 MINTRABAJO	PROCESO INSPECCIÓN VIGILANCIA Y CONTROL FORMATO CONSTANCIA DE DEPOSITO DE CONVENCIONES, PACTOS COLECTIVOS Y CONTRATOS SINDICALES	Código: IVC-PD-39-F-01
		Versión: 1.0
		Fecha: Julio 11 de 2014
		Página: 1 de 1

Dirección Territorial de ANTIOQUIA
Inspector de Trabajo EFREN MADRIGAL RIVERA
Número 035

CIUDAD:	MEDELLIN	FECHA:	03	08	2016	HORA	9:36 A.M.
----------------	----------	---------------	----	----	------	-------------	-----------

DEPOSITANTE

NOMBRE	JEYSON CANO ALZATE		
No. IDENTIFICACION	71218835		
CALIDAD	PROFESIONAL ESPECIALIZADO DEPARTAMENTO DE PERSONAL		
DIRECCIÓN DE CORRESPONDENCIA	CARRERA 45 No 49 A - 16 MEDELLIN		
No TELEFONO	2516155	Correo Electrónico	jeysoncanoalzate@comfama.com.co


TIPO DE DEPÓSITO

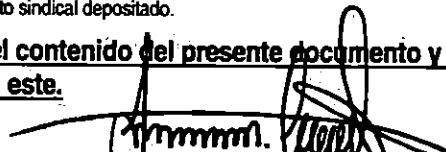
HACE EL DEPOSITO DE	Convención Colectiva	X	Pacto Colectivo		Contrato Sindical	
CELEBRADO ENTRE LA EMPRESA	CAJA COMPENSACION FAMILIAR DE ANTIOQUIA "COMFAMA"					
Y	Organización Sindical		X	Trabajadores		
SINDICATO(S) <small>(cuando sea Convención o Contrato Sindical)</small>	ASOCIACION DE TRABAJADORES DE LA CAJA DE COMPENSACION FAMILIAR DE ANTIOQUIA "ASOTRACOMFAMA"					
CUYA VIGENCIA ES	01/07/2016 - 31/12/2018					
No. TRABAJADORES A QUIENES APLICA <small>(cuando sea Convención, Laudo o Pacto)</small>	192	AMBITO DE APLICACIÓN		Nacional		
				Regional		
				Local		X
REGLAMENTO DEL CONTRATO SINDICAL <small>(cuando sea Contrato Sindical)</small>		No. Folios				

La convención colectiva se depositará a más tardar dentro de los quince (15) días siguientes al de su firma.
 Cuando la duración de la convención colectiva no haya sido expresamente estipulada se presume celebrada por términos sucesivos de seis (6) en seis (6) meses.

En desarrollo del Convenio 87 de 1948 de la Organización Internacional del Trabajo, ratificado por la Ley 26 de 1976, las organizaciones sindicales deberán elaborar un reglamento por cada contrato sindical depositado.

Se deja Constancia que los abajo firmantes conocen el contenido del presente documento y están de acuerdo con este.


EFREN MADRIGAL RIVERA
 (Nombre y firma)
 Inspector de Trabajo de ANTIOQUIA


JEYSON CANO ALZATE
 (Nombre y firma)
 El Depositante

asotracomfama

MINTRABAJO No. Radicado 11E1201633210000001642

Fecha 2016-08-29 07:38:19

Remitente DESPACHO DIRECCIÓN TERRITORIAL

Destinatario Sede CENTRALES DT
Depto GRUPO DE ARCHIVO SINDICAL

comfama



COR11E1201633210000001642

14300000- 230690

Medellín, 03 de agosto de 2016

Señores
Ministerio del Trabajo
Dirección Territorial de Antioquia
Cra. 56 A No. 51 -81, Barrio San Benito
Medellín

MINISTERIO DEL TRABAJO
DIRECCIÓN TERRITORIAL DE ANTIOQUIA

RADICADO No. **Nº 11153**

MEDELLÍN

HORA

3 AGO 2016 05:04

RECIBIDO EN ESTA FECHA Y HORA

Correspondencia

Asunto: Deposito Convención Colectiva de Trabajo suscrita entre Comfama y Asotracomfama, con vigencia Julio 1 de 2016 a Diciembre 31 de 2018.

Cordial saludo,

Con la presente le estoy remitiendo copia original de la convención colectiva de trabajo suscrita por la Caja de Compensación Familiar de Antioquia Comfama y la asociación de trabajadores de la Caja de Compensación Familiar de Antioquia "Asotracomfama", la cual fue suscrita el día 25 de julio del año en curso.

Lo anterior para los fines pertinentes y archivo respectivo ante dicho ente Ministerial.

Atentamente,

Juan Pablo Naranjo Restrepo
Jefe Área de Relaciones Laborales

Carrera 45.No. 49 A - 16
Medellín, Colombia
Teléfono: 251 61 55
www.comfama.com

VIGILADO SuperSubsidio

CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO SUSCRITA ENTRE LA CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR DE ANTIOQUIA, "COMFAMA", Y LA ASOCIACIÓN DE TRABAJADORES DE LA CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR DE ANTIOQUIA, "ASOTRACOMFAMA".

En la fecha, 28 de julio de 2016, se reunieron en el Municipio de Medellín, Departamento de Antioquia, en las instalaciones de COMFAMA, la señora Ana María Pérez Bustamante, y los señores John Jairo Hernández Bonnet, John Darío Cardona Espinosa y Luis Ignacio Pérez Uribe, quienes obran en nombre y representación de la CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR DE ANTIOQUIA, "COMFAMA"; y Manuel Salvador Sepúlveda Tapias, Juan Carlos López Pérez, Wilmar Gómez Acosta, Omar López Pemberthy y William Gómez Rendón, quienes obran en nombre y representación de la ASOCIACIÓN DE TRABAJADORES DE LA CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR DE ANTIOQUIA, "ASOTRACOMFAMA", de acuerdo con lo decidido por la Asamblea General de Trabajadores realizada el día 8 de junio de 2016, con el fin de elevar a Convención Colectiva de Trabajo los acuerdos logrados en desarrollo de la negociación del pliego de peticiones presentado por la Asociación a la Caja.

El presente acuerdo convencional sustituye en su integralidad la convención colectiva de trabajo que tenía fecha de vencimiento 30 de junio de 2016.

CLÁUSULAS CONVENCIONALES

ARTICULO 1. VIGENCIA. La presente convención colectiva de trabajo tendrá una vigencia de 30 meses, comprendidos entre el día 1° de julio de 2016 y el día 31 de diciembre del año 2018.

ARTICULO 2. CAMPO DE APLICACIÓN. Los beneficios pactados en la presente convención colectiva de trabajo se aplicarán a todos los trabajadores de COMFAMA que presten sus servicios a la misma, en armonía con las disposiciones legales vigentes y que devenguen hasta 4 salarios mínimos legales mensuales vigentes.

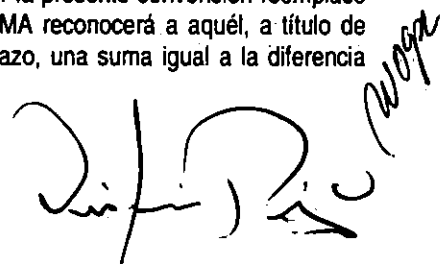
ARTICULO 3. SALARIO. Durante la vigencia de la presente convención colectiva de trabajo, los salarios de los trabajadores afiliados a ASOTRACOMFAMA y beneficiarios de la misma, se incrementarán así: Para el año 2017, los salarios de los trabajadores afiliados a ASOTRACOMFAMA y beneficiarios del acuerdo convencional se incrementarán en un porcentaje igual al IPC nacional certificado por el DANE para el año 2016, más un punto y medio (IPC más 1.5). Para el año 2018, los salarios de los trabajadores afiliados a ASOTRACOMFAMA y beneficiarios del acuerdo convencional, serán incrementados en el IPC nacional certificado por el DANE para el año 2017, más uno punto tres (IPC más 1.3).

ARTICULO 4. SALARIO DE VINCULACIÓN. Durante la vigencia de la presente convención colectiva de trabajo el salario de vinculación para los trabajadores que ingresen a COMFAMA con contrato de trabajo a término indefinido será el básico de la categoría u oficio respectivo.

ARTICULO 5. RÉGIMEN CONTRACTUAL. COMFAMA ingresará a término indefinido al personal que vincule con contrato de trabajo para desempeñar labores que tengan establecido el carácter de permanente.

