

**CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO
C.C.F. COMFENALCO ANTIOQUIA
UNIÓN SINDICAL DE TRABAJADORES Y EMPLEADOS DE
CAJAS DE COMPENSACIÓN FAMILIAR DE COLOMBIA
USTECCFC 2025 - 2026**



USTECCFC

Comfenalco
Antioquia



**CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO
C.C.F. COMFENALCO ANTIOQUIA – UNIÓN SINDICAL DE TRABAJADORES Y EMPLEADOS
DE CAJAS DE COMPENSACIÓN FAMILIAR DE COLOMBIA - USTECCFC
2025 – 2026**

En Medellín, a los dieciséis (16) días del mes de diciembre del año dos mil veinticinco (2025), se reunieron los representantes de Comfenalco Antioquia y los representantes de la organización sindical, USTECCFC, con el fin de elevar a Convención Colectiva de Trabajo los acuerdos a que se llegó luego de la negociación atípica de peticiones. Actuaron por Comfenalco Antioquia Javier Ricardo Torres Betancourt identificado con cédula de ciudadanía número 1.144.069.859 en calidad de Director y Representante Legal, Andrés Serna Bautista, identificado con cédula de ciudadanía número 80.089.429 (negociador), Carlos Alberto Vanegas Morales, identificado con cédula de ciudadanía número 98.761.996 (negociador), Leidy Jinet García Montoya, identificada con cédula de ciudadanía número 1.020.436.335 (negociadora), Ana Maria Trujillo Bedoya identificada con cédula de ciudadanía número 1.144.050.776 (secretaria) y Carlos Ernesto Castañeda Ravelo, identificado con cédula de ciudadanía número 11.438.982 (asesor) y; por USTECCFC, John Bayron Arismendy Rodriguez identificado con cédula de ciudadanía número 98.585.711, Presidente. Jorge Humberto Alvarez Tamayo identificado con cédula de ciudadanía número 15.349.919, Secretario Intersindical, Leidy Astrid Londoño Giraldo identificada con cédula de ciudadanía número 43.624.690, Tesorera, Gustavo Alberto Villa Taborda identificado con cédula de ciudadanía número 71.229.067, Secretario, William Echeverri Vanegas identificado con cédula de ciudadanía número 71.686.944, Vicepresidente, Sandro Sánchez Salazar identificado con cédula de ciudadanía número 98.623.469, Asesor. Los representantes de las partes obraron con plenos poderes y debidamente facultados para llegar al acuerdo convencional que se concreta en los siguientes puntos:

**CAPITULO I
PRINCIPIOS RECTORES Y DERECHOS FUNDAMENTALES.**

COMFENALCO ANTIOQUIA Y USTECCFC, aceptan y reconocen que la presente Convención Colectiva de Trabajo acoge lo establecido en la Constitución Nacional, los Convenios Internacionales de la OIT ratificados por Colombia, los Derechos Fundamentales, la Ley y los principios de COMFENALCO Antioquia, respetando la supremacía y jerarquía de las normas.

COMFENALCO ANTIOQUIA y USTECCFC, garantizando su actuar dentro de un marco jurídico, democrático y participativo, exaltan y dan especial prevalencia a los siguientes principios y derechos:

- El respeto a la dignidad humana.
- Garantizar la prosperidad general de la empresa y empleados.
- Velar por el cumplimiento y efectividad de los derechos y deberes en cabeza de la empresa y los trabajadores.
- El derecho de asociación sindical.
- La negociación colectiva.



- La prohibición del trabajo forzoso.
- La prohibición del trabajo infantil.
- El derecho al trabajo en condiciones dignas y justas.
- El respeto al debido proceso en todas sus actuaciones administrativas y disciplinarias.

COMFENALCO Antioquia y USTECCFC reconocen el derecho de los trabajadores a asociarse, vincularse o desvincularse a la organización sindical o cualquiera otra organización de similar naturaleza, respetando la libre voluntad del trabajador, lo mismo que a presentar y realizar negociaciones colectivas. COMFENALCO Antioquia respeta y garantiza el Derecho Fundamental al Debido Proceso en las relaciones laborales, para lo cual dará cumplimiento a lo estipulado en la Constitución, la Ley y el Reglamento Interno de Trabajo.

