

21 P. **comfama** 497

14300000 - 235334

Medellín, 22 de diciembre de 2016

Doctora
Ana María Cataño Alvarez
Directora
Dirección Territorial Antioquia
Ministerio del Trabajo
Carrera 56 A No 51- 81
Medellín

MINISTERIO DEL TRABAJO
DIRECCIÓN TERRITORIAL DE ANTIOQUIA
RADICADO No. **19056**
MEDELLÍN
HORA **27 DEC 2016**
RECIBIDO EN ESTA FECHA Y HORA **3:33 pm**
R. R. J. i.
Correspondencia

*Fren
flub*

Asunto: Depósito Convención Colectiva de Trabajo suscrita entre la Organización Sindical Asdemco y la Caja de Compensación Familiar de Antioquia Comfama

Mediante la presente comunicación nos permitimos remitirle copia de la Convención Colectiva de Trabajo suscrita entre Comfama y la Organización Sindical Asdemco, para el periodo 2017 - 2018.

Lo anterior para los fines pertinentes y el correspondiente archivo ante el Ente Ministerial.

Atentamente,

Cindy Velásquez
Cindy Alexandra Restrepo Velasquez
Profesional de Área
Departamento de Gestión Laboral

Folios 21
Afiliados 106

48

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

VIGILADO SuperSubsidio 



MINTRABAJO

No. Radicado 11EI201733210000001850

Fecha 2017-02-16 08:45:39 am

Remitente DESPACHO DIRECCIÓN TERRITORIAL

Destinatario Sede CENTRALES DT
Depen GRUPO DE ARCHIVO SINDICAL

Anexos 1

Folios 1



COR11EI201733210000001850

1

**CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO SUSCRITA ENTRE LA CAJA DE
COMPENSACIÓN FAMILIAR DE ANTIOQUIA, COMFAMA, Y LA ASOCIACIÓN DE
EMPLEADOS DE COMFAMA, ASDEMCO, PARA EL PERIODO 2017 - 2018**

En la ciudad de Medellín, Departamento de Antioquia, República de Colombia, a los quince (15) días del mes de diciembre del 2016, se reunieron, de una parte, en representación de la Caja de Compensación Familiar de Antioquia "COMFAMA", en su calidad de negociadores, Patricia Helena Vahos Zuluaga, Carlos Mario Londoño Correa, Ana María Pérez Bustamante, John Darío Cardona Espinosa y Santiago Esteban Garzón Iral; por la otra parte, en representación de la Asociación de Empleados Comfama "ASDEMCO", en su condición de negociadores, los señores José Iván Ramírez Uribe, Víctor León Avendaño Carvajal, Jorge Iván Gómez Yepes, Luis Alberto Tabares Vidales, Rafael Alberto Hernández Múnera y Rafael Ángel Quintero Gallo, el asesor de la CGT Rodrigo Alonso Paniagua Grisales y el asesor jurídico doctor Gabriel del Valle Berrio, con el fin de elevar a convención colectiva de trabajo los acuerdos a que llegaron las partes durante la etapa de arreglo directo, 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 2013, la cual queda sustituida en su totalidad

PREAMBULO

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

Trabajar con sentido social y responsabilidad es un reto que día a día debemos asumir los trabajadores de Comfama, buscando resultados sobresalientes que aseguren la sostenibilidad de la Caja y de nuestros puestos de trabajo. Es por ello que el trabajo,

sin lugar a dudas, se convierte en el elemento esencial para el logro de nuestros sueños y metas.

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

Las partes, de conformidad con las atribuciones legales con las que han sido investidas, han llegado al siguiente **acuerdo definitivo** del diferendo colectivo laboral que se inició con motivo de la presentación a la Caja de Compensación Familiar de Antioquia "Comfama" de un pliego de peticiones por parte de la Asociación de Empleados Comfama "Asdemco", el día 23 de noviembre de 2016, y 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 dos (2) años, comprendidos entre el primero (01) de enero de dos mil diecisiete (2017) y el día treinta y uno (31) de diciembre de dos mil dieciocho (2018). 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, Ordenes Administrativas y en general las normas laborales que rigen los contratos de trabajo.

Para la 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 aquél en que ocurrió la presunta falta o del conocimiento por parte del personal directivo de la Caja, de la conducta que pudiere dar lugar al inicio de una acción penal, cuando se trate de un delito.

- a. No obstante, lo anterior, en el evento en que el personal directivo de **Comfama** no haya tenido conocimiento de la comisión de la presunta falta, por circunstancias especiales, cuya prueba corresponde a ella exclusivamente, el término anterior se contará a partir del conocimiento de dicha falta.
 - b. En la comunicación se indicará lugar, día y hora para que el trabajador se presente a descargos dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes.
3. **Comfama** podrá realizar las diligencias de descargos en las instalaciones de la sede o dependencia a la cual está adscrito el trabajador, donde esté prestando el servicio o en el Departamento de Personal.
4. Escuchados los descargos, o cuando la diligencia de descargos no pueda efectuarse por inasistencia del trabajador, la Caja deberá resolver e informar dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes si impone o no la sanción. Si la decisión es terminar el contrato de trabajo por justa causa, ésta deberá comunicarse dentro de los quince (15) días hábiles siguientes a la fecha de la realización de la diligencia de descargos.
5. Si escuchados los descargos la Caja considera que no existe falta, concluye el procedimiento y así se lo comunicará al trabajador.
6. El trabajador podrá interponer de manera escrita el recurso de apelación ante el departamento de personal, dentro de los dos (2) días hábiles siguientes a la fecha de la comunicación que impone la sanción, siempre y cuando la suspensión sea igual o superior a 6 días.
7. Interpuesto en tiempo el recurso de apelación, la Caja decidirá e informará sobre éste al trabajador dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la fecha de interposición del mismo.
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 trabajador está prestando sus servicios.

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

10. Son sanciones disciplinarias: la amonestación, la llamada de atención y la suspensión temporal del contrato de trabajo.
11. El cómputo de la sanción disciplinaria consistente en suspensión temporal será por días calendario sucesivos.
12. Será ilegal la sanción que se imponga omitiendo parcial o totalmente el trámite de que trata el presente artículo.
13. Si **Comfama** impone al trabajador la sanción o da por terminado el contrato de trabajo, éste podrá acudir a la Jurisdicción del Trabajo.
14. No procede el recurso de apelación cuando la sanción haya sido impuesta por el Departamento de Gestión Laboral.

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

el procedimiento antes descrito, sino que bastará con un conversatorio directo con el trabajador, generando por escrito los compromisos u observaciones pertinentes, los cuales se harán llegar al Departamento de Gestión Laboral.

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 5. Acceso a Créditos:

- A) **Vivienda: Comfama** para mejorar la calidad de vida de los trabajadores y su familia, con el ánimo de favorecer la tenencia de vivienda de los trabajadores afiliados a **Asdemco** beneficiarios de la presente convención colectiva de trabajo, les concederá créditos hasta por ciento quince (15) salarios mínimos legales mensuales vigentes a un interés igual al DTF-1 punto, sin superar el 8% nominal anual mes vencido, destinado a compra, construcción, mejora, reparación o cambio de vivienda. La cuota inicial del crédito será a cargo del beneficiario y deberá corresponder al 20% del valor de la vivienda; el plazo para el pago de la obligación será de diez (10) años. En todo caso, la Caja estudiará y priorizará los créditos de acuerdo a criterios de vulnerabilidad, corresponsabilidad en plan de vida con finanzas sostenibles, desempeño, recursos disponibles y conforme a los términos y condiciones que establezca para cada caso. Al terminar el pago de créditos de vivienda, Comfama concederá al trabajador que lo solicite, créditos sin intereses para los trámites correspondientes a la cancelación de la hipoteca del inmueble.
- B) **Créditos de Bienestar Social:** créditos de hasta diez (10) salarios mínimos mensuales legales vigentes a un interés igual al DTF-1 del primer día hábil del mes en que se suscriba la garantía, sin superar el ocho por ciento (8%) nominal anual mes vencido, para calamidad doméstica debidamente comprobada por el Área de Trabajo Social del Dpto. de Bienestar; para el pago de las matrículas y/o pensiones de los trabajadores o de sus hijos que estén cursando estudios en guardería, jardín, preescolar o educación formal en establecimientos de educación debidamente aprobados por el Ministerio de Educación Nacional y para el pago de gastos por dificultades de salud no contemplados en el POS incluyendo los copagos y cuotas moderadoras; y para la atención de eventos que mejoren la calidad de vida del trabajador en el marco de criterios de plan de vida de corto, mediano y largo plazo con equilibrio financiero para la canasta familiar .