No obstante lo anterior, la Caja determinará la clase de contrato que quiera celebrar con el personal técnico, docente, de temporadas especiales y aquel requerido para labores que considere de término definido.

ARTICULO 6. REEMPLAZOS. Cuando un trabajador beneficiado por la presente convención reemplace a otro por cualquier motivo y por más de 13 días hábiles, COMFAMA reconocerá a aquél, a título de bonificación no constitutiva de salario y a la terminación del reemplazo, una suma igual a la diferencia



existente entre su salario básico diario y el básico diario correspondiente al salario básico del cargo reemplazado. Al terminar el reemplazo regresará a su antiguo oficio, en las condiciones que tenía antes, a menos que sea promovido.

ARTICULO 7. VACANTES Y PROMOCIONES. La Caja mantendrá una política de ascenso con base en un concurso que tiene en cuenta las características del perfil hombre COMFAMA. Para ello realizará programas de entrenamiento y capacitación.

Cuando se jubile un trabajador o fallezca estando al servicio de la institución y hechas las promociones del caso resultare una vacante por proveer, se preferirá en igualdad de condiciones para llenar ésta al hijo (a), esposo (a), hermano (a) del trabajador jubilado (a) o fallecido (a), siempre y cuando reúna los requisitos normales exigidos por la Caja para el desempeño del oficio que resultare vacante.

La Caja retroalimentará al trabajador afiliado a ASOTRACOMFAMA y beneficiario de la presente convención colectiva de trabajo, que así lo solicite, sobre los resultados obtenidos en aquellos aspectos susceptibles de medir y que no tengan relación alguna con las pruebas psicológicas realizadas.

ARTICULO 8. PROCEDIMIENTOS DISCIPLINARIOS.

8.1. Cuando un trabajador beneficiado por la presente convención, por acción u omisión, pudiere ser amonestado con una llamada de atención o sancionado con una suspensión, su jefe inmediato, dentro de los 6 días hábiles siguientes a la comisión de la falta, analizará con el trabajador los hechos y circunstancias de la misma, con el fin de conseguir toda la claridad posible, para que la determinación que tome COMFAMA, consulte la justicia y la equidad.

8.2. Si el jefe inmediato considera que la falta da lugar a llamada de atención, así se lo comunicará por escrito al trabajador, dentro de los 6 días hábiles siguientes a la reunión inicial. Si considera que la falta da lugar a una medida diferente, hará llegar un informe de lo ocurrido al jefe de la dependencia donde labora el trabajador, dentro de los 6 días hábiles siguientes a la reunión.

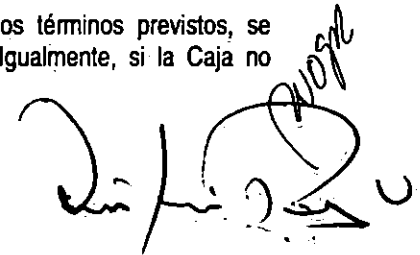
8.3. Si el jefe de la dependencia respectiva, considera que la falta imputada al trabajador puede dar lugar a una suspensión, citará al trabajador asesorado por la representación sindical, si a bien éste lo considera, para escuchar sus descargos, dentro de los 5 días hábiles siguientes a la recepción del informe. Si escuchados los descargos presentados por el trabajador y los argumentos de los representantes sindicales, se determinare que hay lugar a suspensión, así se lo comunicará a quienes participaron en la audiencia, dentro de los 5 días hábiles siguientes a la misma.

8.4. Toda suspensión mayor de 5 días será apelable ante el Subdirector o el Jefe de la Unidad Administrativa correspondiente o ante quien ellos deleguen o en su defecto ante el Jefe del Departamento de Personal.

PARÁGRAFO 1. Cuando en cualquiera de las etapas del procedimiento disciplinario se comprobare por COMFAMA que el trabajador no es responsable por el hecho que se le imputa, se anulará el procedimiento y no se dejará esta documentación en la hoja de vida del trabajador y no surtirá efecto alguno la sanción que se haga efectiva pretermitiendo los trámites antes indicados. Se considerará como reincidencia la falta de la misma naturaleza cometida dentro de los 8 meses anteriores al hecho que se juzga. Por consiguiente, cuando transcurra este período sin que el trabajador cometa otra falta de la misma naturaleza, no se acumulará para sanciones disciplinarias.

PARÁGRAFO 2. Se entiende que los términos de días de que trata este artículo son días hábiles. Día hábil es aquel en el cual funcionan las dependencias de COMFAMA que intervienen en el procedimiento disciplinario particular, y en el cual el trabajador se encuentre disponible para ser citado, escuchado o notificado.

PARÁGRAFO 3. Si el trabajador no presenta sus descargos dentro de los términos previstos, se entenderá que acepta los cargos que fueron formulados por COMFAMA. Igualmente, si la Caja no

Handwritten signature and initials in black ink, appearing to be 'D. J. R.' with a large flourish and the word 'AVO' written vertically next to it.

resolviere dentro de los términos pactados, se entenderá que han sido aceptados los descargos y se archivará el caso.

PARÁGRAFO 4. No obstante lo anterior, se tendrá como punto de referencia para la iniciación del procedimiento disciplinario, el momento del conocimiento de la falta, cuando se trate de actividades relacionadas con el manejo de dineros.

ARTICULO 9. PROCEDIMIENTO EN CASO DE TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO EN FORMA UNILATERAL Y CON JUSTA CAUSA. Cuando el trabajador incurriere en una falta de las calificadas como graves por las normas laborales, el reglamento de seguridad y salud en el trabajo, y que pudiere originar la terminación unilateral y con justa causa del contrato de trabajo, la Caja tendrá como punto de referencia para la iniciación del procedimiento, el momento en el cual ésta tuviere conocimiento de la presunta falta.

La Caja tomará la decisión dentro de los 15 días hábiles siguientes a la fecha de realización de la audiencia de presentación y recepción de descargos.

ARTICULO 10. DESPIDO CON INDEMNIZACIÓN. En los contratos a término indefinido, cuando COMFAMA termine el contrato de trabajo sin justa causa, pagará al trabajador despedido beneficiado por la presente convención, una indemnización de acuerdo a la siguiente tabla, por tiempo continuo de servicio:

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

10 años o más, se pagarán 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 1 de enero de 1981. Para los ingresados después de esta fecha, se pagarán 40 días por año o proporcional por fracción de año.

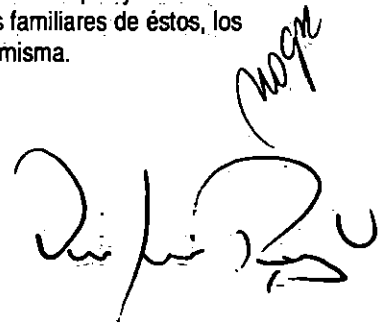
PARÁGRAFO. Las indemnizaciones anteriores son imputables a cualquiera otra establecida o que se estableciere legalmente para esta forma de terminación del contrato.

ARTICULO 11. INCAPACIDADES NO RECONOCIDAS. Cuando un trabajador al servicio de COMFAMA fuere incapacitado por la entidad de Seguridad Social competente, la Caja le reconocerá el salario completo por los días de la incapacidad y éste hará cesión a COMFAMA de la incapacidad expedida.

El trabajador incapacitado dará aviso a la Caja a más tardar al día siguiente con el fin de que en su sitio de trabajo puedan tomar las medidas del caso para reemplazarlo durante su ausencia.

ARTICULO 12. DETENCIONES.

12.1. Cuando un trabajador de COMFAMA fuere detenido se le entregará a su familia el valor del salario básico durante los 60 primeros días de su detención. Este auxilio sólo se otorgará siempre y cuando la detención no se haya ocasionado por hechos contra la Caja, sus trabajadores, los familiares de éstos, los bienes de la entidad, por irrespeto a la institución, o por actos terroristas contra la misma.



Handwritten signature and initials, possibly 'MAG' and 'D. J. R.', located at the bottom right of the page.

12.2. Cuando por específico cumplimiento de su oficio o por razón del cargo un trabajador llegare a ser privado de su libertad, COMFAMA estudiará el caso y decidirá a su arbitrio las formas de ayuda que habrá de prestarle, bien al trabajador detenido o a su familia, lo mismo que la asistencia jurídica requerida.

12.3. La Caja sólo hará uso de la facultad de terminar el contrato de trabajo por justa causa en caso de detención, cuando ésta se prolongue por más de 60 días, salvo que la falta del trabajador sea de por sí suficiente para la terminación del contrato.

