

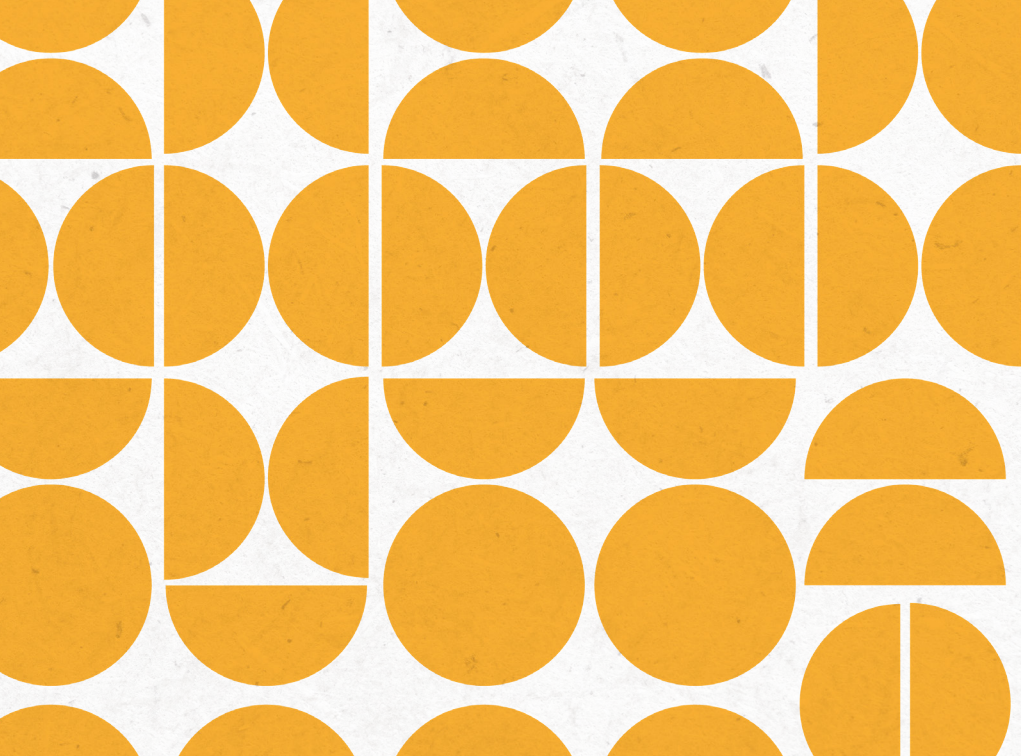
Convención colectiva de trabajo

ASDEMCO

2026 - 2028



comfama



CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO SUSCRITA ENTRE LA CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR DE ANTIOQUIA, COMFAMA, Y LA ASOCIACIÓN DE EMPLEADOS COMFAMA, ASDEMCO, PARA EL PERIODO 2026-2028

En la ciudad de Medellín, departamento de Antioquia, República de Colombia, a los veintidós (22) días del mes de diciembre del 2025, se reunieron, de una parte, en su calidad de negociadores, José Iván Ramírez Uribe, Rafael Alberto Hernández Múnera, Jorge Hernán Quintero Pietro, con la asesoría jurídica del doctor Gabriel Antonio del Valle Berrio y, quienes obran en nombre y representación de la ASOCIACIÓN DE EMPLEADOS COMFAMA, “ASDEMCO” y de otra parte, Santiago Garzón Iral, Javier Alonso Zapata Acosta y Lida Yomara Ramírez Correa, 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 párrafos que sobre la misma materia contiene la convención colectiva de trabajo suscrita en el año 2023, la cual queda sustituida en su totalidad.

PREÁMBULO

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.

Convención colectiva de trabajo ASDEMCO

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 veintiséis (2026) y el día treinta y uno (31) de diciembre de dos mil veintiocho (2028). 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 a la citación.

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 equipo de Gestión Laboral.

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 equipo de Gestión laboral, dentro de los tres (3) días hábiles siguientes a la fecha de la comunicación que impone la sanción, siempre y cuando la suspensión sea igual o superior a cinco (5) 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.

Parágrafo 1. En algunos casos, el líder podrá adelantar previo a la citación de descargos, una conversación plasmada por escrito, en aras de analizar con el trabajador los hechos y circunstancias de la misma, con el fin de conseguir toda la claridad posible con relación a la presunta falta.

Parágrafo 2. En caso de que, a juicio del líder 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 3. 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 4. 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.

Parágrafo 5. Los procesos disciplinarios podrán adelantarse por cualquier medio diferente al presencial según lo establezca el

equipo de gestión laboral.

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 el Equipo 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 Equipo de Calidad de Vida; 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 del equipo 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.

Convención colectiva de trabajo ASDEMCO

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 y hasta un año 65 días de salario básico
- Más de un año y hasta dos años 100 días de salario básico
- Más de dos años y hasta tres años 120 días de salario básico
- Más de tres y hasta cuatro años 150 días de salario básico
- Más de cuatro y hasta cinco años 180 días de salario básico
- Más de cinco y hasta seis años 210 días de salario básico

Convención colectiva de trabajo ASDEMCO

- Más de seis y hasta siete años 225 días de salario básico
- Más de siete y hasta ocho años 260 días de salario básico
- Más de ocho y hasta nueve años 290 días de salario básico
- Más de nueve y hasta 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 equipo de Calidad de Vida.