El trabajador deberá gestionar la solicitud de crédito a través de la mesa de servicios de la Unidad de Talento Humano para su estudio y aprobación, en el entendido que **Comfama** en todo caso, reglamentará los términos y condiciones en que los

trabajadores beneficiados por este acuerdo colectivo, podrán acceder a estas líneas de crédito y pactar los pagos extraordinarios a que haya lugar.

Artículo 6. Otorgamiento de Auxilio por Muerte de Familiares.

En el evento de que a un trabajador de la Caja beneficiado por la presente convención colectiva, le falleciere su cónyuge, compañero(a) permanente, hijo legítimo o legalmente reconocido o sus padres, **Comfama** con el objetivo de apoyarlo económicamente en razón a los gastos generados por este evento, le reconocerá un auxilio por la suma de treinta (30) días de salario básico mensual y le concederá permiso remunerado conforme a lo establecido en la ley. Este auxilio no podrá exceder al equivalente de tres (3) salarios mínimos mensuales legales vigentes.

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

Parágrafo: 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.

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

Como una herramienta de integración familiar, **Comfama** les facilitará en forma gratuita a los trabajadores beneficiarios de la presente convención colectiva, brazaletes de ingreso a las sedes (Parques y Unidades), hasta cinco (5) veces al año, para que el trabajador y su grupo familiar inscrito en el verificador de derechos, disfruten de las atracciones y servicios que presta la Caja.

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

9

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 dos 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 dos 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.

Artículo 10. Prima Extralegal.

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

Artículo 11. Prima de Antigüedad.

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

- I.** Por 5 años de servicio en **Comfama**: 10 días de salario básico.
- II.** Por 10 años de servicio en **Comfama**: 20 días de salario básico.
- III.** Por 15 años de servicio en **Comfama**: 30 días de salario básico.
- IV.** Por 20 años de servicio en **Comfama**: 40 días de salario básico.
- V.** Por 25 años de servicio en **Comfama**: 50 días de salario básico.
- VI.** Por 30 años de servicio en **Comfama**: 60 días de salario básico.
- VII.** Por 35 años de servicio en **Comfama**: 70 días de salario básico.
- VIII.** Por 40 años de servicio en **Comfama**: 80 días de salario básico.

Artículo 12. Despido con Indemnización.

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

- Más de dos meses a un año 65 días de salario básico
- Más de un año a dos años 100 días de salario básico
- Más de dos años a tres años 120 días de salario básico
- Más de tres a cuatro años 150 días de salario básico
- Más de cuatro a cinco años 180 días de salario básico
- Más de cinco a seis años 210 días de salario básico
- Más de seis a siete años 225 días de salario básico
- Más de siete a ocho años 260 días de salario básico
- Más de ocho a nueve años 290 días de salario básico
- Más de nueve a diez años 340 días de salario básico

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

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

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

Artículo 13. Reemplazos.

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

Para tener derecho a este beneficio, es necesario que se trate de labores de jornada completa y que el trabajador que devengue hasta cuatro (4) salarios mínimos mensuales legales vigentes, reemplace a otro por más de trece (13) días hábiles y aquellos que devenguen más de cuatro (4) salarios mínimos mensuales legales vigentes, realicen el reemplazo por más de quince (15) días hábiles.

Artículo 14. Descanso Colectivo Remunerado.

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

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

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

Artículo 15. Reconocimiento de Auxilio Económico por Incapacidades

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

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

Artículo 16. Bonificación por Reconocimiento de Pensión de Vejez

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

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

Artículo 17. Seguro de Vida.

Comfama a través de una compañía de seguros contratará las pólizas necesarias para cubrir el seguro de vida de los trabajadores beneficiados del presente acuerdo colectivo que fallezcan o que sean declarados inválidos por la entidad de Seguridad Social competente, así:

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

Artículo 18. Condonación de Deudas.

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

Artículo 19. Auxilio por Matrimonio.

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

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

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

Para efectos del reconocimiento y pago de este auxilio, deberá allegarse al Departamento de Gestión Laboral.

dentro de los treinta (30) días siguientes al nacimiento o al aborto según el caso, uno de los siguientes documentos: **A)** registro civil de nacimiento, **B)** certificado médico de aborto no provocado, o **C)** certificado médico de aborto permitido expedido por el médico competente.

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

Artículo 21. Bono Escolar.

Comfama reconocerá en el mes de enero a los trabajadores beneficiarios de la presente convención colectiva de trabajo que devenguen hasta cuatro (4) salarios mínimos legales mensuales vigentes, un bono escolar para el primer año de vigencia

convencional (2017), por la suma reconocida en el año 2016 (\$194.000.00) incrementada en el IPC ponderado certificado por el DANE para este año. Para el segundo año de vigencia convencional (2018), el valor vigente para el primer año de vigencia convencional se incrementará en el IPC certificado por el DANE para el año 2017. Este auxilio se otorgará en los términos y condiciones que determine **Comfama**, teniendo en cuenta además que es necesario que el trabajador o sus hijos, según el caso se encuentren estudiando en guardería, jardín, preescolar o educación formal en establecimientos de educación aprobados por el Ministerio de Educación Nacional.

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

Artículo 22. Aplicación e Imputación de Beneficios.

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

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

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

Capítulo III. De la Organización Sindical.

Artículo 23. Permisos Remunerados para Asdemco:

- A. **Para actividades sindicales: Comfama** otorgará cuarenta y ocho (48) horas semanales de permiso sindical remunerado, no acumulables, para que sean utilizados hasta por dos (2) integrantes de la Junta Directiva Central.
- B. **Para reuniones de Junta Directiva, Comisión de Reclamos, Presidentes de Subdirectivas y Reuniones de Subdirectivas Asdemco:** Para las reuniones ordinarias y extraordinarias de la Junta Directiva de **Asdemco**, **Comfama** otorgará hasta ciento veinte (120) horas mes de permisos remunerados, no acumulables, para los integrantes de la Junta Directiva, Comisión de Reclamos y Presidentes de Subdirectivas. De este permiso, **Asdemco** destinará cuatro horas mensuales para cada una de las subdirectivas.
- C. **Para Asamblea de Delegados:** Para la realización de una reunión ordinaria de la asamblea de delegados y hasta dos extraordinarias del mismo órgano de dirección sindical, **Comfama** otorgará hasta ciento ochenta (180) horas año de permiso remunerado y un auxilio económico de \$500.000 para cada una de las anteriores asambleas. Este valor se incrementará para el segundo de vigencia convencional con en el IPC ponderado nacional certificado por el DANE para el año 2017.
- 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 treinta (130) días al año, siempre y cuando no afecten la prestación del servicio, en consideración a los criterios de racionalidad, proporcionalidad y pertinencia.
- E. **Para eventos internacionales:** Para la asistencia de los afiliados de **Asdemco** a eventos de carácter internacional; **Comfama**, evaluará y concederá los permisos que considere pertinentes, en consideración a los criterios de racionalidad, proporcionalidad y pertinencia.
Igualmente **Comfama** evaluará para cada caso el reconocimiento de los gastos de transporte, alojamiento y alimentación requeridos por **Asdemco** para asistir a los referidos eventos.