ARTICULO 13. CRÉDITOS. Los trabajadores beneficiados por la presente convención colectiva, podrán acceder a las siguientes líneas de crédito:

13.1. VIVIENDA. Para compra, construcción y mejoras de vivienda, los trabajadores afiliados a ASOTRACOMFAMA y beneficiarios de la presente convención colectiva de trabajo, tendrán derecho a un préstamo en las siguientes condiciones: (i) El monto de los préstamos será hasta de 115 SMLMV; (ii) el interés de los préstamos será del DTF menos un punto (DTF-1) del primer día hábil del mes en que se suscriba la respectiva garantía del crédito, sin superar el 8% Nominal Anual Mes Vencido; (iii) la cuota inicial a cargo de beneficiario del préstamo será del 20% del valor de la vivienda; (iv) el plazo para el pago de la obligación será hasta de diez (10) años. Cuando este crédito requiera hipoteca, la Caja otorgará Crédito sin intereses al trabajador que lo solicite con el fin de gestionar la deshipoteca, una vez cancelado el crédito inicial.

13.2. CALIDAD DE VIDA. Para el pago de las matrículas y pensiones de los trabajadores ó sus hijos que cursen guardería, jardín, preescolar o educación formal en establecimientos de educación aprobados por el Ministerio de Educación Nacional y para copagos, cuotas moderadoras, vacunas, aparatos ortopédicos ó auditivos y calamidad doméstica, créditos de hasta 8 SMMLV sin intereses y para la atención de eventos que mejoren la Calidad de Vida del trabajador créditos de hasta 10 SMMLV a un interés del DTF menos un punto (DTF-1) del primer día hábil del mes en que se suscriba la respectiva garantía del crédito, sin superar el 8% Nominal Anual Mes Vencido.

COMFAMA reglamentará los términos y condiciones en que los trabajadores beneficiados por la presente convención, podrán acceder a estas líneas de crédito y los pagos extraordinarios convenidos entre el trabajador y la Caja, con cargo a la prima de vacaciones serán efectivamente deducidos en los términos acordados entre las partes.

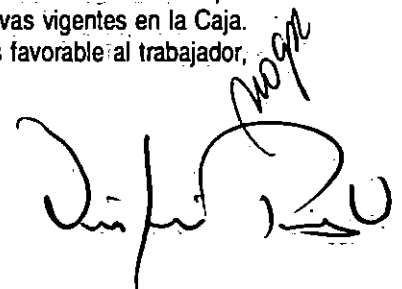
ARTICULO 14. AGUINALDO. COMFAMA reconocerá a los trabajadores amparados por el campo de aplicación de la convención colectiva de trabajo, siempre que se encuentren vinculados al día 30 de noviembre del respectivo año, un aguinaldo que se liquidará y se pagará en el mes de diciembre, así:

14.1. El valor equivalente a 35 días de salario básico diario a quienes hayan trabajado los 11 meses completos a noviembre 30 de cada año.

14.2. Proporcional al tiempo trabajado hasta el 30 de noviembre a quienes no cumplan con la condición del numeral 14.1, pero que hayan laborado por lo menos los últimos 2 meses anteriores a la fecha indicada en el respectivo año.

PARÁGRAFO 1. Este aguinaldo es factor de salario y se computará como tal para la liquidación de las prestaciones de ley solamente para los trabajadores beneficiados por la presente convención colectiva de trabajo que hayan ingresado a laborar con anterioridad al primero de enero de 1991 y no es salario ni se computara como tal para quienes hayan ingresado con posterioridad a la fecha indicada.

PARÁGRAFO 2. El aguinaldo aquí establecido es imputable a cualquier otro determinado por COMFAMA, ya sea a través del estatuto de personal o las ordenes administrativas vigentes en la Caja. En caso que por norma legal se establezca esta prestación, se aplicará la más favorable al trabajador, pero en ningún caso se tendrán simultáneamente los dos beneficios.

A large, stylized handwritten signature in black ink, possibly reading 'Jorge R. ...', is written over the bottom right portion of the text. The signature is fluid and cursive.

ARTICULO 15. PRIMA DE VACACIONES. COMFAMA reconocerá a los trabajadores de jornada completa amparados por el campo de aplicación de la presente convención, al momento de salir a disfrutar de sus vacaciones, una prima equivalente a 30 días de salario básico diario.

Los trabajadores de tiempo parcial y los de contrato de trabajo con duración inferior a 6 meses recibirán una prima de vacaciones proporcional al tiempo trabajado.

Para liquidar la prima de vacaciones de los instructores con contrato a término fijo, se procederá así: Al finalizar el año calendario se sumarán los días de los diferentes contratos y si ellos totalizan 180 días o más, se hará el reconocimiento proporcional al tiempo trabajado.

PARÁGRAFO 1. Si al momento de retirarse un trabajador, hubiere transcurrido la mitad o más de un periodo por el que tenga derecho a vacaciones, junto con la compensación en dinero se le dará la respectiva prima de vacaciones en forma proporcional al tiempo trabajado.

PARÁGRAFO 2. La prima de vacaciones aquí establecida es imputable a cualquier otra determinada por COMFAMA, ya sea a través del estatuto de personal o las ordenes administrativas vigentes en la Caja. En caso de que por norma legal se establezca esta prestación, se aplicará la más favorable al trabajador, pero en ningún caso se tendrán simultáneamente los dos beneficios.

PARÁGRAFO 3. Cuando se acumulen periodos de vacaciones en los términos de la ley, por solicitud del trabajador y debidamente aceptado por COMFAMA, la prima de vacaciones se reconocerá y pagará con el valor correspondiente al salario básico devengado por el trabajador en las fechas referidas a la causación de las vacaciones. Cuando la acumulación de vacaciones esté justificada por razones del servicio y autorizada por la Dirección Administrativa, las primas de vacaciones se liquidarán por el último salario básico que esté devengando el trabajador amparado por el campo de aplicación de la convención colectiva.

PARÁGRAFO 4. La prima de vacaciones es factor de salario y se computará como tal para la liquidación de las prestaciones de ley solamente para los trabajadores beneficiados por la presente convención colectiva de trabajo que hayan ingresado a laborar con anterioridad al día primero de enero de 1991 y no es salario ni se computara como tal para quienes hayan ingresado con posterioridad a la fecha indicada.

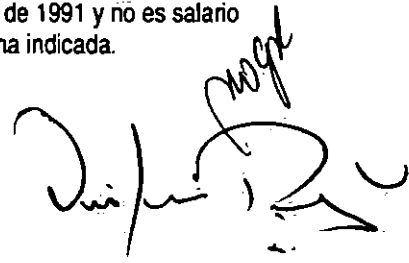
ARTICULO 16. PRIMA EXTRALEGAL. COMFAMA pagará cada año a los trabajadores amparados por el campo de aplicación de la presente convención colectiva de trabajo, una prima extralegal equivalente a 30 días de salario básico. La prima extralegal se liquidará así:

16.1. El valor equivalente a 15 días de salario básico diario, pagadero la primera semana correspondiente al mes de febrero, a quienes hayan trabajado el periodo completo en el semestre julio-diciembre del año anterior.

16.2. El valor equivalente a 15 días de salario básico diario, pagadero la primera semana correspondiente al mes de septiembre, a quienes hayan trabajado el periodo completo en el semestre enero-junio del año corriente.

16.3. Proporcional al tiempo trabajado a quienes no cumplan la condición de los subnumerales 16.1 y 16.2.

PARÁGRAFO 1. La prima extralegal es factor de salario y se computará como tal para la liquidación de las prestaciones de ley solamente para los trabajadores beneficiados por la presente convención colectiva de trabajo que hayan ingresado a laborar con anterioridad al día primero de enero de 1991 y no es salario ni se computara como tal para quienes hayan ingresado con posterioridad a la fecha indicada.



PARÁGRAFO 2. La prima extralegal aquí establecida es imputable a cualquier otra determinada en COMFAMA, ya sea a través del estatuto de personal o las ordenes administrativas vigentes en la Caja. En caso que por norma legal se establezca esta prestación, se aplicará la más favorable al trabajador, pero en ningún caso se tendrán simultáneamente los dos beneficios.