En virtud de los artículos 461, 467 y 478 del Código Sustantivo de Trabajo, las disposiciones convencionales o arbitrales anteriores, que no se modifican, sustituyen, adicionan o suprimen mediante la presente convención colectiva de trabajo, hacen parte integral esta, tales como la Bonificación de Navidad, etc.

CAPITULO II

CAMPO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA

Artículo 1. CAMPO DE APLICACIÓN.

La presente convención colectiva se aplicará a los trabajadores vinculados a Comfenalco Antioquia mediante contrato de trabajo que se encuentren afiliados a la organización sindical USTECCFC.

La presente convención colectiva no será aplicable a los trabajadores que sean contratados para cumplir con los convenios y contratos suscritos por la Caja.

Parágrafo: Los colaboradores que ocupen o llegaren a ocupar cargos en los niveles Directivo, Directivo Medio y Coordinador, conforme a la estructura organizacional vigente de la Caja, y que estén afiliados al sindicato USTECCFC se beneficiarán exclusivamente de los derechos y beneficios expresamente establecidos en el capítulo denominado Beneficios Especiales Líderes dentro de la presente Convención Colectiva de Trabajo. En consecuencia, no les será aplicable el resto del articulado que integra esta Convención.

Artículo 2. VIGENCIA.

La presente Convención Colectiva de Trabajo tendrá una vigencia de un (01) año, contado a partir del dieciséis (16) de diciembre de 2025, y hasta el quince (15) de diciembre de 2026.

CAPÍTULO III

RÉGIMEN CONTRACTUAL

Artículo 3. VACANTES Y ASCENSOS.



COMFENALCO Antioquia garantizará durante la vigencia de la Convención Colectiva de Trabajo la participación de un miembro de USTECCFC en el Comité de Escalafón Docente.

Las vacantes se proveerán de conformidad con la política de selección vigente en la Caja al momento del respectivo proceso de atracción.

Artículo 4. SUSTITUCIÓN PATRONAL Y ESTABILIDAD LABORAL.

Comfenalco Antioquia respetará la normativa vigente en materia de sustitución patronal. En caso de desintervención, fusión, reestructuración o escisión a nivel corporativo Comfenalco Antioquia procurará la reubicación de los trabajadores y la no desmejora de las condiciones laborales.

Adicionalmente, la Caja se compromete a respetar y garantizar la estabilidad laboral en los términos de Ley.

Artículo 5. CLÁUSULA TEMPORAL – COMPROMISO DE ESTABILIDAD LABORAL.

Las partes acuerdan comprometerse a suscribir un acta temporal, junto con las demás organizaciones sindicales existentes en la Caja, en la cual se establezca una cláusula que garantice la estabilidad laboral para los trabajadores que ocupan cargos en los niveles supervisor, profesional, auxiliar y administrativo asistencial.

Dicho compromiso se formalizará en un documento independiente, que será suscrito inmediatamente después de perfeccionada la presente convención colectiva, y tendrá como finalidad preservar la continuidad del servicio y la armonía laboral durante el período acordado.

Artículo 6. INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO SIN JUSTA CAUSA.

En los casos de terminación unilateral del contrato de trabajo a término indefinido, sin justa causa, por parte de la Caja de Compensación Familiar COMFENALCO Antioquia, ésta reconocerá a los trabajadores, además de la indemnización dispuesta en la ley vigente al momento de la finalización del vínculo laboral, una indemnización así:

- Por el primer año, lo que establezca la ley laboral vigente al momento de la terminación del contrato de trabajo.
- Tres (3) días de salario adicionales a la tabla legal, a los trabajadores cuyo contrato de trabajo hubiere tenido una duración entre 1 año y 1 día y 5 años por cada uno de los años laborados.
- Siete (7) días de salario adicionales a la tabla legal a los trabajadores cuyo contrato hubiere tenido una duración entre 5 años y 1 día y 10 años por cada uno de los años laborados.
- A partir del año diez (10) y un (1) día se reconocerán diez (10) días de salario adicionales a la tabla legal, por cada uno de los años laborados.

CAPÍTULO IV SALARIOS Y BENEFICIOS ECONÓMICOS

Artículo 7. INCREMENTO SALARIAL.