Todos estos permisos deben ser solicitados al Departamento Gestión Laboral con una antelación no inferior a ocho (8) días 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.

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 \$56.000.000.00. Para la vigencia de la presente convención colectiva de trabajo.

Esta suma de dinero 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, 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 \$16.000.000.00, que se pagará dentro de los 30 siguientes a la firma de la convención.
- Un auxilio para el primer año de vigencia de la convención colectiva de trabajo (2017) por \$16.000.000.00, que se pagará en Julio de 2017
- Un auxilio por el segundo año de vigencia de la convención colectiva de trabajo (2018) por \$16.000.000.00 indexado con el IPC nacional ponderado certificado por el DANE para el año 2017, que se pagará en julio de 2018

Artículo 26. Auxilio especial por firma de convención:

Comfama reconocerá a **Asdemco** una suma única de \$21.000.000.00 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 cuatro millones de pesos (\$4.000.000). Igualmente reconocerá por una sola vez, a la Confederación General del Trabajo "CGT" Nacional, la suma de cuatro millones de pesos (\$4.000.000), los cuales serán pagaderos dentro de los treinta (30) días siguientes a la firma del presente acuerdo colectivo.

Artículo 29. Folletos para Asdemco.

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

Disposiciones Finales.

Artículo 30. Acuerdos Anteriores.

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

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

Artículo 31. Comisión Paritaria de Entendimiento Relacional.

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

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

Artículo 32. Incremento salarial.

Para el primer año de vigencia de la convención, esto, el periodo comprendido entre el 01 de enero y el 31 de diciembre del año 2017, los trabajadores afiliados a ASDEMCO y que pertenezcan a las escalas salariales **A** y **B**, tendrán un incremento salarial igual al IPC ponderado nacional certificado por el DANE para del año 2016 , más 1.5.

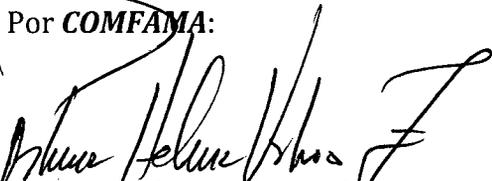
Para el segundo año de vigencia de la convención, esto, el periodo comprendido entre el 01 de enero y el 31 de diciembre del año 2018, los trabajadores afiliados a ASDEMCO y que pertenezcan a las escalas salariales **A** y **B**, tendrán un incremento salarial igual al IPC ponderado nacional certificado por el DANE para del año 2017, más 1.3.

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 cinco (05) ejemplares del mismo tenor y valor.

Por **COMFAMA**:


Patricia Helena Vahos Zuluaga


Carlos Mario Londoño Correa


Ana María Pérez Bustamante

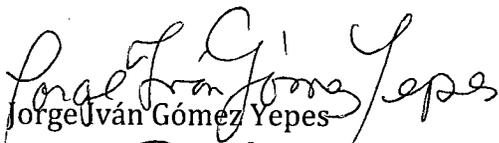

John Darío Cardona Espinosa


Santiago Esteban Garzón Iral

Por **ASDEMCO**:

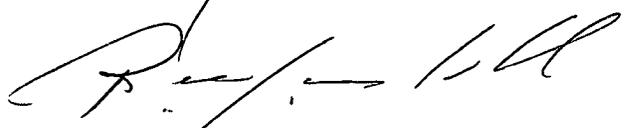

José Iván Ramírez Uribe

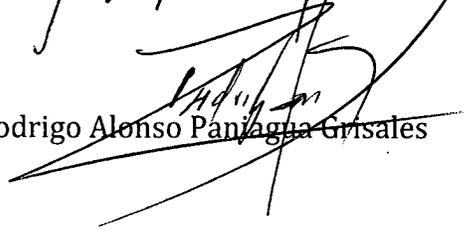

Víctor León Avendaño Carvajal


Jorge Iván Gómez Yepes


Luis Alberto Tabares Vidales


Rafael Alberto Hernández Múnera


Rafael Ángel Quintero Gallo


Rodrigo Alonso Paniagua Grisales


Gabriel del Valle Berrio

233909

Medellín, 11 de noviembre de 2016

MINISTERIO DEL TRABAJO
DIRECCIÓN TERRITORIAL DE ANTIOQUIA

RADICADO N° 1668 1
MEDSELLÉN
HORA 11 NOV 2016
RECIBIDO EN ESTA FECHA Y HORA

4:00

Doctora

LAURA VICTORIA ARIAS

Director Territorial Antioquia (E)

Ministerio de Trabajo Seccional Antioquia

Medellín

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 Empleados Comfama, "ASDEMCO".

David Escobar Arango, identificado como aparece al pie de mi firma, actuando en nombre y representación de la Caja de Compensación Familiar de Antioquia "COMFAMA", en mi calidad de Director Ejecutivo, entidad con personería jurídica reconocida mediante Resolución 4706 del 13 de noviembre de 1.954 emanada del Ministerio de Justicia y NIT N° 890.900.841-9, manifiesto a usted que presento denuncia de la totalidad de la Convención Colectiva de Trabajo suscrita entre la Entidad que represento y la Asociación de Empleados Comfama, "ASDEMCO", con personería jurídica N° 010 del 29 de octubre de 2010, cuya vigencia comprende el período comprendido entre el 1° de enero de 2014 y el 31 de diciembre de 2016

Esta denuncia la formulo con fundamento en el artículo 14 del Decreto Ley 616 de 1954 que sustituyó el artículo 479 del Código Sustantivo del Trabajo.

Por lo anterior le solicito entregar el escrito que presento en tres (3) ejemplares al Señor José Iván Ramírez Uribe, presidente de la Asociación de Empleados Comfama, "ASDEMCO" en la Cra. 50 N° 50-48. Oficina 308, Edificio Bolsa de Medellín.

Le ruego darle a la presente denuncia el trámite legal correspondiente.

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

MINISTERIO DEL TRABAJO
Dirección Territorial de Antioquia
PRESENTADO PERSONALMENTE POR SR. (A)
Jeyson Cano Alzate
CEDULA No. 71.218.835
T.P. No. 197852 C.S. de la J
FECHA: _____ HORA: 4:00 pm
FUNCIONARIO: _____

233910

3

Medellín, 11 de noviembre de 2016

Señor

José Iván Ramírez Uribe

Presidente

Asociación de Empleados Comfama, "ASDEMCO"

Carrera 50 N° 50-48. Oficina 308, Edificio Bolsa de Medellín.

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 Empleados Comfama, "ASDEMCO".

Respetado Señor Ramírez:

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 Empleados Comfama, "ASDEMCO", con vigencia 1° de enero de 2014 al 31 de diciembre de 2016.

Como bien es sabido por la Asociación de Empleados y por la comunidad laboral en general, esta Institución ha sido modelo no solo en Antioquia sino en Colombia de ser una Institución generadora de empleo estable digno y bien remunerado, de acuerdo a las labores desarrolladas por cada uno de nuestros colaboradores a los cuales constantemente se les reconoce su esfuerzo por mantener el posicionamiento de COMFAMA dentro de las primeras y más importantes Cajas de Compensación Familiar del país.

Nuestros trabajadores se sienten reconocidos y muy satisfechos de laborar en esta entidad, situación perfectamente entendible pues tanto los salarios como las prestaciones sociales legales y extralegales con los que se retribuye su labor, son muy superiores, en cada uno de los oficios que tenemos, a los que reconocen otras Cajas de Compensación, lo cual está en perfecta

consonancia con los preceptos constitucionales y legales de generar empleo en condiciones dignas y justas que posibiliten bienestar para el trabajador y su familia.

No es nuestro interés excluir beneficios que de una u otra forma contribuyen a que nuestros trabajadores y sus familias mejoren su calidad de vida, pero no podemos olvidar que los altos gastos sociales y laborales de la Caja dificultan la prestación de los servicios a nuestros afiliados dentro de unos costos similares a aquellos que brindan nuestros competidores.