ARTICULO 17. PRIMA DE ANTIGÜEDAD. COMFAMA pagará a los trabajadores amparados por la presente convención una prima de antigüedad de la siguiente forma:

17.1. Quienes cumplan 5 años de servicio continuo en COMFAMA, recibirán por este concepto 10 días de salario básico.

17.2. Quienes cumplan 10 años de servicio continuo en COMFAMA recibirán por este concepto 20 días de salario básico.

17.3. Quienes cumplan 15 años de servicio continuo en COMFAMA recibirán por este concepto 30 días de salario básico.

17.4. Quienes cumplan 20 años de servicio continuo en COMFAMA recibirán por este concepto 40 días de salario básico.

17.5. Quienes cumplan 25 años de servicio continuo en COMFAMA recibirán por este concepto 50 días de salario básico.

17.6. Quienes cumplan 30 años de servicio continuo en COMFAMA recibirán por este concepto 60 días de salario básico.

17.7. Quienes cumplan 35 años de servicio continuo en COMFAMA recibirán por este concepto 70 días de salario básico.

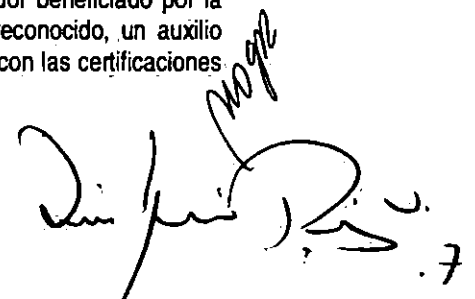
17.8. Quienes cumplan 40 años de servicio continuo en COMFAMA recibirán por este concepto 80 días de salario básico.

ARTICULO 18. BONIFICACIÓN POR RECONOCIMIENTO DE PENSIÓN DE VEJEZ. COMFAMA reconocerá al trabajador beneficiado por la presente convención colectiva que le sea concedida la pensión de jubilación o vejez, una bonificación especial por la suma equivalente al valor de 2 salarios básicos mensuales que devengue el trabajador al momento del reconocimiento del derecho.

ARTICULO 19. BONO ESCOLAR. COMFAMA reconocerá en la tercera semana del mes de enero de los años 2017 y 2018 a los trabajadores amparados por la presente convención colectiva de trabajo que estén estudiando o que tuvieren hijos estudiando en guardería, jardín, preescolar o educación formal en establecimientos de educación aprobados por el Ministerio de Educación Nacional, un bono único por valor de \$194.000 (Valor base del año 2016), incrementado para el 2017 y 2018, con base en la variación anual del Índice de Precios al Consumidor (IPC) que certifique el DANE a 31 de diciembre del año inmediatamente anterior, para ser redimido en su totalidad únicamente en la adquisición de textos y útiles escolares en los establecimientos comerciales al detal, con los cuales COMFAMA establezca convenio. Este bono no será constitutivo de salario para ningún efecto legal.

ARTICULO 20. AUXILIO POR MATRIMONIO. COMFAMA reconocerá a los trabajadores beneficiados por la presente convención que contraigan matrimonio un auxilio equivalente a 20 días de salario básico. Este auxilio podrá ser dividido, a opción del trabajador, parte en dinero o parte en permiso remunerado.

ARTICULO 21. AUXILIO POR MATERNIDAD. COMFAMA reconocerá al trabajador beneficiado por la presente convención, en caso de nacimiento de un hijo legítimo o legalmente reconocido, un auxilio equivalente a 35 días de salario mínimo legal vigente. El nacimiento se acreditará con las certificaciones correspondientes.



Handwritten signature and date: 7

En caso de aborto no provocado después de 4 meses de embarazo de la trabajadora, de la esposa o de la compañera permanente inscrita en la E.P.S., del trabajador de COMFAMA, beneficiado por la presente convención, la Caja le reconocerá un auxilio equivalente a 18 días de salario mínimo legal vigente. Este hecho deberá ser certificado por la E.P.S. a la cual se encuentre afiliado el trabajador.

Los días de permiso se regirán por las disposiciones legales nacionales vigentes al momento de adquirirse el derecho, esto es al momento del nacimiento o del aborto, según el caso.

ARTICULO 22. AUXILIO POR MUERTE DE FAMILIARES. COMFAMA reconocerá al trabajador de la Caja beneficiado por la presente convención, en caso de fallecimiento de su cónyuge, compañera permanente, hijo legítimo o legalmente reconocido o padres, un auxilio por la suma de 30 días de salario básico. Este auxilio no podrá exceder al equivalente de 3 salarios mínimos mensuales legales vigentes.

En caso de fallecimiento de un hermano del trabajador de COMFAMA, beneficiado por la presente convención colectiva de trabajo, la Caja le reconocerá un auxilio equivalente a 15 días de salario básico, siempre y cuando se demuestre que dependía económicamente del trabajador. Este auxilio no podrá exceder al equivalente a 1.5 salario mínimo mensual legal vigente.

Los días de permiso se regirán por las normas legales nacionales vigentes al momento de adquirirse el derecho, esto es al fallecimiento del familiar.

ARTICULO 23. SEGURO DE VIDA Y CONDONACIÓN DE DEUDAS. COMFAMA contratará con una compañía de seguros las pólizas necesarias para cubrir el seguro de vida de los trabajadores beneficiados por la presente convención colectiva de trabajo, por un valor equivalente a 24 meses de salario básico.

Este seguro se contratará con los siguientes anexos:

- Doble indemnización en caso de muerte accidental.
- Indemnización por invalidez total permanente certificada por la entidad de Seguridad Social competente.

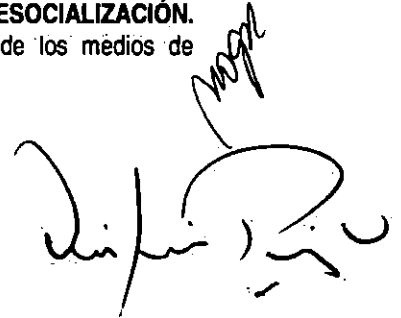
PARÁGRAFO. COMFAMA condonará las deudas que tuviere con la Caja el trabajador beneficiado por la presente Convención y que fallezca estando a su servicio.

ARTICULO 24. INGRESO A PARQUES RECREATIVOS Y UNIDADES DE SERVICIO. COMFAMA entregará 5 veces al año brazaletes para ingresar a los diferentes Parques Recreativos de la Caja a los trabajadores que pertenezcan a las escalas salariales A y B beneficiarias de la presente convención colectiva de trabajo y a su grupo familiar descrito en el verificador de derechos. Los brazaletes incluirán el derecho a disfrutar de todas las atracciones de propiedad de la Caja. Se exceptúan los servicios de restaurante y cafetería.

Para aquellas atracciones de los Parques Recreativos que prestan los concesionarios, se otorgará un pase por cada atracción a cada persona que ingrese, todo esto, de acuerdo a la reglamentación que para el efecto expidan las Subdirección de Recreación y Deportes y la Unidad de Talento Humano.

Los brazaletes podrán ser utilizados para ingresar a las sedes de Servicio y disfrutar de los servicios de piscina, turco, centros de acondicionamiento físico o gimnasios y atracciones mecánicas de propiedad de la Caja.

ARTICULO 25. DIVULGACIÓN DE PROGRAMAS DE REHABILITACIÓN y RESOCIALIZACIÓN. COMFAMA divulgará los programas de que trata el presente artículo a través de los medios de comunicación internos previstos para el efecto.

Handwritten signature and initials in black ink, located at the bottom right of the page. The signature appears to be 'D. P. R.' with a large flourish, and there are some smaller initials above it.

ARTICULO 26. PERMISO PARA ESTUDIO. COMFAMA facilitará hasta 60 minutos al iniciar o antes de finalizar la jornada de trabajo a un máximo de 75 trabajadores, siempre que no exceda el 15% de los trabajadores de un mismo oficio en cada dependencia, para estudios de complementación en el trabajo, estudios de primaria, secundaria o universidad en establecimientos aprobados por el Ministerio de Educación Nacional.

El trabajador deberá avisar a COMFAMA con antelación no inferior a 15 días el estudio en que está interesado, el establecimiento educativo y el horario.

ARTICULO 27. INTERRUPCIÓN DE LA JORNADA. La jornada ordinaria de los trabajadores beneficiados por la presente convención solamente se podrá interrumpir hasta por el término de 2 horas con ocasión de la programación del descanso.

ARTICULO 28. PATROCINIO EN EL SENA. COMFAMA asignará preferentemente los cupos de aprendizaje a los hijos o hermanos de los trabajadores que llenen los requisitos exigidos tanto por la Caja como por el SENA.