COMFENALCO ANTIOQUIA incrementará los salarios básicos de los trabajadores beneficiarios de la presente Convención Colectiva de Trabajo de la siguiente manera:

Para el año 2026, a partir del primero de enero de dicho año se incrementarán los salarios básicos mensuales de acuerdo con el mayor indicador entre IPC total nacional certificado por el DANE a treinta y uno (31) de diciembre de 2025 o el porcentaje fijado por el gobierno nacional para el salario mínimo del 2026.

Artículo 8. AUXILIO ECONÓMICO AL REGRESO DE VACACIONES.

COMFENALCO ANTIOQUIA reconocerá a los trabajadores beneficiarios de la convención colectiva de trabajo cuya fecha de ingreso sea posterior al doce (12) de diciembre de 2008, un auxilio económico no constitutivo de salario, el cual será pagadero en la quincena siguiente al regreso de las vacaciones del trabajador.

El valor del auxilio será el siguiente:

- Para personal nivel Operativo el auxilio será por valor de \$82.600
- Para personal nivel Administrativo Asistencial el auxilio será por valor de \$69.000.
- Para personal nivel Profesional el auxilio será por valor de \$55.200

Las condiciones del presente beneficio son las siguientes:

El trabajador no podrá tener sanciones disciplinarias en el año inmediatamente anterior al momento del reconocimiento del beneficio.

Este beneficio se reconocerá anualmente por una sola vez para un único periodo de vacaciones disfrutado.

En caso de que se tome el periodo de vacaciones de manera parcial o fraccionada, el beneficio se reconocerá una única vez.

Este beneficio se incrementará para el año 2026 en el índice de precios al consumidor certificado por el DANE al 31 de diciembre del año 2025.

Esta bonificación no tendrá carácter salarial ni se computará como factor del mismo para ningún efecto.

Artículo 10. BENEFICIO DE TIEMPO LIBRE EN QUINQUENIOS.

COMFENALCO Antioquia reconocerá a los trabajadores amparados por la presente Convención Colectiva de Trabajo en el año en el que cumpla el quinquenio, es decir cada cinco (5) años de servicio continuos:



Un (1) día de descanso remunerado adicional al periodo de vacaciones por cinco (5) años de servicio continuos.

Dos (2) días de descanso remunerado adicional al periodo de vacaciones por diez (10) años de servicio continuos. Lo mismo aplicará en los quinquenios siguientes hasta cumplir veinte (20) años de servicio.

Tres (3) días de descanso remunerado adicional al periodo de vacaciones por veinticinco (25) años de servicio continuos. Lo mismo aplicará en los quinquenios siguientes.

Los días adicionales antes descritos deberán ser disfrutados en los términos definidos por Gestión Laboral en la política de vacaciones vigente.

Este beneficio no será compensable en dinero.

Artículo 11. BENEFICIO DE TIEMPO LIBRE EN CUMPLEAÑOS Y AÑOS DE SERVICIOS.

COMFENALCO Antioquia reconocerá a los trabajadores amparados por la presente Convención Colectiva de Trabajo:

Un (1) día de descanso remunerado por Cumpleaños, sin perjuicio del descanso por vacaciones.

Un (1) día de descanso remunerado por año de servicio, sin perjuicio del descanso por vacaciones.

Parágrafo: Este beneficio deberá disfrutarse en el mes en que se da el cumpleaños y se cumple el año de servicios.

CAPITULO V AUXILIOS

Artículo 12. AUXILIO POR NACIMIENTO O ADOPCIÓN.

COMFENALCO Antioquia, reconocerá al trabajador beneficiario de la presente Convención Colectiva de Trabajo, un auxilio equivalente a DOCIENTOS MIL PESOS (\$200.000,00), por cada hijo nacido vivo, adoptado o legalmente reconocido.

Parágrafo. En caso de muerte del hijo por nacer del trabajador sindicalizado después de dos (2) meses de concebido, la Caja reconocerá un auxilio no salarial, equivalente a DOSCIENTOS MIL PESOS M/cte (\$200.000), valor que aumentará para el 2026 en un porcentaje igual al IPC nacional certificado por el DANE para el año inmediatamente anterior, esto es el 2025.

Artículo 13. PERMISO REMUNERADO POR MATRIMONIO.