Para efectos de la negociación, 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 y por tanto tiene asignaciones legales que constituyen límites de obligatoria observancia respecto a los gastos administrativos. Dentro de los límites señalados se encuentran los gastos relacionados con salarios, prestaciones y demás obligaciones para con los trabajadores, todos objeto del proceso de negociación que se inicia.

La denuncia que presentamos comprende la totalidad de las cláusulas convencionales vigentes; no obstante lo anterior, hacemos énfasis en nuestro interés de revisar, aclarar o modificar, si es del caso, los puntos que a continuación señalamos, no sin antes advertir, como ya se dijo, que debe existir entre las partes un mínimo de racionalidad en consideración a que somos una Caja de Compensación Familiar que beneficia a los trabajadores de menos ingresos, y que en la actualidad contamos con cuatro (4) organizaciones sindicales, lo cual nos invita a ser sensatos en el manejo de beneficios convencionales, de manera que la estabilidad laboral de nuestros colaboradores y la sostenibilidad de COMFAMA permanezcan firmes, sin que la revisión de las condiciones de los beneficios sindicales impliquen una desmejora o un acto atentatorio contra el derecho de asociación, el cual respetamos, entendemos y reconocemos.

Artículo 1. Vigencia. Consideramos que la Convención Colectiva que se llegare a firmar con ASDEMCO debe tener un término de duración de tres (3) años, lo cual posibilitará una debida planeación presupuestal para cada uno de los años de vigencia del contrato colectivo, garantizando el cumplimiento de las obligaciones que emanan del mismo.

Artículo 3. Proceso disciplinario. Tema de continua discusión entre la organización sindical y COMFAMA ha sido el relacionado con los procesos disciplinarios, en razón a las diversas interpretaciones que se le ha dado al régimen existente, pero, además, por lo engorroso que resulta el procedimiento consignado en los 14 numerales y los tres párrafos (término para la citación a descargos, términos para la decisión de la Caja, término para resolver los

recursos, entre otros.) Por ello denunciamos la cláusula con miras a que acordemos un procedimiento que ante todo cumpla el precepto fundamental del debido proceso, que sea más expedito, claro y menos dispendioso que el actual, de manera que en su aplicación no haya lugar a equívocos.

Artículo 5. Acceso a créditos. Nos referimos en este punto a los literales A y B de la norma denunciada, en los cuales la Caja aspira a revisar las condiciones de monto y tasa, con el fin de adecuarlos a las condiciones que actualmente se presentan en el mercado. Las condiciones económicas en las que se encuentra la Institución hacen imperiosa la necesidad de revisar todos los costos de operación, adecuándolos a las exigencias de ley y permitiendo que la misma crezca dentro de las competencias que debe enfrentar.

Artículos 6, 8, 9, 10, 11 y 19. Otorgamiento de auxilio por muerte de familiares, Aguinaldo, Prima de vacaciones, Prima extralegal, Prima de Antigüedad y Auxilio por matrimonio. Es bien sabido por la organización sindical que todos los gastos de la Caja están sometidos a un criterio riguroso de austeridad, dada la finalidad de los recursos que recibe. Hoy los costos laborales le impiden a la institución competir en el mercado, fortalecer su portafolio de servicios y crecer como institución de beneficio de las clases trabajadoras con menores ingresos. Por lo anterior, es obligación de la administración proponer una revisión integral de los costos laborales, con miras a adecuarlos a las nuevas realidades que se viven.

Artículo 12. Despido con indemnización. Si se revisa la tabla indemnizatoria actualmente vigente, fácilmente se constata que la misma no se adecua a las necesidades de una empresa que si bien busca el bienestar de sus trabajadores y la estabilidad en el empleo, no puede dejar de ajustar de manera permanente su planta de personal para adecuarla a las necesidades del mercado. Legalmente las tablas indemnizatorias han venido bajando, al punto que la hoy existente en la convención colectiva suscrita con Asdemco duplica la legal. Los administradores de la Caja aspiran a discutir esta cláusula y adecuarla a la nueva realidad dogmática y legal que se vive en la materia.

Artículos 23, 24, 25 y 26. Permisos remunerados, Auxilio económico, y reconocimiento a la Central. Las materias comprendidas en estos artículos, permisos y auxilios, serán objeto de un estudio analítico que tiene como propósito establecer unas reglas claras para el otorgamiento de los permisos sindicales que faciliten no solo el funcionamiento y cumplimiento de los objetivos de la organización sindical, sino el buen funcionamiento de la Caja. Adicional a lo anterior, dentro del marco de pluralismo sindical vigente actualmente en Colombia, es necesario revisar los beneficios económicos reconocidos hoy por la Institución a las diferentes organizaciones de trabajadores.

Así mismo se hace necesario incorporar criterios y procedimientos que permitan tramitar la autorización y concesión de los permisos, eliminando posibles controversias entre la Empresa y la organización sindical, de tal manera que las partes puedan ejercer un control sobre los mismos.

La presente denuncia tiene como propósito adaptar el sistema de compensaciones, auxilios, beneficios, permisos sindicales y demás derechos convencionales, a la nueva realidad macroeconómica de Colombia. Así mismo, con el acuerdo convencional que se suscriba se busca introducir los cambios que posibiliten la implementación de los nuevos modelos que se adoptan en la Organización. Lo anterior nos permite señalar que para la Caja la nueva convención colectiva debe conciliar y facilitar el manejo de las relaciones laborales y mantener a la Entidad en condiciones que le permitan la prestación de los servicios con eficiencia, continuidad y sostenibilidad económica.

Adicional a lo anterior, la Caja tiene interés en actualizar, modificar y aclarar en su integridad varias cláusulas convencionales vigentes, por lo que se propone concertar la supresión de aquellas cláusulas que no permiten una adecuada armonización de las relaciones laborales y que deben ser objeto de modernización para su adecuado funcionamiento.

Finalmente queremos manifestarles que tanto la administración como la organización sindical y cada uno de los trabajadores que prestan sus servicios a la Caja, estamos llamados a consolidar la Institución como la empresa de responsabilidad social más importante de Colombia.

Atentamente,



David Escobar Arango
Director Administrativo
C.C No. 98.570.721



SuperSubsidio
Vigilamos tu caja de compensación



MINTRABAJO



20160115 Código: FO-PCA-CODO-009 Versión: 5

7

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., 11 de Noviembre del 2016

GILDARDO DE J. LOPERA L.

GILDARDO DE JESÚS LOPERA LOPERA

Superintendente Delegado para la Responsabilidad Administrativa y las Medidas Especiales



7105001 **F-15515**

Favor hacer referencia a este número al dar respuesta

Medellín 17 NOV 2016

Señor
JOSE IVAN RAMIREZ URIBE
Presidente
Asociación de Empleados Comfama "ASDEMCO"
KR 50 50 48 OFICINA 308 Edificio Bolsa de Medellín
Medellín - Antioquia

Asunto: Denuncia Convención Colectiva de Trabajo

Cordial saludo,

Para su conocimiento y fines pertinentes, anexo siete (7) folios Denuncia Convención Colectiva de Trabajo radicada en esta Dirección Territorial de Antioquia con el número 16681 del 11/11/2016.

Atentamente,


EFREN MADRIGAL RIVERA
Inspector de Trabajo

Transcriptor: EFREN M.

Elaboró: EFREN M.

Anexo Siete (7) Folios

14 F tramites

Fren
Jef



"CINCO AÑOS APORTANDO A LA DEFENSA DEL SISTEMA DE COMPENSACIÓN"

005-00519

Medellín, noviembre 23 de 2016

MINISTERIO DEL TRABAJO
DIRECCIÓN TERRITORIAL DE ANTIOQUIA

RADICADO NO. 17248
MEDELLÍN

HORA: 23 NOV 2016

RECIBIDO EN OFICINA DE LA DIRECTORA

9:30

Rece

Rece
25/11/2016

Doctora
LAURA VICTORIA ARIAS FRANCO
Directora Territorial Antioquia
MINISTERIO DEL TRABAJO
Ciudad

Respetada Doctora.