ARTICULO 29. DESCANSO REMUNERADO. COMFAMA concederá descanso remunerado al personal beneficiado por la presente convención colectiva de trabajo por la jornada de trabajo correspondiente a los días sábado santo, 24 y 31 de diciembre de cada año, pero cuando se trate del personal que por razón de su oficio labore en el servicio de salud, sólo se les concederá como permiso remunerado las tardes de estos días.

A quienes tengan derecho al descanso remunerado, en los términos descritos y lo llegaren a laborar por razón de su oficio, la jornada se les remunerará doble.

ARTICULO 30. RECONOCIMIENTO SINDICAL A ASOTRACOMFAMA. COMFAMA reconocerá a la Asociación de Trabajadores de la Caja de Compensación Familiar de Antioquia, ASOTRACOMFAMA, con personería jurídica No. 004520 de 1990, como representante de los trabajadores de la Caja en los términos de la ley.

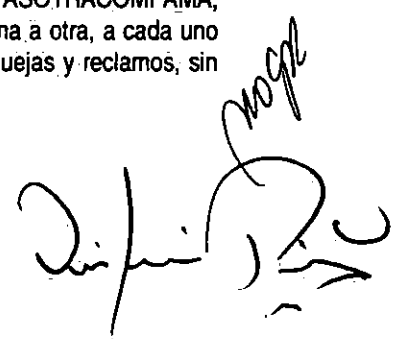
De igual manera reconocerá a las organizaciones sindicales de segundo y tercer grado a las cuales se encuentre afiliada.

ARTICULO 31. ARTÍCULO ÚNICO PERMISOS: COMFAMA en desarrollo de los presentes acuerdos, concederá a ASOTRACOMFAMA, los siguientes permisos:

A). ACTIVIDADES SINDICALES PERMANENTES: Para la realización de actividades permanentes de carácter sindical, COMFAMA concederá permiso remunerado para 2 miembros de la Junta Directiva que designe ASOTRACOMFAMA y mientras no sean sustituidos en sus permisos por designación de la junta directiva que los eligió. Estos días de permiso remunerado no se computarán con el descanso anual de vacaciones.

Para efectos de uso de este permiso remunerado, ASOTRACOMFAMA informará al Departamento de Personal, a través del Presidente o Secretario, con una antelación no inferior a 30 días calendario, el nombre de los directivos designados para uso del permiso. En el evento que implique cambio en las personas que hacen uso del permiso, el (los) saliente(s) deberán reinstalarse en el cargo que venía(n) desempeñando al momento de concederse el mismo.

B). MIEMBROS DE JUNTA DIRECTIVA: Para reunión de junta directiva de ASOTRACOMFAMA, COMFAMA concederá permiso semanal remunerado, no acumulable de una semana a otra, a cada uno de los miembros principales y suplentes de la junta directiva y de la comisión de quejas y reclamos, sin que el número total de permisos semanales exceda de 10.



Para los efectos pertinentes, el Departamento de Personal, informará a la(s) sede(s) a la cual se encuentren adscritos los miembros de junta directiva y al sindicato, del permiso concedido.

C). ASAMBLEAS: Para la realización de una Asamblea ordinaria y hasta 2 asambleas extraordinarias, durante cada anualidad calendario, COMFAMA concederá hasta un día de jornada ordinaria de permiso para cada uno de los delegados principales o del respectivo suplente en razón a 1 delegado por cada diez (10) afiliados, sin que el número total de permisos para cada asamblea exceda de cincuenta (50) días.

Para los efectos pertinentes, el presidente o el secretario deberán informar al Departamento de Personal, con una antelación no inferior a 8 días calendario, anteriores a la fecha de realización de la Asamblea, las personas que harán uso del permiso correspondiente.

D). PRESIDENTES DE SUBDIRECTIVAS: Para las reuniones de junta directiva, Comfama concederá hasta 1 día de permiso remunerado mensual, no acumulables de un mes a otro, para cada uno de los presidentes de las subdirectivas de la asociación de trabajadores.

Para los efectos pertinentes, deberá informarse al Departamento de Personal, con una antelación no inferior a 8 días calendario, anteriores a la fecha de realización de la reunión, el nombre de las personas que harán uso del permiso correspondiente

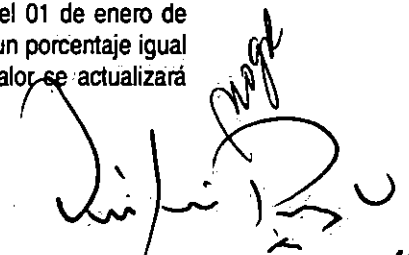
E). CAPACITACIÓN, FORMACIÓN, CONGRESOS Y PLENOS SINDICALES: Para actividades de capacitación y formación sindical, asistencia a congresos y plenos sindicales de orden Internacional, Nacional, Departamental o Municipal; COMFAMA concederá los permisos necesarios para la participación de los afiliados a ASOTRACOMFAMA; sin que éstos excedan de 200 días año calendario, no acumulables de un año a otro, previo cumplimiento de las siguientes condiciones:

- 1) No podrán ser usados por más de 2 personas de la misma sede, y
- 2) Ni exceder de más de 8 días de permiso por participante; salvo que se trate de eventos internacionales.

Para los efectos pertinentes, ASOTRACOMFAMA, a través de su presidente o secretario, deberá enviar copia de la invitación o convocatoria, según corresponda, del evento al que se pretende asistir, con indicación de la fecha de inicio y finalización del evento, ciudad en el que se realizará, entidad que convoca, y personas por las cuales solicita el permiso correspondiente.

ARTÍCULO 32. VIATICOS PARA PERMISOS. Durante la vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo, COMFAMA reconocerá durante la vigencia del presente acuerdo convencional, esto es, entre el 1 de julio de 2016 y el 31 de diciembre de 2018, por cada día de permiso y persona las siguientes sumas de dinero:

- Cuando el evento se realice fuera del Departamento de Antioquia, la suma de \$140.000 para el período comprendido entre el 01 de julio de 2016 y el 31 de diciembre de 2016. Para el período comprendido entre el 01 de enero de 2017 y el 31 de diciembre de 2017 esta suma de dinero se incrementará en un porcentaje igual al IPC promedio nacional certificado por el DANE para el año 2016; este valor se actualizará para el período comprendido entre el 01 de enero de 2018 y el 31 de diciembre de 2018 en un porcentaje igual al IPC promedio nacional certificado por el DANE para el año 2017.
- Cuando el evento se realice dentro del Departamento de Antioquia y fuera del Área Metropolitana de Medellín, la suma de \$70.000 para el período comprendido entre el 01 de julio de 2016 y el 31 de diciembre de 2016. Para el período comprendido entre el 01 de enero de 2017 y el 31 de diciembre de 2017 esta suma de dinero se incrementará en un porcentaje igual al IPC promedio nacional certificado por el DANE para el año 2016; este valor se actualizará



para el período comprendido entre el 01 de enero de 2018 y el 31 de diciembre de 2018 en un porcentaje igual al IPC promedio nacional certificado por el DANE para el año 2017.

- Cuando el evento se realice en el Área Metropolitana de Medellín, la suma de \$50.000 para el período comprendido entre el 01 de julio de 2016 y el 31 de diciembre de 2016. Para el período comprendido entre el 01 de enero de 2017 y el 31 de diciembre de 2017 esta suma de dinero se incrementará en un porcentaje igual al IPC promedio nacional certificado por el DANE para el año 2016; este valor se actualizará para el período comprendido entre el 01 de enero de 2018 y el 31 de diciembre de 2018 en un porcentaje igual al IPC promedio nacional certificado por el DANE para el año 2017.

Así mismo cuando los eventos antes señalados se realicen fuera del Departamento de Antioquia o en la Zona de Urabá, COMFAMA reconocerá los pasajes aéreos de ida y regreso hacia la ciudad sede.

Cuando se trate de eventos internacionales se reconocerá la suma de \$325.000 por día para el período comprendido entre el 01 de julio de 2016 y el 31 de diciembre de 2016. Igualmente reconocerá los tiquetes aéreos Medellín-Bogotá-Medellín más una suma de \$600.000 necesarios para el pago de inscripción al evento e impuestos de salida del país para el mismo período.

Para el período comprendido entre el 01 de enero de 2017 y el 31 de diciembre de 2017 estas sumas de dinero se incrementarán en un porcentaje igual al IPC promedio nacional certificado por el DANE para el año 2016; estos valores se actualizarán para el período comprendido entre el 01 de enero de 2018 y el 31 de diciembre de 2018 en un porcentaje igual al IPC promedio nacional certificado por el DANE para el año 2017.