COMFENALCO Antioquia reconocerá al trabajador beneficiario de la Convención Colectiva de Trabajo que contraiga matrimonio, seis (6) días hábiles de permiso remunerado a partir del día de la



celebración del mismo, para lo cual deberá informar al Departamento de Gestión Laboral con cinco (5) días hábiles de antelación. Dentro de los treinta (30) días siguientes a la celebración, el beneficiario de esta licencia deberá presentar al área de Experiencia del Colaborador de la Caja el registro civil de matrimonio.

Parágrafo. El presente beneficio será imputable al reconocimiento de días hábiles de permiso remunerado que eventualmente sea regulado por ley, decreto, o cualquier otro cuerpo normativo.

Artículo 14. AUXILIO POR MUERTE DE FAMILIARES DEL TRABAJADOR.

COMFENALCO Antioquia, reconocerá al trabajador beneficiario de la presente Convención Colectiva de Trabajo, en caso de muerte del o la cónyuge, compañero o compañera permanente del trabajador, un auxilio equivalente a treinta (30) días de salario básico del mismo. En el caso de muerte de hijos legítimos o reconocidos, el auxilio será de quince (15) días de salario básico del trabajador.

Parágrafo. En caso de muerte del padre o madre del trabajador sindicalizado, la Caja reconocerá un auxilio no salarial, equivalente a DOSCIENTOS VEINTE MIL PESOS M/cte (\$220.000), valor que aumentará para el 2026 en un porcentaje igual al IPC nacional certificado por el DANE para el año inmediatamente anterior, esto es el 2025.

Este auxilio no tendrá carácter salarial ni se computará como factor del mismo para ningún efecto.

Artículo 15. AUXILIO EDUCATIVO.

La Caja reconocerá un auxilio económico para los empleados beneficiarios de la presente Convención Colectiva de Trabajo, que adelanten estudios así:

Nivel	Valor auxilio	Coherencia con el cargo
Técnica	Hasta el 50% del valor semestre	N.A.

Requisitos

El colaborador debe estar vinculado a la Caja con un año de antigüedad, con contrato a término fijo o indefinido. (No cuenta tiempo como temporal ni aprendiz).

El colaborador no debe haber tenido sanciones derivadas de procesos disciplinarios durante el último semestre.

El resultado del colaborador en la calificación de la evaluación de desempeño debe ser "Esperada".

Condiciones para la renovación automática

El colaborador no debe haber tenido sanciones derivadas de procesos disciplinarios durante el último semestre.



El resultado del colaborador en la calificación de la evaluación de desempeño debe ser "Esperada".

Promedio en el semestre anterior igual o superior a 3,7

Permanencia mínima en Comfenalco

Igual al periodo/s para el cual recibió el auxilio, contado a partir de la fecha de finalización del/los mismos.

Si el colaborador se retira de la Caja antes de cumplir la permanencia deberá reintegrar el valor otorgado en el último año.

Nivel			Valor auxilio	Coherencia con el cargo
Técnica	profesional	y	Hasta el 50% del valor de la matrícula, tope de cinco (5) SMMLV. El auxilio se otorga por semestre vencido	N.A.

Requisitos

- El colaborador debe estar vinculado a la Caja con un año de antigüedad, con contrato a término fijo o indefinido. (No cuenta tiempo como temporal ni aprendiz).
- El colaborador no debe haber tenido sanciones derivadas de procesos disciplinarios durante el último semestre.
- El resultado del colaborador en la calificación de la evaluación de desempeño debe ser "Esperada".
- El colaborador debe acreditar un promedio igual o superior a 3.7 en el semestre inmediatamente anterior.
- El auxilio se otorga sobre el valor pagado por la matrícula en el semestre anterior (semestre vencido).

Condiciones para la renovación automática

- El colaborador no debe haber tenido sanciones derivadas de procesos disciplinarios durante el último semestre.
- El resultado del colaborador en la calificación de la evaluación de desempeño debe ser "Esperada".
- Promedio en el semestre anterior igual o superior a 3,7.

Permanencia mínima en Comfenalco

Igual al periodo/s para el cual recibió el auxilio, contado a partir de la fecha de finalización del/los mismo.

Si el colaborador se retira de la Caja antes de cumplir la permanencia deberá reintegrar el valor otorgado en el último año.



Nivel	Valor auxilio	Coherencia con el cargo
Pregrado (Profesional)	Hasta el 50% del valor de la matrícula, tope de cinco (5) SMMLV. El auxilio se otorga por semestre vencido	N.A.

