pagará en forma proporcional al tiempo trabajado a quienes no hayan laborado el periodo completo antes referido, pero que hayan prestado sus servicios por lo menos dos (2) meses al 30 de noviembre del respectivo año.

Artículo 9. Prima de Vacaciones.

Durante los tres (3) años de vigencia del presente acuerdo colectivo, cuando un trabajador beneficiario saliere a disfrutar de su periodo vacacional, Comfama les pagará una prima equivalente a treinta (30) días de salario básico diario. Esta prima vacacional se pagará proporcionalmente a la jornada laboral para el trabajador de tiempo parcial.

Parágrafo 1. Prima Vacacional en Caso de Retiro del Trabajador.

Cuando un trabajador beneficiario del presente acuerdo colectivo se retira de la Caja por cualquier causa, junto con la compensación de vacaciones en dinero, se le dará en forma proporcional al tiempo trabajado, la respectiva prima vacacional siempre y cuando al momento del retiro hubiere transcurrido la mitad o más de un

período por el que tenga derecho a vacaciones.

Parágrafo 2. Pago de Prima por Acumulación de Periodos de Vacaciones.

A). Cuando por solicitud del trabajador se acumulen períodos de vacaciones, previo visto bueno de Comfama, la prima de vacaciones se reconocerá y pagará con el valor correspondiente al salario básico devengado por el trabajador en las fechas correspondientes a la causación de las vacaciones. **B).** En caso de que la acumulación de vacaciones se dé por razones del servicio, previo aval del Jefe del Departamento de Personal o de quien éste delegue, las primas de vacaciones se liquidarán con el salario básico que esté devengando el trabajador beneficiario de la convención colectiva al momento de salir a disfrutar el descanso vacacional.

Parágrafo 3. Para efecto de contabilizar los días de vacaciones, *el sábado no se tendrá como día hábil, así sea laborado por el trabajador que sale a disfrutarlas.*

Artículo 10. Prima Extralegal.

Durante la vigencia del presente acuerdo convencional, Comfama pagará en la primera quincena de febrero y septiembre de cada anualidad una prima extralegal equivalente a quince (15) días de salario básico diario, a quienes hayan trabajado el período completo en cada uno de los semestres calendario. Esta prima se pagará proporcionalmente al tiempo trabajado a quienes no hayan laborado el periodo completo referido.

Artículo 11. Prima de Antigüedad.

Comfama pagará a los trabajadores beneficiarios de este acuerdo colectivo, una prima de antigüedad, a quienes cumplan años continuos de servicios de la siguiente forma:

- I. Por 5 años de servicio en Comfama: 10 días de salario básico.
- II. Por 10 años de servicio en Comfama: 20 días de salario básico.
- III. Por 15 años de servicio en Comfama: 30 días de salario básico.
- IV. Por 20 años de servicio en Comfama: 40 días de salario básico.
- V. Por 25 años de servicio en Comfama: 50 días de salario básico.

VI. Por 30 años de servicio en Comfama: 60 días de salario básico.

VII. Por 35 años de servicio en Comfama: 70 días de salario básico.

VIII. Por 40 años de servicio en Comfama: 80 días de salario básico.

Artículo 12. Despido con Indemnización.

Comfama pagará al empleado beneficiario de la presente convención colectiva que sea despedido sin justa causa, una indemnización liquidable sobre el salario básico de acuerdo al tiempo de servicio, así:

- Más de dos meses a un año 65 días de salario básico

- Más de un año a dos años 100 días de salario básico
- Más de dos años a tres años 120 días de salario básico
- Más de tres a cuatro años 150 días de salario básico
- Más de cuatro a cinco años 180 días de salario básico
- Más de cinco a seis años 210 días de salario básico
- Más de seis a siete años 225 días de salario básico
- Más de siete a ocho años 260 días de salario básico
- Más de ocho a nueve años 290 días de salario básico

- Más de nueve a diez años 340 días de salario básico

Diez años o más, se pagarán treinta y tres (33) días adicionales de salario básico por cada año subsiguiente al primero de servicios o por fracción de año, para aquellos trabajadores ingresados antes del primero (1) de enero de mil novecientos ochenta y uno (1.981).