ASUNTO: Presentación del Pliego de Peticiones y Denuncia Parcial de la Convención Colectiva de Trabajo de la Empresa Comfama, acuerdo Colectivo que vence el 31 de diciembre de 2016.

Actuando en Calidad de Representante Legal y Secretario General, con plenos poderes otorgados por la asamblea de Delegados de Asdemco, hecho cumplido el viernes 21 de octubre de 2016, Presentamos ante el Ministerio del Trabajo, **EL PLIEGO DE PETICIONES Y LA DENUNCIA PARCIAL DE LA CONVENCION COLECTIVA DE TRABAJO DE LA EMPRESA COMFAMA**, acuerdo colectivo que vence el 31 de diciembre de 2016.

Con esta presentación del Pliego de Peticiones y la denuncia Parcial de la Convención Colectiva de Trabajo, surtimos todos los requerimientos normativos y de ley, dando origen al diferendo laboral entre la empresa Comfama y la Asociación de Empleados Comfama, Asdemco.

Se anexa: Pliego de Peticiones en 14 folios.

Cordial Saludo

José Iván Ramírez Uribe
Presidente

Rafael Angel Quintero Gallo
Secretario General



Con Todos



**"CINCO AÑOS APORTANDO A LA
DEFENSA DEL SISTEMA DE
COMPENSACIÓN"**

PLIEGO DE PETICIONES 2017-2019 ASOCIACION DE EMPLEADOS COMFAMA "ASDEMCO"

Asdemco, como factor de cohesión, estabilidad y paz laboral en la empresa, asumirá este proceso de negociación con el respeto que siempre nos ha caracterizado, porque somos unos convencidos que sólo en esa perspectiva, se podrán construir unas buenas relaciones laborales basadas en el Dialogo y la Concertación.

Estamos seguros que Comfama como ha sido costumbre tendrá toda la voluntad para adelantar esta negociación, buscando mejorar las relaciones laborales al interior de la Caja y de paso, permitir el fortalecimiento del bienestar de los empleados.

Igualmente esperamos que esta negociación permita a Asdemco, demostrar una vez más que somos una organización seria, que representa cabalmente los intereses de los empleados y que nos preocupa el sostenimiento de la Caja como fuente de empleo para todos y patrimonio de la comunidad.

SOLICITUDES DE ASDEMCO PARA ESTA NEGOCIACIÓN

- Asdemco llevará a la mesa de negociación, seis (6) negociadores y un asesor de la CGT Antioquia. De otra parte contará con un abogado asesor.
- Asdemco solicita que durante el proceso de negociación la Caja le conceda un espacio privado para tener sus propias discusiones.
- Asdemco solicita a Comfama una suma única de cinco millones de pesos (5'000.000) para sufragar los gastos asociados con este proceso de negociación.
- Asdemco propone una negociación basada en intereses y en lo posible negociar punto por punto, es decir, hasta que no se negocie un punto y se deje acta de este, no se pasará a la negociación de otro.

Con Todos



"CINCO AÑOS APORTANDO A LA DEFENSA DEL SISTEMA DE COMPENSACIÓN"

- Comfama concederá permiso sindical remunerado a los negociadores de Asdemco, durante el tiempo que dure el proceso de negociación.
- En la mesa de instalación se discutirán estas y las demás inquietudes que se presenten relacionadas con el tema que nos ocupa.

INDICE

Artículo 1.	Vigencia, Denuncia y Prórroga.
Artículo 2.	Salario.
Artículo 3.	Prima de Antigüedad.
Artículo 4.	Auxilio de Anteojos y Cirugías Refractivas
Artículo 5.	Bono Escolar
Artículo 6.	Salario Emocional
Artículo 7.	Alimentación Empleados Comfama.
Artículo 8.	Acceso a Créditos.
Artículo 9.	Permisos Remunerados para Asdemco
Artículo 10.	Viáticos para permisos.
Artículo 11.	Auxilio Económico para Asdemco.
Artículo 12.	Auxilio Económico para Gastos de Sostenimiento.
Artículo 13.	Auxilio Especial Por firma de Convención.
Artículo 14.	Reconocimiento Económico para la Confederación General del Trabajo "CGT".
Artículo 15.	Folletos para Asdemco.
Artículo 16.	Normas Anteriores.

**ARTÍCULO 1
VIGENCIA, DENUNCIA Y PRÓRROGA**

La presente convención colectiva de trabajo tendrá una vigencia de tres (3) años, contados a partir del 1 de enero del 2017 y hasta el 31 de diciembre del 2019. No obstante lo indicado, si ninguna de las partes denuncia este acuerdo dentro de los sesenta (60) días anteriores a la expiración de su vigencia inicial, se entenderá prorrogado de acuerdo a los lineamientos de ley.





**"CINCO AÑOS APORTANDO A LA
DEFENSA DEL SISTEMA DE
COMPENSACIÓN"**

ARTÍCULO 2 SALARIO

Comfama incrementará el salario de los empleados que se beneficien de la presente convención colectiva de trabajo de la siguiente manera:

2.1 Para el primer año de vigencia de la Convención Colectiva de Trabajo, que será entre el 01 de enero y el 31 de diciembre del 2017, el aumento será:

Para la **escala A101** el IPC promedio Nacional para 2016 más siete (7) puntos y para quienes estén en el tope superior de la escala, el IPC nacional para 2016 más 1,5 puntos.

Para la **escala A102** el IPC promedio nacional para 2016 más siete (7) puntos.

Para la **escala A202** el IPC promedio nacional para 2016 más siete (7) puntos y para quienes estén en el tope superior de la escala, el IPC nacional para 2016 más 1,5 puntos.

Para la **escala A203** el IPC promedio nacional para 2016 más siete (7) puntos.

Para la **escala A207** el IPC promedio Nacional para 2016 más siete (7) puntos y para quienes estén en el tope superior de la escala, el IPC nacional para 2016 más 1,5 puntos.

Para la **escala A301** el IPC promedio Nacional para 2016 más siete (7) puntos y para quienes estén en el tope superior de la escala, el IPC nacional para 2016 más 1,5 puntos.

Para la **escala A302** el IPC promedio nacional para 2016 más siete (7) puntos.

Para la **escala B101** el IPC promedio Nacional para 2016 más siete (7) puntos y para quienes estén en el tope superior de la escala, el IPC nacional para 2016 más 1,5 puntos.

Con Todos



**"CINCO AÑOS APORTANDO A LA
DEFENSA DEL SISTEMA DE
COMPENSACIÓN"**

Para la **escala B102** el IPC promedio nacional para 2016 más siete (7) puntos.

Para la **escala B201** el IPC promedio Nacional para 2016 más siete (7) puntos y para quienes estén en el tope superior de la escala, el IPC nacional para 2016 más 1,5 puntos.

Para las demás **escalas salariales** el IPC promedio nacional para el 2016 más 1.5 puntos.

2.2 Para el segundo año de vigencia de la Convención Colectiva de Trabajo, que será entre el 01 de enero y el 31 de diciembre del 2018, el aumento será:

Para la **escala A101** el IPC promedio Nacional para 2017 más siete (7) puntos y para quienes estén en el tope superior de la escala, el IPC nacional para 2017 más 1,5 puntos.

Para la **escala A102** el IPC promedio nacional para 2017 más siete (7) puntos.

Para la **escala A202** el IPC promedio nacional para 2017 más siete (7) puntos y para quienes estén en el tope superior de la escala, el IPC nacional para 2017 más 1,5 puntos.

Para la **escala A203** el IPC promedio nacional para 2017 más siete (7) puntos.

Para la **escala A207** el IPC promedio Nacional para 2017 más siete (7) puntos y para quienes estén en el tope superior de la escala, el IPC nacional para 2017 más 1,5 puntos.