Requisitos

- El colaborador debe estar vinculado a la Caja con un año de antigüedad, con contrato a término fijo o indefinido. (No cuenta tiempo como temporal ni aprendiz).
- El colaborador no debe haber tenido sanciones derivadas de procesos disciplinarios durante el último semestre.
- El resultado del colaborador en la calificación de la evaluación de desempeño debe ser "Esperada".
- El colaborador debe acreditar un promedio igual o superior a 3.7 en el semestre inmediatamente anterior.
- El auxilio se otorga sobre el valor pagado por la matrícula en el semestre anterior (semestre vencido).

Condiciones para la renovación automática

- El colaborador no debe haber tenido sanciones derivadas de procesos disciplinarios durante el último semestre.
- El resultado del colaborador en la calificación de la evaluación de desempeño debe ser "Esperada".
- Promedio en el semestre anterior igual o superior a 3,7.

Permanencia mínima en Comfenalco

Igual al periodo/s para el cual recibió el auxilio, contado a partir de la fecha de finalización del/los mismo.

Si el colaborador se retira de la Caja antes de cumplir la permanencia deberá reintegrar el valor otorgado en el último año.

Nivel	Valor auxilio	Coherencia con el cargo
Especialización	Hasta el 50% del valor de la matrícula.	SÍ

Requisitos

- El colaborador debe estar vinculado a la Caja con un año de antigüedad, con contrato a término fijo o indefinido. (No cuenta tiempo como temporal ni aprendiz), tope de cinco (5) SMMLV.



- El colaborador no debe haber tenido sanciones derivadas de procesos disciplinarios durante el último semestre.
- El resultado del colaborador en la calificación de la evaluación de desempeño debe ser "Esperada".
- El colaborador debe acreditar un promedio igual o superior a 4,0 en el semestre inmediatamente anterior.
- El auxilio se reconoce a partir del segundo semestre.
- El auxilio se otorga sobre el valor pagado por la matrícula en el semestre anterior (semestre vencido).

Condiciones para la renovación automática

- El colaborador no debe haber tenido sanciones derivadas de procesos disciplinarios durante el último semestre.
- El resultado del colaborador en la calificación de la evaluación de desempeño debe ser "Esperada".
- Promedio en el semestre anterior igual o superior a 4,0.

Permanencia mínima en Comfenalco

Equivalente al doble del tiempo de la duración del periodo para el cual recibió el auxilio, contado a partir de la fecha de finalización del/los mismos.

Si el colaborador se retira de la Caja antes de cumplir la permanencia deberá reintegrar el valor otorgado en el último año.

Nivel	Valor auxilio	Coherencia con el cargo
Maestría	Hasta el (50) del valor de la matrícula, tope de cinco (5) SMMLV.	SÍ

Requisitos

- El colaborador debe estar vinculado a la Caja con un año de antigüedad, con contrato a término fijo o indefinido. (No cuenta tiempo como temporal ni aprendiz)
- El colaborador no debe haber tenido sanciones derivadas de procesos disciplinarios durante el último semestre.
- El resultado del colaborador en la calificación de la evaluación de desempeño debe ser "Esperada".
- El colaborador debe acreditar un promedio igual o superior a 4,0 en el semestre inmediatamente anterior.
- El auxilio se reconoce a partir del segundo semestre.
- El auxilio se otorga sobre el valor pagado por la matrícula en el semestre anterior (semestre vencido).

**Condiciones para la renovación automática**

- El colaborador no debe haber tenido sanciones derivadas de procesos disciplinarios durante el último semestre.
- El resultado del colaborador en la calificación de la evaluación de desempeño debe ser "Esperada".
- Promedio en el semestre anterior igual o superior a 4,0.

Permanencia mínima en Comfenalco

Equivalente al doble del tiempo de la duración del periodo para el cual recibió el auxilio, contado a partir de la fecha de finalización del/los mismos.

Si el colaborador se retira de la Caja antes de cumplir la permanencia deberá reintegrar el valor otorgado en el último año.