Para los trabajadores ingresados después de esta fecha, se pagarán cuarenta (40) días por año o proporcional por fracción de año.

Las indemnizaciones anteriores son imputables a cualquiera otra establecida o que se estableciere legalmente para esta forma de terminación del contrato.

Artículo 13. Reemplazos.

Cuando un trabajador beneficiario de la presente convención colectiva de trabajo, reemplace a otro por orden escrita del Jefe de Departamento, Unidad o Subdirección, a la cual se encuentre adscrito, Comfama le reconocerá el valor correspondiente a la diferencia existente entre el salario básico diario del trabajador que hace el reemplazo y el salario básico diario del cargo del reemplazado.

Para tener derecho a este beneficio, es necesario que se trate de labores de jornada completa y que el trabajador que devengue hasta cuatro (4) salarios mínimos mensuales legales vigentes, reemplace a otro por más de trece (13) días hábiles y aquellos que devenguen más de cuatro (4) salarios mínimos mensuales legales vigentes,

realicen el reemplazo por más de quince (15) días hábiles.

Artículo 14. Descanso Colectivo Remunerado.

Los trabajadores beneficiarios de la presente convención colectiva, durante la vigencia de la misma, tendrán derecho a descanso remunerado con el salario básico diario, por los días Sábado Santo, 24 y 31 de diciembre de cada año.

Los trabajadores del área de salud solo tendrán derecho a un permiso remunerado las tardes de los días Sábado Santo, 24 y 31 de diciembre.

Quienes por razones del servicio deban laborar la jornada de descanso, tendrán derecho a un recargo del 100% sobre el salario ordinario.

Artículo 15. Reconocimiento de Auxilio Económico por Incapacidades.

Durante la vigencia de la presente convención colectiva de trabajo, Comfama reconocerá al trabajador beneficiario de la misma, que fuere incapacitado por la entidad de Seguridad Social a la cual se encuentre afiliado, y durante los días que estuviere incapacitado; un auxilio económico equivalente al ciento por ciento (100%) del IBC reportado a la entidad de Seguridad Social correspondiente.

Parágrafo: Las partes realizarán acciones conjuntas para revisar e impactar los índices de ausentismo, a través de la comisión paritaria de entendimiento relacional.

Artículo 16. Bonificación por Reconocimiento de Pensión de Vejez

Comfama reconocerá a los trabajadores beneficiarios de la presente convención colectiva de trabajo, que hayan obtenido la pensión de vejez, dos (2) salarios básicos mensuales que devengue el trabajador al momento de su retiro de la Caja.

El trabajador deberá presentar ante el Departamento de Gestión Laboral la respectiva Resolución de la Entidad de Seguridad Social, mediante la cual se le concede la pensión de vejez.

Artículo 17. Seguro de Vida.

Comfama a través de una compañía de seguros contratará las

pólizas necesarias para cubrir el seguro de vida de los trabajadores beneficiados del presente acuerdo colectivo, que fallezcan o que sean declarados inválidos por la entidad de Seguridad Social competente, así:

- A)** Veinticuatro (24) meses de salario básico, en caso de muerte natural.
- B)** Cuarenta y ocho (48) meses de salario básico, en caso de muerte accidental.
- C)** Veinticuatro (24) meses de salario básico, en caso de invalidez total permanente debidamente declarada por la entidad de Seguridad Social competente.

Artículo 18. Condonación de Deudas.

Comfama condonará las deudas que el trabajador beneficiado por la presente convención colectiva tuviere al momento de su fallecimiento, siempre y cuando estas hayan sido adquiridas con Comfama en calidad de empleador a través del Departamento de Bienestar Social y Laboral.