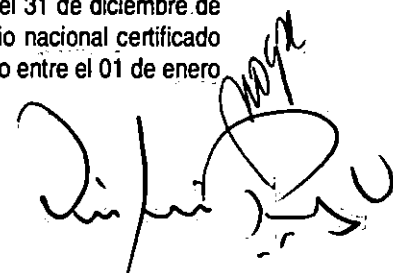
ARTÍCULO 33. AUXILIOS SINDICALES PARA PERMISOS. Durante el período comprendido entre el 01 de julio de 2016 y el 31 de diciembre de 2016, para la realización de actividades sindicales, COMFAMA concederá para la celebración de cada una de las Asambleas, la suma de \$542.000. Para el período comprendido entre el 01 de enero de 2017 y el 31 de diciembre de 2017 esta suma de dinero se incrementará en un porcentaje igual al IPC promedio nacional certificado por el DANE para el año 2016; este valor se actualizará para el período comprendido entre el 01 de enero de 2018 y el 31 de diciembre de 2018 en un porcentaje igual al IPC promedio nacional certificado por el DANE para el año 2017.

ARTÍCULO 34. REMUNERACIÓN DE PERMISOS SINDICALES DE ASOTRACOMFAMA. COMFAMA concederá los permisos sindicales remunerados de que trata la presente convención colectiva de trabajo de acuerdo con el salario ordinario que tenga el trabajador beneficiario del respectivo permiso. De igual manera se le reconocerá el subsidio de transporte si conforme a la remuneración hubiere lugar.

ARTÍCULO 35. PÓLIZA PARA DIRIGENTES SINDICALES DE ASOTRACOMFAMA. COMFAMA contratará con una compañía de seguros una póliza de vida por valor de \$20.000.000 con el fin de cubrir el riesgo de muerte de los miembros activos de la junta directiva central, subdirectivas, comités seccionales y miembros de la comisión de quejas y reclamos de ASOTRACOMFAMA. Esta póliza tendrá las restricciones que el mercado asegurador establezca.

ARTÍCULO 36. RECONOCIMIENTO ECONÓMICO PARA ASOTRACOMFAMA. COMFAMA, dentro de los primeros 30 días siguientes a la firma de la presente convención colectiva de trabajo, entregará a ASOTRACOMFAMA un reconocimiento por una suma única de \$15.000.000 destinada para eventos de capacitación y cultura de los afiliados y sus familias y para la adquisición de implementos necesarios para tales fines.

Adicionalmente COMFAMA reconocerá durante el período comprendido entre el 01 de julio de 2016 y el 31 de diciembre de 2016 una suma mensual de \$1.044.000 como contribución a los gastos de ejecución de estos programas. Para el período comprendido entre el 01 de enero de 2017 y el 31 de diciembre de 2017 esta suma de dinero se incrementará en un porcentaje igual al IPC promedio nacional certificado por el DANE para el año 2016; este valor se actualizará para el período comprendido entre el 01 de enero



de 2018 y el 31 de diciembre de 2018 en un porcentaje igual al IPC promedio nacional certificado por el DANE para el año 2017.

Igualmente y dentro de los primeros 30 días siguientes a la iniciación de cada uno de los períodos anuales de la presente convención colectiva de trabajo, enero de 2017 y enero de 2018, COMFAMA entregará a ASOTRACOMFAMA, un reconocimiento por una suma única de \$15.000.000, destinada a fomentar el deporte entre sus afiliados y sus familias. La suma de dinero correspondiente al año 2017 se incrementará en un porcentaje igual al IPC promedio nacional certificado por el DANE para el año 2016; la suma de dinero correspondiente al año 2018 se incrementará en un porcentaje igual al IPC promedio nacional certificado por el DANE para el año 2017.

ARTICULO 37. AUXILIO ESPECIAL: La Caja reconocerá a ASOTRACOMFAMA un auxilio sindical, por una sola vez durante la vigencia del acuerdo convencional, equivalente a 30 SMLMV. Este auxilio será pagadero dentro de los 30 días siguientes a la firma del presente acuerdo. Adicionalmente, la Caja reconocerá a ASOTRACOMFAMA, para el mejoramiento de oficina, por una sola vez durante la vigencia del acuerdo convencional, un auxilio monetario por la suma de veintiocho millones de pesos m.l. (\$28.000.000.00), pagadero dentro de los 60 días siguientes a la firma del presente acuerdo.

ARTICULO 38. RECONOCIMIENTO ECONÓMICO PARA LA CENTRAL UNITARIA DE TRABAJADORES "C.U.T." COMFAMA reconocerá dentro de los 30 días siguientes a la firma de la presente convención colectiva de trabajo, por una sola vez, la suma de \$4.000.000 para la Central Unitaria de Trabajadores "C.U.T." Seccional Antioquia y la suma de \$4.000.000 para la Central Unitaria de Trabajadores "C.U.T." Nacional.

ARTICULO 39. CARTELERAS DE ASOTRACOMFAMA. Para facilitar la divulgación sindical y con el fin de garantizar la buena presentación de las instalaciones y servicios de la Caja, evitando la colocación de carteles, afiches o leyendas en los muros o elementos de la Institución, COMFAMA permitirá a ASOTRACOMFAMA la instalación hasta de doce (12) nuevas carteleras en aquellas sedes en las que no existen a la fecha. Su dimensión, ubicación y fijación será acordada previamente por las partes.

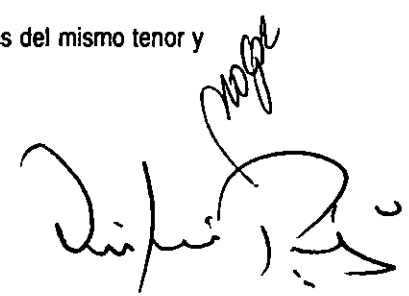
La junta directiva de la asociación se responsabilizará del uso adecuado de las mismas observando normas de respeto personal e institucional, evitando la colocación de información proselitista de carácter religioso ó político partidista.

ARTICULO 40. RETENCIÓN CON DESTINO A ASOTRACOMFAMA. COMFAMA retendrá con destino a ASOTRACOMFAMA el valor del incremento salarial básico correspondiente a los primeros 5 días de aumento salarial de cada año de vigencia de la convención, a todos los trabajadores beneficiados de la convención colectiva, como contribución a la organización sindical. La suma total correspondiente a esta retención será entregada al tesorero de la asociación en el pago de la nómina siguiente a dicha deducción.

ARTICULO 41. FOLLETOS PARA ASOTRACOMFAMA. La presente convención colectiva de trabajo será publicada y distribuida por cuenta de COMFAMA a cada trabajador beneficiario de la misma, dentro de los 30 días siguientes a su firma y en edición o folleto de bolsillo. Igualmente COMFAMA entregará a ASOTRACOMFAMA 300 ejemplares de la misma y enviará la presente convención colectiva de trabajo vía correo electrónico en formato PDF.

ARTICULO 41. CONVENIOS OIT. Las partes acuerdan que hace parte integral de la presente convención colectiva de trabajo, los convenios 87 y 98 de la OIT, en la forma en que fueron ratificados por Colombia, los cuales orientaran las relaciones colectivas entre COMFAMA y ASOTRACOMFAMA.

Para constancia se firma la presente convención colectiva de trabajo en 4 ejemplares del mismo tenor y valor, uno de los cuales será destinado para depósito ante el Ministerio del Trabajo.



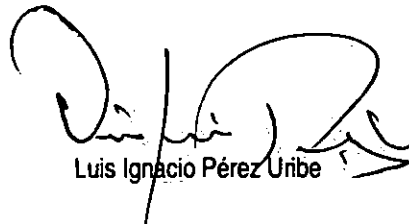
Las partes, de conformidad con las atribuciones legales y administrativas con las que han sido investidas, suscriben el presente acuerdo, en la ciudad de Medellín, Departamento de Antioquia, República de Colombia, a los 03 días del mes agosto de 2016.