Los tres mejores promedios entre todos los niveles de pregrado en cada semestre recibirán como premio a la excelencia un porcentaje del valor pagado en su matrícula únicamente para el siguiente semestre:

- Primer lugar: valor complementario para llegar al 100% de la matrícula.
- Segundo lugar: valor complementario para llegar al 80% de la matrícula.
- Tercer lugar: valor complementario para llegar al 60% de la matrícula.
- La asignación de los auxilios se ajustará a las políticas y procedimientos que la Caja defina.
- En todos los casos el estudio elegido debe tener relación con el quehacer corporativo de la Caja. Excluye entre otros, prestación de servicios de salud, estudios de veterinaria, química, agropecuarios.
- Con la asignación de los auxilios educativos la Caja no adquiere compromiso con el colaborador en cuanto a cambios en su contrato laboral, promoción, traslado o incremento salarial.

La asignación de estos auxilios se ajustará al Reglamento Auxilios Educativos que posee Comfenalco Antioquia.

Parágrafo 1. El Departamento de Gestión Laboral de COMFENALCO ANTIOQUIA autorizará cuando fuere necesario y temporalmente, el cambio de turno para aquellos empleados que se encuentren adelantando estudios técnico profesionales, pregrado y posgrado y que por razones de carga académica deban tener un horario especial. La autorización queda sujeta a que por ningún motivo se afecte la prestación de los servicios de la Caja, ni la carga Laboral de los demás empleados del área respectiva.

Solo tendrán validez los cambios de turno previo acuerdo escrito entre el trabajador, el jefe inmediato y el Departamento de Gestión Laboral.

Quedan excluidos de este acuerdo los permisos particulares o para trabajos académicos especiales.



Parágrafo 2. Los auxilios de que trata este artículo se otorgaran hasta agotar los recursos del fondo por valor de \$150.000.000 anuales que existe en la Caja.

Parágrafo 3. Los auxilios de que trata este artículo se otorgaran hasta agotar los recursos del fondo anual que tiene la Caja para sus trabajadores, con excepción de colaboradores del nivel directivo, directivo medio, coordinador, y con trabajadores contratados para cumplir con los convenios suscritos por la Caja.

Artículo 16. AUXILIO POR INCAPACIDAD.

COMFENALCO ANTIOQUIA reconocerá a los trabajadores beneficiarios de la presente Convención Colectiva de Trabajo, en caso de enfermedad o accidente de origen común o no profesional, un auxilio equivalente que les permita recibir el 100% de su salario básico mensual a partir del sexto (6) día de incapacidad continúa. Este auxilio se mantendrá mientras las incapacidades sean reconocidas por la EPS y hasta un límite de 180 días.

Parágrafo. Para los trabajadores que laboran bajo modelo de cumplimiento de metas en ventas que se encuentren incapacitados o disfrutando del periodo de vacaciones, el cumplimiento de la meta de ventas será proporcional a los días laborados del respectivo mes.

CAPÍTULO VI CRÉDITOS

Artículo 17. CRÉDITO DE CALAMIDAD DOMÉSTICA.

Los beneficiarios de la presente convención colectiva tendrán derecho a participar del fondo para crédito de calamidad doméstica creado en la Caja en el año dos mil veinte (2020) para los trabajadores de la Caja en igualdad de condiciones que los demás empleados de la misma.

El cual estará destinado para otorgarles créditos en caso de calamidad doméstica debidamente comprobada.

Se incluye como calamidad doméstica la muerte de un familiar hasta el cuarto grado de consanguinidad y primero de afinidad.

El monto del crédito será hasta de tres (3) SMLMV con un interés mensual del cero punto cuatro por ciento (0.4%), a un plazo máximo de treinta y seis (36) meses. Para administrar el fondo, la Gerencia de lo Humano aplicará el reglamento correspondiente.

Artículo 18. FONDO DE CRÉDITO.

Los beneficiarios de la presente convención colectiva tendrán derecho a participar del fondo para crédito de Vivienda y Multipropósito creado en la Caja en el año 2020 para los trabajadores de la Caja en igualdad de condiciones que los demás empleados de la misma.



Crédito de vivienda: El objetivo de este fondo es promover la adquisición, mejora, construcción, trámites legales, cuota inicial de vivienda de propiedad del trabajador:

- Tipo de créditos: valor hasta de 36 SMLMV hasta por 96 meses con una tasa del 0,4%

Requisitos:

- Tener capacidad de endeudamiento y deducción.
- Análisis de riesgo (no estar reportado en ninguna central de riesgo)
- La Caja evaluará y definirá la necesidad exigir algún tipo de garantía.
- Modalidad de contratación a término indefinido o fijo que permita una amortización del crédito dentro del término de vigencia del contrato de trabajo.