Artículo 19. Auxilio por Matrimonio.

Durante la vigencia del presente acuerdo colectivo de trabajo, Comfama pagará a los trabajadores beneficiarios de este acuerdo colectivo, que contraigan matrimonio con plenos efectos civiles, una prima de matrimonio de veinte (20) días de salario básico. Este auxilio podrá ser dividido, a opción del trabajador, parte en dinero o

parte en permiso remunerado, caso en el cual los días concedidos serán calendario.

Para reclamar el auxilio, el trabajador deberá presentar el correspondiente registro civil, expedido por la Notaría en que se inscribió el matrimonio, dentro de los treinta (30) días siguientes a su ocurrencia.

Artículo 20. Auxilio por Maternidad.

Durante la vigencia del presente acuerdo colectivo de trabajo, Comfama pagará a los trabajadores beneficiarios del mismo, por el nacimiento de hijo legalmente reconocido, un auxilio de treinta y cinco (35) días de salario mínimo legal mensual vigente por nacimiento de cada hijo.

En caso de aborto no provocado, después de cuatro (4) meses de gestación de la trabajadora, del cónyuge o de la compañera permanente inscrita en la E.P.S. del trabajador, el valor del auxilio será de dieciocho (18) días de salario mínimo mensual legal vigente.

En el caso de que la licencia consagrada en la ley María no beneficie al trabajador, Comfama, reconocerá dos (2) días hábiles de permiso remunerado.

Para efectos del reconocimiento y pago de este auxilio, deberá allegarse al Departamento de Gestión Laboral, dentro de los treinta (30) días siguientes al nacimiento o al aborto, según el caso, uno de los siguientes documentos: A) registro civil de nacimiento, B) certificado médico de aborto no provocado, o C) certificado médico de aborto permitido expedido por el médico competente.

En caso de que el nacimiento de hijo(s) se dé entre trabajadores de Comfama, cada uno de los padres tendrá derecho al citado auxilio.

Artículo 21. Bono Escolar.

Comfama reconocerá en el mes de enero a los trabajadores beneficiarios de la presente convención colectiva de trabajo que devenguen hasta cuatro (4) salarios mínimos legales mensuales vigentes, un bono único por valor de \$300.000, incrementado para los años 2023, 2024 y 2025, conforme al porcentaje de incremento del salario mínimo vigente de cada año. Este auxilio se otorgará en los términos y condiciones que determine Comfama, teniendo en cuenta además que es necesario que el trabajador o sus hijos, según el caso se encuentren estudiando en guardería, jardín, preescolar o educación formal en establecimientos de educación

aprobados por el Ministerio de Educación Nacional.

El bono escolar debe ser redimido en su totalidad única y exclusivamente en la adquisición de textos y útiles en los establecimientos comerciales determinados por Comfama.

Artículo 22. Aplicación e Imputación de Beneficios.

Ninguno de los auxilios, prestaciones y beneficios establecidos en este capítulo, se computarán como factor salarial. En caso de las prestaciones de Aguinaldo y de las primas extralegales y vacaciones solo constituirán salario para los trabajadores beneficiados del presente acuerdo colectivo que hayan ingresado a laborar a la Caja antes del día primero (1°) de enero de 1991, por lo que se seguirá teniendo en cuenta para liquidar las prestaciones de ley.

Parágrafo 1. Los auxilios, prestaciones y beneficios establecidos en este capítulo serán imputables a cualquiera otro determinado por Comfama. Si por norma legal u otro acuerdo colectivo se establece esta prestación, se dará aplicación al principio de favorabilidad, pero en ningún caso se otorgarán en forma simultánea los dos beneficios.

Parágrafo 2. Teniendo presente que la jornada o intensidad de horas laboradas del instructor pueden ser variables semanalmente, según la necesidad del servicio, con el fin de tener criterio de justicia y equidad, se acuerda que el pago o liquidación total o parcial de las prestaciones sociales extralegales, aquí convenidas se realizará con base en el salario promedio devengado en el respectivo periodo en que se liquida la prestación correspondiente.