Por **COMFAMA:**

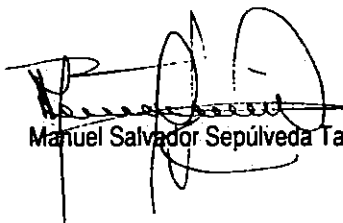

Ana María Pérez Bustamante

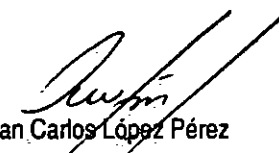
1110R
John Jairo Hernández Bonnet


John Darío Cardona Espinosa

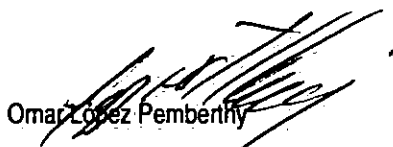

Luis Ignacio Pérez Uribe


Por **ASOTRACOMFAMA:**

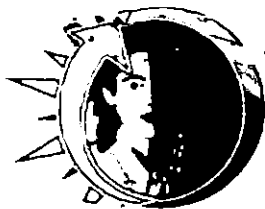

Manuel Salvador Sepúlveda Tapias


Juan Carlos López Pérez


Wilmar Gómez Acosta


Omar López Pembertny


William Gómez Rendón



ASOTRACOMFAMA

ASOCIACIÓN DE TRABAJADORES DE COMFAMA

Personería Jurídica N° 004520 de Octubre 4 de 1990



1

Medellín, junio 20 de 2016

MINISTERIO DEL TRABAJO
DIRECCIÓN TERRITORIAL DE ANTIOQUIA

RADICADO N° **8647**

MEDELLÍN

HORA **20 JUN 2016**

RECIBIDO EN ESTA FECHA Y HORA

9:20

Correspondencia

Doctor
GABRIEL JAIME URREGO BERNAL
Director Territorial de Antioquia
MINISTERIO DE TRABAJO
E. S. D

Doctor Gabriel Jaime,

Anexo a la presente le estoy remitiendo a su despacho, original y dos copias del documento dirigido al doctor **DAVID ESCOBAR ARANGO**, director administrativo de la Caja de Compensación Familiar de Antioquia COMFAMA, por medio del cual nuestra organización sindical **DENUNCIA PARCIALMENTE** la Convención Colectiva de Trabajo vigente entre las partes y en los términos que podrá Usted advertir en su texto.

Atentamente solicito a Usted, que el original del referido documento, se le de el trámite que al respecto estipula el DL. 616 de 1954, artículo 14, a fin de facilitar la presentación de un **PLIEGO DE PETICIONES** a consideración de la empresa.

Respetuosamente,

OMAR AUGUSTO LOPEZ BEMBERTHY
Presidente

Nuestra Misión
JUSTICIA Y SOLIDARIDAD

Carrera 47 N° 50 - 24 Edificio Furatena, Oficina 505
Tel. 251 81 23 / Fax 231 88 88 - asotracomfama@une.net.co

Medellin - Colombia



ASOTRACOMFAMA

ASOCIACIÓN DE TRABAJADORES DE COMFAMA

Personería Jurídica N° 004520 de Octubre 4 de 1990



2

Medellín, junio 20 de 2016

Doctor:

DAVID ESCOBAR ARANGO

Representante legal

Caja de Compensación Familiar de Antioquia

COMFAMA

Referencia: Denuncia Parcial de la Convención Colectiva de Trabajo

Respetado doctor David:

OMAR AUGUSTO LÓPEZ PEMBERTHY, obrando en mi condición de Presidente y Representante legal de la Asociación de Trabajadores de la Caja de Compensación Familiar de Antioquia "ASOTRACOMFAMA", manifiesto a Usted que presento denuncia parcial de la convención Colectiva de trabajo vigente entre las partes y firmada a los 25 días del mes de julio de 2014.

La denuncia tiene su fundamento en el artículo 479 del CST, modificado Decreto 616 de 1954 artículo 14.

Los artículos de la actual convención colectiva de trabajo materia de denuncia son los siguientes:

PREAMBULO

ACTA DE ACUERDO CONVENCIONAL

ARTÍCULO 1.	VIGENCIA
ARTÍCULO 2.	CAMPO DE APLICACIÓN
ARTÍCULO 3.	SALARIOS
ARTÍCULO 4.	SALARIO DE VINCULACIÓN
ARTÍCULO 5.	REGIMEN CONTRACTUAL
ARTÍCULO 6.	REEMPLAZOS
ARTÍCULO 7.	VACANTES Y PROMOCIONES

Nuestra Misión
JUSTICIA Y SOLIDARIDAD

Carrera 47 N° 50 - 24 Edificio Furatena, Oficina 505
Tel. 251 81 23 / Fax 231 88 88 - asotracomfama@une.net.co

Medellín - Colombia



ASOTRACOMFAMA

ASOCIACIÓN DE TRABAJADORES DE CONFAMA

Personería Jurídica N° 004520 de Octubre 4 de 1990



3

- ARTÍCULO 9. PROCEDIMIENTO EN CASO DE TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO EN FORMA UNILATERAL Y CON JUSTA CAUSA
- ARTÍCULO 13. CREDITOS, 13.1 y 13.2
- ARTÍCULO 33. REMUNERACIÓN DE PERMISOS
- ARTÍCULO 39. CARTELERAS

Lo anterior para los fines legales pertinentes

Cordialmente,


 OMAR AUGUSTO LOPEZ PEMBERTHY
 Presidente

MINISTERIO DEL TRABAJO
 Dirección Territorial de Antioquia
 PRESENTADO PERSONALMENTE POR SR. (A)

Omar A. Lopez P.

CEDULA No. _____

T.P. No. _____

FECHA: 20/06/2016 HORA: 9:20 A.M

FUNCIONARIO: Jesus Hernandez P.

7105001 **NE-08545**
Favor hacer referencia a este número al dar respuesta

Medellín 23 JUN 2016

Doctor
DAVID ESCOBAR ARANGO
DIRECTOR ADMINISTRATIVO
CAJA DE COMPENSACION FAMILIAR DE ANTIOQUIA
COMFAMA
KR 45 49 A - 16
Medellín - Antioquia

Asunto: Constancia de Denuncia de Convención Colectiva

Cordial saludo,

Anexo tres (3) folios Constancia de Denuncia de Convención Colectiva celebrada entre la Organización Sindical Asociación de Trabajadores de Comfama "ASOTRACOMFAMA" del 20/06/2016, radicado 8647 de la misma fecha.

Atentamente,



EFREN MADRIGAL RIVERA
Inspector de Trabajo

Transcriptor: EFREN M.
Elaboró: EFREN M.

Anexo tres (3) Folios

10700000- 229348

Medellín, junio 27 de 2016

Doctor

Gabriel Jaime Urrego Bernal
 Director Territorial de Antioquia
 Ministerio del Trabajo
 Cra. 56 A No. 51 -81, Barrio San Benito
 Medellín

MINISTERIO DEL TRABAJO
 DIRECCIÓN TERRITORIAL DE ANTIOQUIA
 RADICADO N° 9079
 MEDELLÍN 27 JUN 2016
 HORA

RECIBIDO EN ESTA FECHA Y HORA

9:15

Correspondencia

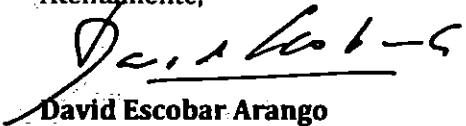
Referencia: Denuncia de la Convención Colectiva de Trabajo 2014-2016 suscrita entre de la Caja de Compensación Familiar de Antioquia "COMFAMA" y la Asociación de Trabajadores de la Caja de Compensación Familiar de Antioquia "ASOTRACOMFAMA".

David Escobar Arango, identificado como aparece al pie de mi firma, actuando en mi condición de representante legal de la Caja de Compensación Familiar de Antioquia "COMFAMA", con personería jurídica reconocida mediante Resolución 4706 del 13 de noviembre de 1954 emanada del Ministerio de Justicia y NIT N° 890.900.841-9, manifiesto a Usted que con fundamento en el artículo 14 del Decreto Ley 616 de 1954 que sustituyó el artículo 479 del C. S. del T. presento denuncia de la convención colectiva de trabajo suscrita entre la Entidad que represento y la Asociación de Trabajadores de la Caja de Compensación Familiar de Antioquia "ASOTRACOMFAMA", con personería jurídica N° 004520 de octubre 4 de 1990, cuya vigencia inicial rige desde el 1° de julio de 2014 al 30 de junio de 2016.

Por lo anterior, le solicito darle trámite al escrito de denuncia que presento en tres (3) ejemplares, entregándole copia al señor Omar Augusto López Pemberthy, Presidente de ASOTRACOMFAMA, quien se encuentra en la carrera 47 N° 50-24, oficina 505, edificio Furatena, Medellín.

Anexo el certificado de existencia y representación legal de la Caja de Compensación Familiar de Antioquia "COMFAMA".