Para la **escala A301** el IPC promedio Nacional para 2017 más siete (7) puntos y para quienes estén en el tope superior de la escala, el IPC nacional para 2017 más 1,5 puntos.

Para la **escala A302** el IPC promedio nacional para 2017 más siete (7) puntos.

Con Todos



"CINCO AÑOS APORTANDO A LA DEFENSA DEL SISTEMA DE COMPENSACIÓN"

Para la **escala B101** el IPC promedio Nacional para 2017 más siete (7) puntos y para quienes estén en el tope superior de la escala, el IPC nacional para 2017 más 1,5 puntos.

Para la **escala B102** el IPC promedio nacional para 2017 más siete (7) puntos.

Para la **escala B201** el IPC promedio Nacional para 2017 más siete (7) puntos y para quienes estén en el tope superior de la escala, el IPC nacional para 2017 más 1,5 puntos.

Para las demás **escalas salariales** el IPC promedio nacional para el 2017 más 1.5 puntos.

2.3 Para el tercer año de vigencia de la Convención Colectiva de Trabajo, que será entre el 01 de enero y el 31 de diciembre del 2019, el aumento será:

Para la **escala A101** el IPC promedio Nacional para 2018 más siete (7) puntos y para quienes estén en el tope superior de la escala, el IPC nacional para 2018 más 1,5 puntos.

Para la **escala A102** el IPC promedio nacional para 2018 más siete (7) puntos.

Para la **escala A202** el IPC promedio nacional para 2018 más siete (7) puntos y para quienes estén en el tope superior de la escala, el IPC nacional para 2018 más 1,5 puntos.

Para la **escala A203** el IPC promedio nacional para 2018 más siete (7) puntos.

Para la **escala A207** el IPC promedio Nacional para 2018 más siete (7) puntos y para quienes estén en el tope superior de la escala, el IPC nacional para 2018 más 1,5 puntos.

Para la **escala A301** el IPC promedio Nacional para 2018 más siete (7) puntos y para quienes estén en el tope superior de la escala, el IPC nacional para 2018 más 1,5 puntos.





"CINCO AÑOS APORTANDO A LA
DEFENSA DEL SISTEMA DE
COMPENSACIÓN"

ARTÍCULO 4 AUXILIO DE ANTEOJOS Y CIRUGIAS REFRACTIVAS

Comfama le reconocerá al empleado beneficiado por esta convención colectiva y a su grupo familiar, por una sola vez, un auxilio para montura hasta por quince (15) días de salario mínimo legal mensual vigente. Igualmente le reconocerá una vez al año, el valor de los lentes sin que este exceda el equivalente a quince (15) días de salario mínimo legal mensual vigente. Cuando la entidad de salud en la cual se encuentre afiliado el empleado haga reconocimiento para lentes o monturas, Comfama solo reconocerá el valor que le faltare para completar el costo de sus lentes hasta por quince (15) días de salario mínimo legal mensual vigente.

En caso de que al trabajador se le prescriba cirugía refractiva, Comfama le reconocerá un auxilio económico equivalente a quince (15) días de salario mínimo legal mensual vigente con el fin de coadyuvarle con los gastos asociados al procedimiento quirúrgico.

En caso de accidente de trabajo debidamente comprobado y que ocasione daño total de los anteojos o lentes, Comfama reconocerá al empleado un auxilio hasta por quince (15) días de salario mínimo legal mensual vigente.

ARTÍCULO 5 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 escolar para el primer año de vigencia (2017), por la suma de doscientos cincuenta mil pesos (\$250.000). Este valor se incrementará para el segundo y tercer año convención (2018 y 2019 respectivamente) con base en la variación doce (12) meses del índice de precios al consumidor certificado por el D.A.N.E. para el año inmediatamente anterior. 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 encuentre estudiando en guardería, jardín, preescolar o educación formal en establecimientos de educación aprobados por el Ministerio de Educación Nacional.



Con Todos



**"CINCO AÑOS APORTANDO A LA
DEFENSA DEL SISTEMA DE
COMPENSACIÓN"**

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 6
BENEFICIOS DE SALARIO EMOCIONAL**

Salario Emocional es una de las nuevas tendencias que se están desarrollando en las organizaciones del día de hoy. Con esta práctica que consiste en retribuir con beneficios no monetarios a los colaboradores, se está logrando obtener cada vez más un talento humano satisfecho, altamente productivo y con un alto sentido de pertenencia con las organizaciones.

Asdemco considera que en la Caja debemos evolucionar y empezar a caminar por la senda de esta nueva forma de estimular a los empleados, por esta razón sometemos a este proceso de negociación las siguientes propuestas:

- A)** Comfama le concederá al empleado beneficiario de esta convención colectiva, el día de su cumpleaños como permiso laboral remunerado.
- B)** Comfama a partir de la firma de esta convención colectiva no tendrá en cuenta los días sábados como día hábil para el cómputo del periodo vacacional.
- C)** Cuando un trabajador de la Caja amparado por esta convención colectiva tenga derecho a la licencia de paternidad y se encuentre disfrutando del periodo de vacaciones, éstas se interrumpirán mientras él hace uso de la referida licencia.
- D)** Cuando a un trabajador beneficiario de esta convención colectiva se le presente el caso de muerte de su cónyuge o compañera(o) permanente, uno de los padres, hijos o hermanos y este se encuentre laborando o deba laborar, Comfama le concederá ese día como permiso remunerado por calamidad doméstica, por consiguiente la licencia por luto empezará a contar a partir del día siguiente.

Con Todos



"CINCO AÑOS APORTANDO A LA DEFENSA DEL SISTEMA DE COMPENSACIÓN"

Para la **escala A302** el IPC promedio nacional para 2018 más siete (7) puntos.

Para la **escala B101** el IPC promedio Nacional para 2018 más siete (7) puntos y para quienes estén en el tope superior de la escala, el IPC nacional para 2018 más 1,5 puntos.

Para la **escala B102** el IPC promedio nacional para 2018 más siete (7) puntos.

Para la **escala B201** el IPC promedio Nacional para 2018 más siete (7) puntos y para quienes estén en el tope superior de la escala, el IPC nacional para 2018 más 1,5 puntos.

Para las demás **escalas salariales** el IPC promedio nacional para el 2018 más 1.5 puntos.

**ARTÍCULO 3
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 servicios en **Comfama**: 70 días de salario básico.
- VIII. Por 40 años de servicios en **Comfama**: 80 días de salario básico.





"CINCO AÑOS APORTANDO A LA
DEFENSA DEL SISTEMA DE
COMPENSACIÓN"

ARTÍCULO 7 ALIMENTACIÓN EMPLEADOS COMFAMA

Refrigerios: Comfama suministrará a todos los empleados, un refrigerio (líquido y sólido) en la primera jornada del día y un líquido en la segunda jornada.

Almuerzo: Comfama suministrará almuerzo a los empleados beneficiarios de la presente convención colectiva, que laboren en los Parques Recreativos de la Caja situados fuera de la ciudad de Medellín. El valor de cada almuerzo será de cinco (5) pesos.

ARTÍCULO 8 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 veinte (120) salarios mínimos legales mensuales vigentes a un interés del cero por ciento (0%) anual, para compra, construcción, mejora, reparación o cambio de vivienda.

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.

Comfama concederá un crédito en iguales condiciones para que los trabajadores accedan a una segunda vivienda cuando le falten diez (10) años o menos para pensionarse.

B) Créditos de Bienestar Social: créditos de hasta diez (10) salarios mínimos mensuales legales vigentes sin intereses, para calamidad doméstica, 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, para el pago de gastos por

Con Todos



"CINCO AÑOS APORTANDO A LA DEFENSA DEL SISTEMA DE COMPENSACIÓN"

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.

**ARTÍCULO 9
PERMISOS REMUNERADOS PARA ASDEMCO**

Para Actividades Sindicales Permanentes: para la realización de actividades sindicales permanentes **Comfama** concederá permiso remunerado para dos miembros de la Junta Directiva que designe Asdemco. Estos días de permiso no se computaran con el descanso anual de vacaciones.