Capítulo III. De la Organización Sindical.

Artículo 23. Permisos Remunerados para Asdemco:

A. Para Actividades Sindicales: Comfama otorgará cincuenta y seis (56) horas semanales de permiso sindical remunerado, no acumulables, para que sean utilizados hasta por tres (3) integrantes de la Junta Directiva Central, siempre y cuando no se afecte la operación de la Caja y la prestación efectiva del servicio.

B. Para Reuniones de Junta Directiva, Comisión de Reclamos, de Presidentes de Subdirectivas y Reuniones de Subdirectivas ASDEMCO: Para las reuniones ordinarias y extraordinarias de la Junta Directiva de ASDEMCO, Comfama otorgará hasta ciento veinte (120) horas mes de permisos remunerados, no acumulables,

para los integrantes de la Junta Directiva, Comisión de Reclamos y Presidentes de Subdirectivas.

C. Para Asamblea de Delegados: Para la realización de una reunión ordinaria de la asamblea de delegados y hasta dos extraordinarias del mismo órgano de dirección sindical, COMFAMA otorgará hasta doscientos cuarenta y ocho (248) horas año de permiso remunerado y un auxilio económico por valor de quinientos setenta y nueve mil setecientos setenta y cuatro pesos m/cte (\$579.774.00) en el año 2023, incrementado en el IPC ponderado nacional certificado por el DANE para el año 2022. Para el año 2024, se reconocerá un auxilio económico, igual al pactado para el año 2023 incrementado en el IPC ponderado nacional certificado por el DANE para el año 2023 y para el año 2025, se reconocerá un auxilio económico, igual al pactado para el año 2024 incrementado en el IPC ponderado

nacional certificado por el DANE para el año 2024.

D. Para Cursos, Seminarios, Talleres, Congresos o Plenos Sindicales: Para la asistencia de los afiliados de ASDEMCO a cursos, seminarios, talleres, congresos o plenos sindicales, COMFAMA, otorgará hasta ciento cuarenta (140) días al año, siempre y cuando no afecten la prestación del servicio, en consideración a los criterios de racionalidad, proporcionalidad y pertinencia.

E. Para Eventos Internacionales: Para la asistencia de los afiliados de ASDEMCO a eventos de carácter internacional, COMFAMA, evaluará y concederá los permisos que considere pertinentes, en consideración a los criterios de racionalidad, proporcionalidad y pertinencia. Igualmente, COMFAMA evaluará para cada caso el reconocimiento

de los gastos de transporte, alojamiento y alimentación requeridos por ASDEMCO para asistir a los referidos eventos.

Todos estos permisos deben ser solicitados al equipo Gestión Laboral con una antelación no inferior a ocho (8) días hábiles y serán remunerados con el salario ordinario del trabajador beneficiado. Igualmente se reconocerá el subsidio legal de transporte cuando el trabajador tenga el ingreso requerido para su pago.

El otorgamiento del permiso remunerado para eventos internacionales, no afectará la bolsa de viáticos establecida en la convención colectiva de Asdemco, sino que será asumido directamente por la Caja, en caso de ser otorgado

Artículo 24. Auxilio Económico para el pago de Alimentación, Alojamiento, Transporte, entre otros:

Para cubrir todos los gastos (alimentación, transporte, alojamiento, etc.) que se ocasionen en desarrollo de las actividades señaladas en el artículo 23° de la presente convención colectiva de trabajo (permisos remunerados), COMFAMA reconocerá a ASDEMCO una suma única de ciento veinte millones de pesos m/cte (\$120.000.000.00) para la vigencia de la presente convención colectiva de trabajo.