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 equipo de Gestión Laboral y Servicios Gestión Humana, 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 \$428.000, incrementado para los años 2026, 2027 y 2028, 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 (1º) 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 siete días (7) 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 quince (15) días mensuales 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 una extraordinaria del mismo órgano de dirección sindical, COMFAMA otorgará para cada una de ellas hasta treinta (30) días de permiso remunerado al año y un auxilio económico por valor de un millón quinientos mil pesos m/cte (\$1'500.000) en el año 2026. Para el año 2027, se reconocerá un auxilio económico, igual al pactado para el año 2026 incrementado en el IPC ponderado nacional certificado por el DANE para el año 2026 y para el año 2028, se reconocerá un auxilio económico, igual al pactado para el año 2027 incrementado en el IPC ponderado nacional certificado por el DANE para el año 2027.

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 cincuenta (150) 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.

Convención colectiva de trabajo ASDEMCO

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 treinta y tres millones de pesos m/cte (\$133.000.000.) 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 \$27.211.637, que se pagará dentro de los días 30 siguientes a la firma de la convención.
- Una suma única de \$40.000.000, que se pagará dentro de los días 30 siguientes a la firma de la convención.

Convención colectiva de trabajo ASDEMCO

- Para el segundo año de vigencia de la Convención colectiva, esto es, el año 2027, se pagará la suma inmediatamente anterior indexado con el IPC nacional ponderado certificado por el DANE para el año 2026, que se pagará en julio del 2027.
- Para el tercer año de vigencia de la convención colectiva de trabajo, esto es, el año 2028, se pagará la suma cancelada en el año inmediatamente anterior, indexado con el IPC nacional ponderado certificado por el DANE para el año 2027, que se pagará en julio de 2028.

Finalmente, en el mes de enero del año 2026, COMFAMA entregará a ASDEMCO un reconocimiento económico, por una sola vez durante la vigencia del acuerdo convencional, por la suma de veinte millones m.l. (\$20.000.000), destinado a procurar, incentivar

y fortalecer el bienestar de los empleados afiliados a ASDEMCO y de diez millones (\$10'000.000) para la actualización de muebles y equipos de cómputo de la oficina.

Artículo 26. Auxilio especial por firma de convención:

Comfama reconocerá a Asdemco una suma única de treinta y cinco millones de pesos (\$35.000.000.00) 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 doce millones de pesos (\$12.000.000). 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, 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 derivadas 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 2026, los trabajadores afiliados a ASDEMCO que al 31 de diciembre del año 2025 devengaron hasta uno punto veinticinco (1.25) SMMLV, tendrán un incremento salarial del IPC para el año 2025, más ocho punto cero seis puntos (8.06). 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 2026, los trabajadores afiliados a ASDEMCO que al 31 de diciembre del año 2025 devengaron más de uno punto veinticinco (1.25) SMMLV hasta dos (2) SMLMV, tendrán un incremento salarial del IPC para el año 2025, más tres punto tres puntos (3.3). 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 2026, los trabajadores afiliados

a ASDEMCO que al 31 de diciembre del año 2025 devengaron más de dos (2) SMMLV y hasta cuatro (4) SMLMV, tendrán un incremento salarial del IPC para el año 2025, más dos punto dos puntos (2.2).

Parágrafo.

Para realizar los incrementos correspondientes a los dos años subsiguientes al primer año de vigencia de la convención colectiva –año 2026–, en la segunda semana del mes de enero de 2027 y 2028, la Caja convocará a una única reunión de la “Comisión Paritaria de Entendimiento Relacional” para acordar dicho incremento. Durante esta reunión, y con base principalmente en dos variables macroeconómicas, esto es, IPC e incremento del SMMLV, las partes definirán el porcentaje de incremento salarial para cada uno de los tres segmentos arriba descritos.

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.

Parágrafo. Para realizar los incrementos correspondientes a los dos años subsiguientes al primer año de vigencia de la convención colectiva –año 2026–, en la segunda semana del mes de enero de 2027 y 2028, la Caja convocará a una única reunión de la “Comisión Paritaria de Entendimiento Relacional” para acordar dicho

incremento. Durante esta reunión, y con base principalmente en dos variables macroeconómicas, esto es, IPC e incremento del SMMLV, las partes definirán el porcentaje de incremento salarial para cada uno de los tres segmentos arriba descritos.