Condiciones:

- Debe ser para adquisición de la primera vivienda o propiedad raíz.
- Debe ser una vivienda propia del trabajador.

Crédito multipropósito: El objetivo de este fondo es apoyar a los trabajadores para resolver situaciones financieras; reportes en centrales de riesgos, problemas de liquidez y/o endeudamiento.:

- Tipo de créditos: valor hasta de 26 SMLMV hasta por 48 meses con una tasa del 0,5%

Requisitos:

- Tener capacidad de endeudamiento y deducción.
- Análisis de riesgo (puede estar reportado en central de riesgos)
- La Caja evaluará y definirá la necesidad exigir algún tipo de garantía.
- Modalidad de contratación a término indefinido o fijo que permita una amortización del crédito dentro del término de vigencia del contrato de trabajo.

Condiciones:

- Firma por parte del trabajador de compromiso de no endeudamiento.
- No es un crédito para libre inversión.

CAPÍTULO VII VARIOS

Artículo 19. DESCUENTOS A EMPLEADOS.

Con el fin de estimular la asistencia de sus trabajadores y familias a los hoteles, clubes, parques y áreas de recreación y deportes de la Caja, COMFENALCO ANTIOQUIA facilitará el pago de estos servicios a través de descuento por nómina a un interés del cero por ciento (0%), siempre y cuando el trabajador tenga capacidad de pago y deducción así:

- Para empleados clasificados en tarifa A: deducción hasta en veinticuatro (24) quincenas.
- Para empleados clasificados en tarifas B y C: deducción hasta en doce (12) quincenas.

Los servicios incluidos en este artículo son: Hoteles, Clubes, Parques, Agencia de Viajes y Deportes en infraestructura y con recursos propios de la Caja.



La Caja asume la diferencia entre el valor de la tarifa correspondiente del colaborador frente al sistema del subsidio familiar y la tarifa A de los afiliados de la Caja. Esto significa que los colaboradores y su grupo familiar inscrito en la Caja de compensación Comfenalco Antioquia, solo pagan los servicios hasta el monto definido para la tarifa A.

Criterios para aplicar:

Tener contrato vigente con la Caja.

Aplica para los servicios directos de la Caja.

Artículo 20. CUOTA DE APRENDICES.

COMFENALCO Antioquia asignará preferentemente los cupos de la cuota de aprendices a los hijos, cónyuge, compañero o compañera permanente y hermanos de los trabajadores de la Caja, que cumplan los requisitos de ley y el proceso de selección de la Caja, en los oficios que requiera y con entidades habilitadas para ello; todo esto de acuerdo con la disponibilidad de cupos.

Artículo 21. SUBSIDIO ALIMENTACIÓN EMPLEADOS.

COMFENALCO Antioquia reconocerá al trabajador beneficiario de la Convención Colectiva de Trabajo, un subsidio del cien por ciento (100%) en el menú para los trabajadores de acuerdo a su jornada laboral, para aquellos empleados que laboren en hoteles, clubes y parques, en los cuales se cuente con centro de producción propio de alimentos.

La Caja garantiza el mejoramiento continuo y la calidad en el menú para los trabajadores. Este subsidio no se otorgará cuando el trabajador se encuentre en vacaciones, licencias, permisos, incapacitado o cuando no esté en el tiempo de prestación de servicio.

COMFENALCO Antioquia respetará los tiempos destinados para la alimentación de los empleados, que se hayan determinado en cada área por fuera de la jornada laboral, sin que estos puedan ser inferiores a treinta (30) minutos.

Artículo 22. ALIMENTACIÓN Y TRANSPORTE EN HOTELES Y PARQUES.

En Hoteles y Parques, cuando por la preparación y realización de eventos los empleados deban extender su jornada laboral más tarde de las 10:00 p.m., se suministrará la alimentación del empleado menú tipo cena y/o el desayuno en caso de que el empleado pernocte en el sitio de trabajo.

Igualmente, se suministrarán medios de transporte o su valor hasta el lugar de acopio más cercano para llegar a las residencias en los casos en que se labore hasta después de las 10 pm o se ingrese antes de las 5 AM.