La suma de dinero anteriormente relacionada será administrada por COMFAMA y los desembolsos se realizarán previa presentación de una solicitud escrita de ASDEMCO, en la que señale el evento que se realizará y la suma de dinero que considere necesaria para cubrir los gastos del mismo. Esta solicitud se deberá presentar con

una antelación no inferior a ocho (8) días hábiles, con el fin de que la Caja haga los trámites necesarios para el desembolso.

Artículo 25. Auxilio Económico para Asdemco:

COMFAMA reconocerá las siguientes sumas de dinero como auxilio para ASDEMCO:

- Una suma única de \$22.500.000, que se pagará dentro de los días 30 siguientes a la firma de la convención.
- Para el primer año de vigencia de la Convención colectiva, esto es, el año 2023, se pagará la suma de \$22.500.000, que se pagará en julio del 2023.

- Para segundo año de vigencia de la Convención colectiva, esto es, el año 2024, se pagará la suma de \$22.500.000 indexado con el IPC nacional ponderado certificado por el DANE para el año 2023, que se pagará en julio del 2024.
- Para el tercer año de vigencia de la convención colectiva de trabajo, esto es, el año 2025, se pagará la suma cancelada en el año inmediatamente anterior, indexado con el IPC nacional ponderado certificado por el DANE para el año 2024, que se pagará en julio de 2025.

Finalmente, en el mes de enero del año 2023, COMFAMA entregará a ASDEMCO un reconocimiento económico, por una sola vez durante la vigencia del acuerdo convencional, por la suma de veinte millones de pesos m.l. (\$20.000.000), destinado a procurar,

incentivar y fortalecer el bienestar de los empleados afiliados a ASDEMCO.

Artículo 26. Auxilio Especial por Firma de Convención:

Comfama reconocerá a Asdemco una suma única de treinta millones de pesos (\$30.000.000.00) por firma de convención, la cual se pagará dentro de los 30 días siguientes a la firma de la misma.

Artículo 27. Auxilio Económico para Gastos de Sostenimiento:

Durante la vigencia de la presente convención colectiva de trabajo, Comfama reconocerá mensualmente a Asdemco, el equivalente a dos y medio salarios mínimos legales mensuales vigentes (2,5 SMLMV) como contribución a los gastos de sostenimiento de la

Asociación Sindical.

Artículo 28. Reconocimiento Económico para la Confederación General del Trabajo “CGT”

COMFAMA reconocerá a la Confederación General del Trabajo “CGT” – Seccional Antioquia, dentro de los treinta (30) días siguientes a la firma de la presente convención colectiva de trabajo, por una sola vez, una suma de diez millones de pesos (\$10.000.000). Igualmente reconocerá por una sola vez, a la Confederación General del Trabajo “CGT” Nacional, la suma de tres millones quinientos mil pesos (\$3.500.000), los cuales serán pagaderos dentro de los treinta (30) días siguientes a la firma del presente acuerdo colectivo.

Artículo 29. Folletos para Asdemco.

Comfama entregará a Asdemco trescientos (300) ejemplares en folleto de bolsillo de la presente convención colectiva de trabajo dentro de los treinta (30) días siguientes a su firma.

Disposiciones Finales.

Artículo 30. Acuerdos Anteriores.

La presente convención colectiva de trabajo sustituye en su integralidad cualquier acuerdo, convención o pacto que haya sido suscrito por las partes con anterioridad.

Parágrafo: Los beneficiarios de la presente convención colectiva

podrán disfrutar de los auxilios y prestaciones extralegales que concede Comfama por mera liberalidad a los trabajadores no sindicalizados a través del estatuto de personal, órdenes administrativas o similares, solo en caso de que los mismos no estén contemplados en el presente acuerdo colectivo.

Artículo 31. Comisión Paritaria de Entendimiento Relacional.