**Artículo 34. Adicionado mediante acta extra convencional.
AUXILIO DE ANTEOJOS. BENEFICIARIOS:**

Trabajadores vinculados con contrato de trabajo a término indefinido o definido asociados a ASDEMCO. CUANTÍA: COMFAMA le reconocerá durante la vigencia de la presente convención al trabajador por una sola vez un auxilio para montura hasta por OCHOCIENTOS SETENTA Y CINCO MIL CUATROSCIENTOS CINCUENTA Y DOS PESOS M/CTE (\$875.452.00) para la vigencia del año 2026, para los años 2027 y 2028, esta cifra se

incrementará tomando como base el IPC certificado por el DANE para el año inmediatamente anterior. Igualmente le reconocerá una vez al año, el valor de los lentes hasta por OCHOCIENTOS SETENTA Y CINCO MIL CUATROSCIENTOS CINCUENTA Y DOS PESOS M/CTE (\$875.452.00) para la vigencia del año 2026, para los años 2027 y 2028, esta cifra se incrementará tomando como base el IPC certificado por el DANE para el año inmediatamente anterior, excepto cuando la E.P.S en la cual se encuentre afiliado el trabajador, haga el reconocimiento de dicho auxilio, caso en el cual solo se le reconocerá el valor que le faltará para completar el costo de sus lentes hasta por OCHOCIENTOS SETENTA Y CINCO MIL CUATROSCIENTOS CINCUENTA Y DOS PESOS M/CTE (\$875.452.00) para la vigencia del año 2026, para los años 2027 y 2028, esta cifra se incrementará tomando como base el IPC certificado por el DANE para el año inmediatamente anterior.

Convención colectiva de trabajo ASDEMCO

En caso de accidente de trabajo debidamente comprobado y que ocasione daño total de los anteojos o lentes, COMFAMA reconocerá al trabajador un auxilio hasta por OCHOCIENTOS SETENTA Y CINCO MIL CUATROSCIENTOS CINCUENTA Y DOS PESOS M/CTE (\$875.452.00) para la vigencia del año 2026, para los años 2027 y 2028, esta cifra se incrementará tomando como base el IPC certificado por el DANE para el año inmediatamente anterior.

Por COMFAMA:

Santiago Garzón Iral

Negociador

Javier Alonso Zapata Acosta

Negociador

Lida Yomara Ramírez Correa

Negociador

Por ASDEMCO:

José Iván Ramírez Uribe

Negociador

Rafael Alberto Hernández Múnera

Negociador

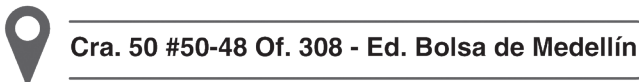
Jorge Hernán Quintero Pietro

Negociador

Gabriel Antonio del Valle Berrio

Asesor Jurídico

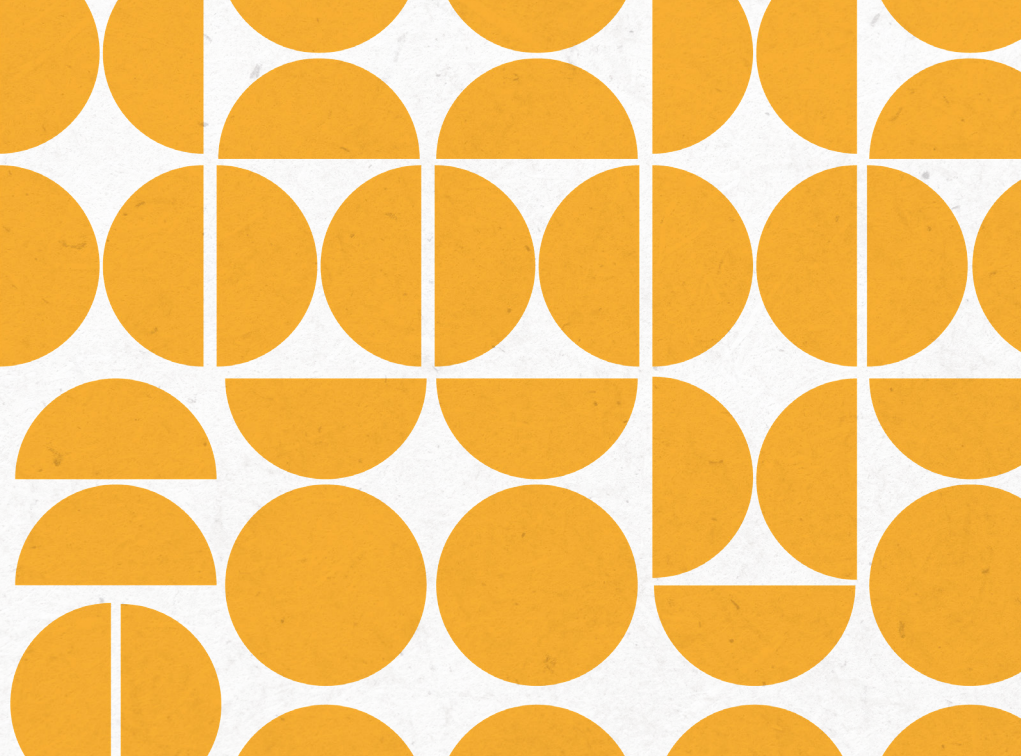
Convención colectiva de trabajo ASDEMCO





¡Afílate!

**Escanea este
código para visitar
nuestro web**





comfama