Asdemco, a través del presidente o secretario general informará al Departamento de Personal, con una antelación no inferior a 30 días calendario, los nombres de los directivos que harán uso del permiso.

- A) Para Reuniones de Junta Directiva, Comisión de Reclamos, Presidentes de Subdirectivas y reunión de subdirectivas:** Para las reuniones ordinarias y extraordinarias de la Junta Directiva de Asdemco, **Comfama** otorgará hasta trescientas sesenta (360) horas mes de permisos remunerados, no acumulables, para los integrantes de la Junta Directiva, Comisión de Reclamos, Presidentes de Subdirectivas, miembros principales de los Comités Seccionales y para reunión de los integrantes de las juntas subdirectivas de Asdemco.
- B) Para Asamblea de Delegados:** Para la realización de una reunión ordinaria de la asamblea de delegados y hasta dos extraordinarias del mismo órgano de dirección sindical, **Comfama** otorgará hasta doscientas cuarenta (240) horas año de permiso remunerado y un auxilio económico de ochocientos mil pesos (\$800.000) para cada una de las anteriores asambleas. Este valor se incrementará para el segundo y tercer año convención, con base en la variación anual doce (12) meses del año calendario inmediatamente anterior certificado por el D.A.N.E.
- C) 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** concederá doscientos cincuenta días (250) de permiso año calendario.





**"CINCO AÑOS APORTANDO A LA
DEFENSA DEL SISTEMA DE
COMPENSACIÓN"**

Todos estos permisos deben ser solicitados al Departamento de Personal con una antelación no inferior a ocho (8) días calendario 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.

**ARTÍCULO 10
VIÁTICOS PARA PERMISOS**

Durante la vigencia de la presente Convención Colectiva de trabajo, es decir entre el primero de enero de 2017 y el 31 de diciembre de 2019, Comfama reconocerá por cada día de permiso y persona las siguientes sumas de dinero:

- ✓ Cuando se trate de eventos internacionales la suma de quinientos mil pesos (\$500.000), por día y por persona para el periodo comprendido entre el 01 de enero de 2017 y el 31 de diciembre de 2017. Igualmente reconocerá los tiquetes aéreos Medellín-Bogotá-Medellín más una suma de ochocientos mil pesos (800.000) para la inscripción al evento e impuestos de salida del país. Para el periodo comprendido entre el 01 de enero de 2018 y el 31 de diciembre de 2018 estas sumas se incrementarán en un porcentaje igual al IPC promedio nacional certificado por el DANE para el año 2017; Para el periodo comprendido entre el 01 de enero de 2019 y el 31 de diciembre de 2019 estas sumas se incrementarán en un porcentaje igual al IPC promedio nacional certificado por el DANE para el año 2018.
- ✓ Cuando el evento se realice fuera del departamento de Antioquia, la suma de \$170.000 para el periodo comprendido entre el 01 de enero de 2017 y el 31 de diciembre de 2017. Para el periodo comprendido entre el 01 de enero de 2018 y el 31 de diciembre de 2018 esta suma se incrementará en un porcentaje igual al IPC promedio nacional certificado por el DANE para el año 2017; Para el periodo comprendido entre el 01 de enero de 2019 y el 31 de diciembre de 2019 esta suma se incrementará en un porcentaje igual al IPC promedio nacional certificado por el DANE para el año 2018.
- ✓ Cuando el evento se realice dentro del departamento de Antioquia y fuera del valle del aburra la suma de \$90.000 por cada día y participante.

Con Todos



**"CINCO AÑOS APORTANDO A LA
DEFENSA DEL SISTEMA DE
COMPENSACIÓN"**

- ✓ Cuando el evento se realice dentro del valle del aburra la suma de \$70.000 por cada día y participante.

Parágrafo 1: El pago de subsidio legal de transporte, no se suspenderá durante los días de permiso.

Parágrafo 2: Comfama facilitará los tiquetes aéreos cuando el evento se realice fuera del Departamento de Antioquia o en la zona de Urabá.

Parágrafo 3: los permisos de que trata este artículo se solicitaran a Comfama con una antelación de ocho (8) días calendario.

ARTÍCULO 11 AUXILIO ECONÓMICO PARA ASDEMCO

Comfama reconocerá las siguientes sumas de dinero como auxilio para Asdemco:

Comfama durante los primeros treinta (30) días siguientes a la firma de la presente convención colectiva de trabajo entregará a Asdemco un reconocimiento por una suma única de veinte millones (20'000.000) de pesos, destinada para eventos de capacitación y cultura de los afiliados y sus familias y para la adquisición de los implementos necesarios para tales fines.

Adicionalmente y dentro de los primeros treinta días siguientes a la iniciación de cada uno de los periodos anuales de la presente convención colectiva de trabajo Comfama entregará a Asdemco las siguientes sumas:

- En enero de 2017: La suma de veinte millones de pesos ml colombiana (\$20'000.000)
- En enero de 2018: La suma de veinte dos millones de pesos ml colombiana (\$22'000.000)
- En enero de 2019: La suma de veinte cinco millones de pesos ml colombiana (\$25'000.000)



Con Todos



"CINCO AÑOS APORTANDO A LA DEFENSA DEL SISTEMA DE COMPENSACIÓN"

**ARTÍCULO 12
AUXILIO ECONÓMICO PARA GASTOS DE SOSTENIMIENTO**

Durante la vigencia de la presente convención colectiva de trabajo, **Comfama** reconocerá mensualmente a **Asdemco**, el equivalente a tres y medio salarios mínimos legales mensuales vigentes (3.5 SMLMV) como contribución a los gastos de sostenimiento de la Asociación Sindical.

**ARTÍCULO 13
AUXILIO ESPECIAL POR FIRMA DE CONVENCION**

La Caja reconocerá a Asdemco un auxilio sindical por una sola vez durante la vigencia del acuerdo convencional, equivalente a 60 SMLMV. Este auxilio será pagadero dentro de los treinta días siguientes a la firma del presente acuerdo.

**ARTÍCULO 14
RECONOCIMIENTO ECONÓMICO PARA LA CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO "CGT"**

Comfama reconocerá a la Confederación General del Trabajo "**CGT**" – **Seccional Antioquia**, dentro de los treinta (30) días siguientes a la firma de la presente convención colectiva de trabajo, por una sola vez, una suma de diez millones de pesos (\$10.000.000). Igualmente reconocerá por una sola vez, a la Confederación General del Trabajo "**CGT**" **Nacional**, la suma de seis millones de pesos (\$6.000.000), los cuales serán pagaderos dentro de los treinta (30) días siguientes a la firma del presente acuerdo colectivo.

**ARTÍCULO 15
FOLLETOS PARA ASDEMCO**

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





"CINCO AÑOS APORTANDO A LA DEFENSA DEL SISTEMA DE COMPENSACIÓN"

**ARTÍCULO 16
ACUERDOS CONVENCIONALES ANTERIORES**

Los puntos de la convención colectiva vigente que no fueron aludidos ni reseñados en este pliego de peticiones, entraran a formar parte integrante de la nueva convención Colectiva que se firme como resultado de este proceso de negociación.

El presente **PLIEGO DE PETICIONES** fue aprobado en Asamblea Extraordinaria de Delegados el día 21 de octubre de 2016, la que a su vez nombró la comisión negociadora y la revistió de **PLENOS, AMPLIOS y SUFICIENTES PODERES** para negociar y firmar el acuerdo a que se llegare.

JUNTA DIRECTIVA CENTRAL ASDEMCO


José Iván Ramírez Uribe
Presidente


Rafael Ángel Quintero Gallo
Secretario General

Asociación de Empleados Comfama





trámite
comfama

14300000 - 234665

Medellín, 02 de diciembre de 2016

Doctora
LAURA VICTORIA ARIAS FRANCO.
Directora Territorial Antioquia.
Ministerio del trabajo.
Cra. 56ª N° 51-81, barrio San Benito.
Medellín.