Las partes acuerdan crear una comisión paritaria, conformada por dos (2) representantes de la Caja (Jefe del Departamento de Personal y el Jefe de Área de Relaciones Laborales, con sus respectivos suplentes y dos (2) integrantes de la Asociación (Presidente y Secretario de la Asociación), que se reunirá por lo menos dos (2) veces al mes, la cual tendrá las siguientes funciones:

1. Evaluar las inquietudes de las partes respecto de los derechos y obligaciones derivados del contrato de trabajo y de este acuerdo de entendimiento colectivo.
2. Velar por el cumplimiento de las partes de los acuerdos y convenios que se suscriban.
3. Homologar la interpretación de este acuerdo colectivo.
4. Propender por la salud de los trabajadores afiliados al sindicato. Para tal efecto realizarán acciones tendientes a la mejora actitudinal de los afiliados.

Artículo 32. Incremento Salarial.

Durante la vigencia de la presente convención colectiva de trabajo,

los salarios de los trabajadores afiliados a ASDEMCO y beneficiarios de esta convención, se incrementarán así:

Para el primer año de vigencia de la convención colectiva de trabajo, esto es, el periodo comprendido entre el 01 de enero y el 31 de diciembre del año 2023, los trabajadores afiliados a ASDEMCO que devenguen hasta uno punto veinticinco (1.25) SMMLV, tendrán un incremento salarial en un porcentaje igual al del incremento del SMMLV que se acuerde o decrete el Gobierno Nacional para el año 2023.

Para el primer año de vigencia de la convención colectiva de trabajo, esto es, el periodo comprendido entre el 01 de enero y el 31 de diciembre del año 2023, los trabajadores afiliados a ASDEMCO que devenguen más de uno punto veinticinco (1.25) SMMLV hasta

dos (2) SMLMV, tendrán un incremento salarial del IPC para el año 2022, más dos punto cinco (2.5).

Para el primer año de vigencia de la convención colectiva de trabajo, esto es, el periodo comprendido entre el 01 de enero y el 31 de diciembre del año 2023, los trabajadores afiliados a ASDEMCO que devenguen más de dos SMLMV (2) SMMLV hasta cuatro (4) SMLMV, tendrán un incremento salarial del IPC para el año 2022, más dos puntos (2).

Parágrafo 1. Para realizar los incrementos que corresponden a los años subsiguientes al primer año de vigencia de la convención colectiva año 2023, en el mes de enero de cada uno de los dos (2) años (2024 y 2025), dentro de los primeros quince (15) días, la Caja convocará una reunión de la “Comisión Paritaria de

Entendimiento Relacional” para acordar dicho incremento. En el evento en que no se llegue a un acuerdo en esta Comisión –una sola reunión, se procederá a decretar un incremento salarial, el cual no podrá ser inferior al 2.5% con respecto a la diferencia entre el incremento del salario mínimo legal mensual vigente y el IPC del año inmediatamente anterior.

Artículo 33. Modificación de la Convención Colectiva.

La presente convención colectiva solo podrá ser modificada por las partes facultadas con los trámites y requisitos legales. No obstante, lo anterior, las partes tendrán las facultades para realizar interpretaciones de las cláusulas en ella contenidas.

Para constancia se firma por las partes intervinientes en tres (03) ejemplares del mismo tenor y valor.

Por COMFAMA:

Javier Alonso Zapata Acosta

Negociador

Santiago Garzón Iral

Negociador

Por ASDEMCO:

José Iván Ramírez Uribe

Negociador

Rafael Alberto Hernández Múnera

Negociador

Joaquín Emilio Gallego Carmona

Negociador

Gabriel Antonio del Valle Berrio

Asesor Jurídico

Rubén Darío Gómez Hurtado

CGT Antioquia

ABC DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Principales conceptos y definiciones

¿Qué es una Convención colectiva?

La Convención colectiva de trabajo es el acuerdo que se celebra entre el empleador y el sindicato de trabajadores, para determinar algunas de las condiciones de trabajo que regirán los contratos de trabajo durante la vigencia de la misma.