Atentamente,


David Escobar Arango
 Director Administrativo
 C.C No. 98.570.721

10700000- 229349

Medellín, junio 27 de 2016

Señor

Omar Augusto López Pemberthy

Presidente

Asociación de Trabajadores de la Caja de Compensación Familiar de Antioquia
"ASOTRACOMFAMA".

Carrera 47 N° 50-24, oficina 505

Edificio Furatena

Medellín

Referencia: Denuncia de la Convención Colectiva de Trabajo 2014-2016 suscrita entre de la Caja de Compensación Familiar de Antioquia "COMFAMA" y la Asociación de Trabajadores de la Caja de Compensación Familiar de Antioquia "ASOTRACOMFAMA".

Respetado Señor López Pemberthy:

Obrando en mi condición de Representante legal de la Caja de Compensación Familiar de Antioquia "COMFAMA", con fundamento en lo establecido en el artículo 14 del Decreto Ley 616 de 1.954, que sustituyó el artículo 479 del Código Sustantivo del Trabajo, manifiesto a usted que presento denuncia de la Convención Colectiva de Trabajo suscrita entre la Caja de Compensación Familiar de Antioquia "COMFAMA" y la Asociación de Trabajadores de la Caja de Compensación Familiar de Antioquia "ASOTRACOMFAMA", con vigencia del 1° de julio de 2014 al 30 de junio de 2016.

Como es bien sabido por la Asociación de Trabajadores, esta entidad ha sido modelo no solo en Antioquia sino en Colombia, de una Institución generadora de empleo estable, digno y bien remunerado, que reconoce a todos sus colaboradores el esfuerzo permanente por mantener su

posicionamiento como una de las primeras y más importantes Cajas de Compensación Familiar del país. Nuestros trabajadores se sienten reconocidos y satisfechos de laborar en la Caja, situación perfectamente entendible por la gran labor social que hacemos, los salarios, las prestaciones legales y extralegales con los que se retribuye su labor, son superiores a las reconocidas por otras organizaciones de la región, lo cual está en perfecta consonancia con los preceptos constitucionales y legales de generar empleo en condiciones dignas y justas, generando bienestar para el trabajador y su familia.

Resaltamos que no es nuestro interés excluir beneficios que contribuyen a que nuestros trabajadores y sus familias mejoren su calidad de vida, pero tampoco podemos olvidar que la racionalidad en los gastos administrativos y laborales de la Caja propicia la prestación de los servicios sociales a nuestros afiliados en las mejores condiciones y cobertura posibles.

Para efectos de la negociación colectiva de trabajo, es de trascendental importancia que las partes sean conscientes que COMFAMA, por ser una Caja de Compensación Familiar perteneciente al Sistema de Protección Social Colombiano, tiene asignaciones legales que han venido disminuyendo normativamente en los últimos años, han sido objeto de control riguroso de la Superintendencia del Subsidio Familiar, y constituyen límites de obligatoria observancia. Esto aplica para los gastos administrativos, dentro de los que se encuentran los salarios, las prestaciones y demás obligaciones para con los trabajadores y sus organizaciones sindicales.

Por lo anterior, la denuncia corresponde al interés de revisar, aclarar o modificar temas relacionados con vigencia, campo de aplicación, salario de vinculación, salario para cada uno de los períodos de vigencia convencional, jornada, procedimientos disciplinarios y procedimiento en caso de terminación del contrato de trabajo en forma unilateral y con justa causa, asuntos sindicales -permisos, viáticos para permisos, auxilios sindicales para permisos, remuneración de permisos, auxilios especiales, entre otros-, no sin antes advertir, como ya se dijo, que debe existir entre las partes racionalidad y responsabilidad en consideración a que somos una Caja de Compensación Familiar que ya reconoce importantes beneficios a sus trabajadores. Adicional a lo anterior, existen en la Caja cuatro (4) organizaciones sindicales, lo que nos obliga a actuar con mesura en el manejo de beneficios convencionales, de manera que la estabilidad

laboral de nuestros colaboradores y la sostenibilidad de COMFAMA permanezcan incólumes, sin que la revisión de las condiciones pactadas impliquen una desmejora o desconocimiento al derecho de asociación, el cual respetamos, entendemos y reconocemos.

Como lo señala claramente la Corte Constitucional, "... los efectos de la denuncia sobre la convención denunciada son limitados: primero, no le resta eficacia jurídica a lo pactado, ya que la convención continua vigente; segundo, la vigencia de la convención denunciada no tiene término legal fijo; tercero, la continuidad de la convención está supeditada a que se firme una nueva convención, lo cual supone un nuevo acuerdo entre las partes en lugar de la imposición unilateral de condiciones laborales diferentes."¹

Finalmente, invitamos a la organización sindical y cada uno de los trabajadores que prestan sus servicios a COMFAMA, para que junto con la Administración trabajemos por consolidar la Institución como la organización social más importante de Colombia.

Cordialmente,

David Escobar Arango

David Escobar Arango
 Director Administrativo
 C.C No. 98.570.721

MINISTERIO DEL TRABAJO
 Dirección Territorial de Antioquia
 PRESENTADO PERSONALMENTE POR SR. (A)

Eudis J. Cano A.
 CEDULA No. 71.218.835

T.P. No. 197852

FECHA: 27/06/2016 HORA: 9:15 AM

FUNCIONARIO: *Feder Medvedel*

¹ Sentencia C-1050/01



Código seguro de verificación : m4KY DMJH 3DIAN XUV 8m7b +k+N pU= (Válido indefinidamente)
Url de validación : <https://gsas.asi.gov.co/SedeElectronica>



SuperSubsidio
Yo firmo tu casa de compensación



20165578Código: FO-PCA-COD-009 Versión: 5

EL SUSCRITO SUPERINTENDENTE DELEGADO PARA LA RESPONSABILIDAD ADMINISTRATIVA Y LAS MEDIDAS ESPECIALES

HACE CONSTAR QUE:

1. Le compete a esta Superintendencia ejercer la Inspección, Vigilancia y Control sobre el ejercicio y función de las Cajas de Compensación Familiar.
2. De conformidad con lo dispuesto en el numeral 15 del artículo 16 del Decreto 2595 de 2012 es función de la Superintendencia Delegada para la Responsabilidad Administrativa y las Medidas Especiales llevar el registro de las instituciones bajo vigilancia de la Superintendencia, de sus representantes legales, de los integrantes del Consejo Directivo y de los Revisores Fiscales.
3. La Corporación denominada Caja de Compensación Familiar de Antioquia COMFAMA es una Entidad Privada sin ánimo de lucro, organizada como Corporación que cumple funciones de Seguridad Social, con domicilio en la ciudad de Medellín y NIT 8909008419, goza de personería jurídica conferida por medio de la Resolución No. 4706 del día 13/11/1954; proferida por el Ministerio de Justicia.
4. Según nuestros registros, el representante legal de la Caja de Compensación Familiar de Antioquia COMFAMA es el Ingeniero DAVID ESCOBAR ARANGO, identificado (a) con cédula de ciudadanía No. 98.570.721 de Envigado en calidad de Director Administrativo Principal, designación aprobada por el Ente de Inspección, Vigilancia y Control mediante Resolución No. 0090 del día 15/02/2016.
5. Según información suministrada por la citada Caja, la dirección para efectos de notificaciones judiciales es en la Carrera 45 No. 49 A - 16 de la ciudad Medellín.

Dada en Bogotá D.C., 21 de Junio del 2016

GILDARDO DE JESUS LOPERA LOPERA

Superintendente Delegado para la Responsabilidad Administrativa y las Medidas Especiales



7105001  - 09206
Favor hacer referencia a este número al dar respuesta

Medellín - 8 JUL 2016

Señor
OMAR AUGUSTO LOPEZ PEMBERTHY
Presidente
ASOTRACOMFAMA
CK 47 50 24 OFICINA 505 EDIFICIO FURATENA
Medellín - Antioquia

Asunto: Constancia de Denuncia de Convención Colectiva

Cordial saludo,

Anexo cinco (5) folios Constancia de Denuncia de Convención Colectiva celebrada entre la Empresa Caja de Compensación Familiar de Antioquia "COMFAMA" y la Organización Sindical Asociación de Trabajadores de la Caja de Compensación Familiar de Antioquia "ASOTRACOMFAMA" del 27/06/2016, radicada en la Dirección Territorial de Antioquia con el número 9079 de la misma fecha.

Atentamente,


EFREN MADRIGAL RIVERA
Inspector de Trabajo

Transcriptor: EFREN M.
Elaboró: EFREN M.

Anexo cinco (5) Folios