MINISTERIO DEL TRABAJO
DIRECCIÓN TERRITORIAL DE ANTIOQUIA
RADICADO N° 17857
MEDELLÍN
HORA 02 DEC 2016 1:33
RECIBIDO EN ESTA FECHA Y HORA
RR
Correspondencia

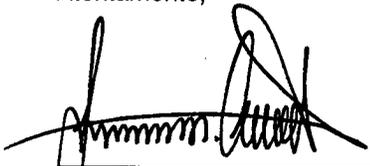
Asunto: Depósito acta de instalación Etapa de Arreglo Directo.

Cordial saludo,

Con el fin de dar trámite a las diferentes etapas del conflicto colectivo, me permito remitir en dos folios, copia del acta de instalación de la mesa de negociación en etapa de arreglo directo del pliego de peticiones presentado a Comfama por la organización Sindical Asdemco, el día 29 de noviembre de 2016.

Lo anterior para los fines pertinentes y el correspondiente archivo ante el Ente Ministerial.

Atentamente,



JEYSON CANO ALZATE
Profesional Especializado
Departamento de Gestión Laboral

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

VIGILADO SuperSubsidio 

ACTA DE INSTALACIÓN**NEGOCIACIÓN DEL PLIEGO DE PETICIONES PRESENTADO POR LA ASOCIACIÓN DE EMPLEADOS DE COMFAMA, "ASDEMCO", A LA CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR DE ANTIOQUIA, "COMFAMA"**

En la fecha, 29 de noviembre de 2016, se reunieron en el Municipio de Medellín, Departamento de Antioquia, en las instalaciones de COMFAMA, Patricia Helena Vahos Zuluaga, Carlos Mario Londoño Correa, Ana Maria Pérez Bustamante, Santiago Garzón, quienes obran en nombre y representación de la CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR DE ANTIOQUIA, "COMFAMA"; y José Iván Ramírez Uribe, Victor León Avendaño Carvajal, Jorge Iván Gómez Yepes , Luis Alberto Tabares Vidales, Rafael Alberto Hernández Munera y Rafael Ángel Quintero Gallo, quienes obran en nombre y representación de la LA ASOCIACIÓN DE EMPLEADOS DE COMFAMA, "ASDEMCO", de acuerdo con lo decidido por la Asamblea General de Trabajadores realizada el día 21 de octubre de 2016, con el fin de INSTALAR la negociación del pliego de peticiones por esta organización.

En desarrollo de las conversaciones, las partes llegaron a los siguientes acuerdos:

- 1.- La negociación en etapa de arreglo directo se inicia el día 29 de noviembre de 2016, en las instalaciones de COMFAMA situadas en el Municipio de Medellín, en la Carrera 45 #49 A 16.
- 2.- La etapa de Arreglo Directo estará comprendida entre los días 29 de noviembre y 18 de diciembre del 2016, ambas fechas incluidas.
- 3.- Las reuniones se llevarán a cabo los días lunes y miércoles, a partir de las 7:30 a.m.
- 4.- COMFAMA reconocerá a **ASDEMCO**, por una sola vez, la suma de \$2. 300.000 para cubrir los gastos en que incurran durante el tiempo que dure la negociación del pliego de peticiones. Esta suma de dinero será entregada dentro de los 8 siguientes a la instalación de la negociación. De la misma manera COMFAMA reconocerá a los negociadores de **ASDEMCO** permiso para participar en las reuniones de negociación, los días lunes y Miércoles acordados para las reuniones.



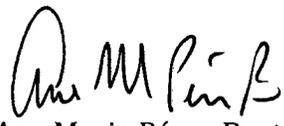
Carrera 45 No. 49 A - 16
Medellín, Colombia
Teléfono: 251 61 55
www.comfama.com

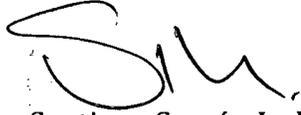
Para constancia de los anteriores acuerdos, se firma la presente acta por quienes en representación de la Empresa y Asociación participan en la reunión.

Por **COMFAMA:**


Patricia Helena Vahos Zuluaga


Carlos Mario Londoño Correa

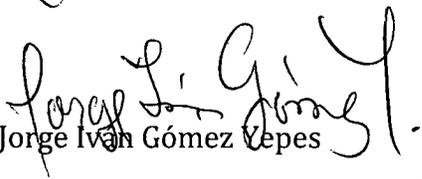

Ana Maria Pérez Bustamante


Santiago Garzón Iral

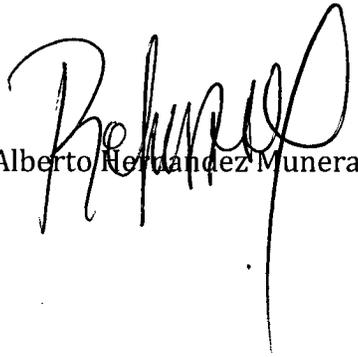
Por **ASDEMCO:**

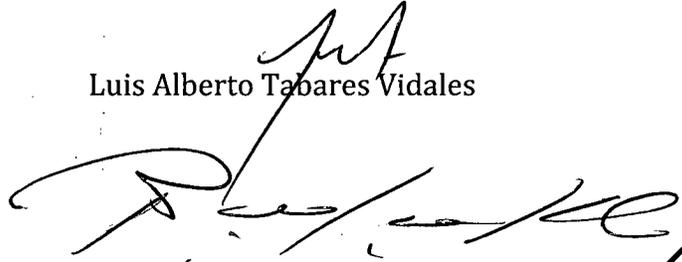

José Iván Ramírez Uribe


Victor León Avendaño Carvajal


Jorge Iván Gómez Yepes


Luis Alberto Tabares Vidales


Rafael Alberto Hernández Munera


Rafael Ángel Quintero Gallo

 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 049

CIUDAD:	MEDELLIN	FECHA:	27	12	2016	HORA	3:33 P.M.
----------------	----------	---------------	----	----	------	-------------	-----------

DEPOSITANTE

NOMBRE	CINDY ALEXANDRA VELASQUEZ RESTREPO		
No. IDENTIFICACIÓN	32.299.035		
CALIDAD	PROFESIONAL DE AREA		
DIRECCIÓN DE CORRESPONDENCIA	CARRERA 45 No 49 A - 16 MEDELLIN		
No TELEFONO	2516155	Correo Electrónico	cindyvelasquez@comfama.com.co

TIPO DE DEPÓSITO.

HACE EL DEPOSITO DE	Convención Colectiva	<input checked="" type="checkbox"/>	Pacto Colectivo	<input type="checkbox"/>	Contrato Sindical	<input type="checkbox"/>	
CELEBRADO ENTRE LA EMPRESA	CAJA DE COMPENSACION FAMILIAR DE ANTIOQUIA COMFAMA						
Y	Organización Sindical	<input checked="" type="checkbox"/>	Trabajadores	<input type="checkbox"/>			
SINDICATO(S) (cuando sea Convención o Contrato Sindical)	ASOCIACION DE EMPLEADOS DE COMFAMA "ASDEMCO"						
CUYA VIGENCIA ES	01/01/2017 - 31/12/2018						
No. TRABAJADORES A QUIENES APLICA (cuando sea Convención, Laudo o Pacto)	106	AMBITO DE APLICACIÓN		Nacional	<input type="checkbox"/>	Regional	<input type="checkbox"/>
REGLAMENTO DEL CONTRATO SINDICAL (cuando sea Contrato Sindical)		No. Folios		Local	<input checked="" type="checkbox"/>		

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.

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

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


CINDY ALEXANDRA VELASQUEZ RESTREPO
(Nombre y firma)
El Depositante

Dirección Territorial de ANTIOQUIA
Inspector de Trabajo EFREN MADRIGAL RIVERA