Para suscribir una Convención colectiva de trabajo es necesario desarrollar un proceso que permita generar los acuerdos entre las partes antes mencionadas a través de una negociación respetuosa.

Durante este tiempo, las labores diarias deben desarrollarse en completa normalidad puesto que la negociación colectiva hace parte del desarrollo normal de la entidad; por lo tanto, cualquier tipo de entorpecimiento y/o parálisis en las actividades cotidianas durante esta etapa es considerada ilegal.

¿Cuáles son las etapas de la negociación colectiva?

1. Denuncia de Convención colectiva

¿Qué es?

Cuando ya existe una Convención colectiva tanto la organización sindical como el empleador pueden denunciarla por escrito, debido a que no existe interés en prorrogarla o con el fin de modificar algunas de sus cláusulas.

Normas

El término para presentar la denuncia a la convención colectiva de trabajo se debe efectuar dentro de los (60) sesenta días anteriores al vencimiento de la convención. En caso de no hacerlo, tendrá una prórroga automática por seis (6) meses más.

2. Presentación del pliego de peticiones **¿Qué es?**

El proceso de negociación colectiva se inicia con la presentación del pliego de peticiones por parte del sindicato. Este documento contiene las peticiones relacionadas con las condiciones de trabajo que el sindicato le solicita al empleador.

El pliego de peticiones debe ser aprobado por la asamblea general del sindicato.

Negociadores y asesores

Son las personas designadas por las partes (Comfama y la organización sindical) de acuerdo con lo establecido en la Ley, para discutir el pliego de peticiones presentado por el sindicato.

Estas personas están investidas de plenos poderes para celebrar y suscribir los acuerdos a que lleguen en la etapa de arreglo directo.

Etapas de arreglo directo

¿Qué es?

Es la etapa en la cual se desarrollan las reuniones entre los dos grupos de negociadores (Por Comfama y por la organización sindical) tendientes a dirimir el conflicto colectivo de trabajo.

Esta etapa tiene una duración inicial de (20) veinte días calendario, pero puede prorrogarse de común acuerdo entre las partes por (20) veinte días más, cuyo objetivo es llegar a acuerdos que permitan la firma de la Convención colectiva de trabajo, dentro de un marco que permita garantizar la sostenibilidad financiera de la entidad y en procura de generar empleo viable y digno para los trabajadores.

¿Qué son las actas de acuerdo convencional?

Es un documento donde se plasman los acuerdos a que llegan los negociadores de las partes, ya sean parciales o definitivos.

En el caso de acuerdo definitivo, éste tiene el alcance de convención colectiva de trabajo.

Normas

Una vez se presenta el pliego de peticiones las conversaciones para desarrollar la etapa de arreglo directo se deben iniciar dentro de los (5) cinco días hábiles siguientes a la presentación del pliego.

La duración máxima de esta etapa de arreglo directo es de (20)

veinte días calendario los cuales pueden ser prorrogados por una (1) sola vez por otros (20) veinte días si las partes así lo acuerdan.

3. Firma de la Convención colectiva de trabajo

¿Qué es?

La convención Colectiva de trabajo se firma cuando en el proceso de arreglo directo el empleador y el sindicato alcanzan un acuerdo relacionado con los puntos presentados en el pliego de peticiones; dentro de un marco real y consciente que le dé a la entidad posibilidades de sostenibilidad y que le permita permanecer en el tiempo, garantizando la fuente de empleo de los trabajadores.

En resumen, la negociación colectiva contiene cuatro etapas:

- Denuncia de la convención.
- Presentación del pliego
- Etapa de arreglo directo
- Si hubo acuerdo= Firma convención colectiva de trabajo.
- No hubo acuerdo= Huelga o tribunal de arbitramento

Tal y como se mencionó anteriormente, se llega a esta etapa si las partes no lograron solucionar el conflicto colectivo a través de la firma de una Convención colectiva de trabajo dentro de la etapa de arreglo directo.

Ante la falta de un acuerdo en la etapa de negociación directa, los trabajadores pueden definir entre las opciones de huelga o tribunal de arbitramento como mecanismo para solucionar el conflicto colectivo. La ley establece la necesaria participación directa de todos los trabajadores, afiliados y no afiliados al sindicato, quienes en asamblea general de trabajadores y “mediante votación secreta, personal e indelegable” escogerán por mayoría absoluta (la mitad más uno), entre la huelga o la convocatoria a un tribunal de arbitramento.

El escoger entre huelga o tribunal de arbitramento genera un impacto de alta repercusión para los trabajadores, sus familias, los usuarios de la entidad y la estabilidad de la misma. Para una mayor claridad en torno a estas dos opciones a continuación se explican los alcances y efectos de cada una.

Efectos de la huelga

El artículo 429 del Código sustantivo de trabajo define la huelga como “la suspensión colectiva temporal y pacífica de trabajo, efectuada por los trabajadores de un establecimiento o empresa con fines económicos y profesionales propuestos a sus empleadores y previos los trámites establecidos en el presente título”.

Durante la huelga los contratos de trabajo quedan suspendidos debido a que cesa para el trabajador la obligación de prestar el servicio y para el empleador la obligación de pagar los salarios.

Por lo tanto, la entidad no puede atender a quienes requieren de los servicios. El tiempo que dure la huelga se les descontará a los trabajadores para efectos de liquidación de vacaciones, cesantías y demás prestaciones sociales.

Es importante anotar que existen diferentes alternativas para solucionar las diferencias entre las partes para que la huelga no se prolongue en el tiempo. Una alternativa es una nueva asamblea general de trabajadores para someter a votación la convocatoria a un tribunal de arbitramento para solucionar las diferencias.

Otra alternativa es que el Ministerio de Trabajo pueda ordenar que las diferencias se sometan a un tribunal de arbitramento. Esto se aplica si la huelga lleva más de (60) sesenta días calendario y aun no se ha alcanzado la solución de las diferencias. De lo anterior se concluye que la huelga no es indefinida, ya que existen alternativas para resolver las diferencias entre las partes.

Efecto del tribunal de arbitramento

En vez de votar la huelga, los trabajadores pueden decidir, en asamblea general de trabajadores, convocar a unos terceros, denominados árbitros, para resolver el diferendo colectivo.

De acuerdo con el Código sustantivo del trabajo, el tribunal de arbitramento se compondrá de tres (3) miembros, designados así: uno (1) por parte de la empresa, uno (1) por parte del sindicato y el tercero será elegido de común acuerdo por los árbitros de la empresa y el sindicato. En caso de que los árbitros no se pongan de acuerdo para elegir el tercero, dentro de las 48 horas siguientes a su posesión, dicho árbitro, o sea, el tercero, será designado por el Ministerio del Trabajo de la lista integrada por la sala laboral de la Corte Suprema de Justicia.

Durante el funcionamiento de tribunal de arbitramento no se suspende el contrato de trabajo, por lo tanto, la entidad puede seguir prestando sus servicios y los trabajadores pueden seguir laborando, recibiendo sus salarios y demás garantías.

El fallo por parte de los árbitros se emite dentro de un término de (10) diez días contados a partir de la integración de este tribunal; sin embargo, las partes pueden ampliar dicho plazo de común acuerdo. Este fallo pone fin al conflicto entre las partes y tiene el carácter de Convención colectiva, en cuanto a las condiciones de trabajo se refiere.

Finalmente

Esperamos que cada uno de los servidores de la Caja sea un

verdadero garante de la sostenibilidad de este patrimonio social de los antioqueños, para lo cual los invitamos a continuar realizando las labores en forma honesta, comprometida y responsable, inculcando día a día el amor y sentido de pertenencia que caracteriza al trabajador Comfama, propendiendo por un ambiente de trabajo óptimo y por el mantenimiento de unas apropiadas relaciones laborales.



comfama