El líder en atención y con el propósito de asegurar la operación o servicio evaluará y decidirá sobre las condiciones de capacidad de alojamiento y las de modo, tiempo y lugar para cubrir el beneficio.

**Artículo 23. VESTUARIO INSTITUCIONAL.**

Para los empleados con salario superior a 2 SMLMV se aplicará el manual de vestuario e imagen corporativa de la Caja y en caso de que aplique, el vestuario institucional será con cargo al empleador.

Artículo 24. PERMISO POR 24 o 31 DE DICIEMBRE.

COMFENALCO Antioquia otorgará permiso remunerado a los trabajadores por el día veinticuatro (24) o el treinta y uno (31) de diciembre de cada año, siempre que cumplan las siguientes condiciones:

- No se afecte el servicio.
- Para cubrir el servicio sólo debe contarse con el personal del área
- Se garantice equidad entre las personas de la respectiva área.
- Este permiso no se aplica a quienes en las fechas antes indicadas se encuentren en vacaciones, incapacidades o licencias.
- No es acumulable.

Para este efecto, la administración elaborará los cuadros de turnos que permitan garantizar que unas personas descansen por el día veinticuatro (24) de diciembre y otras por el día treinta y uno (31) de diciembre.

Artículo 25. PÓLIZA DE SEGURO VIDA GRUPO Y ACCIDENTES PERSONALES.

COMFENALCO ANTIOQUIA Mantendrá el valor asegurado de la póliza de seguro vida grupo y accidentes personales en veinticuatro (24) salarios básicos mensuales, de acuerdo con las coberturas y condiciones que se tengan contratadas a la fecha.

Parágrafo: El valor asegurado de la póliza de seguro de vida grupo y accidentes personales para los miembros de la Junta Directiva de la USTECCFC será equivalente a treinta (30) salarios básicos mensuales del respectivo colaborador, conforme a las coberturas, condiciones y exclusiones vigentes en la póliza contratada a la fecha.

Esta cobertura aplicará únicamente mientras el asegurado mantenga la condición de miembro activo de la Junta Directiva del sindicato, cesando de manera automática al perder dicha calidad, sin que ello genere obligación adicional para la Caja.

Artículo 26. RECONOCIMIENTO A LA POLIVALENCIA.

La Caja establecerá una categoría específica dentro de la Gala de Reconocimientos, orientada a destacar a los colaboradores que demuestren un desempeño sobresaliente en el cumplimiento de los indicadores propios de su rol y en la ejecución efectiva de la polivalencia formalizada por su líder, conforme a los lineamientos internos y criterios de evaluación definidos para este reconocimiento.

Artículo 27. BONO PARA PARQUES HOTELES Y/O SERVICIOS DE CAJA

Comfenalco Antioquia entregará a USTECCFC un total de hasta doscientos cincuenta (250) bonos por el año de vigencia de la presente convención (2025-2026) equivalente cada uno a la suma de ochenta



mil pesos (\$80.000), el cual podrá ser disfrutado por los miembros del grupo familiar del trabajador beneficiario de la presente convención.

El sindicato debe rendir informe a la Caja de la aplicación de este beneficio de forma semestral (31 de julio y 31 de enero de cada año); en el evento de no rendir este informe se suspenderá la entrega del mismo para la próxima anualidad.

El sindicato y la Caja reglamentarán este beneficio y los parámetros del informe.

Los bonos no son transferibles, negociables, acumulables, ni redimibles en dinero.

Este beneficio deberá ser disfrutado en días y horarios no laborales, de manera que no interfieran con la prestación del servicio.

Este auxilio no tendrá carácter salarial ni se computará como factor del mismo para ningún efecto.

Artículo 28. BRIGADAS DE SALUD.

COMFENALCO ANTIOQUIA permitirá la realización de jornadas de salud en las instalaciones de la Caja, organizadas por la organización sindical USTECCFC para los trabajadores afiliados al mismo, las cuales deberán ser programadas en fechas que no generen afectación del servicio, previa autorización de la Caja, y según la programación de actividades de cada una de las sedes.

Las jornadas de salud organizadas por el Sindicato no reemplazaran en ninguna oportunidad las actividades propias del Sistema Integral de Gestión y de Seguridad y Salud en el Trabajo, como lo es el examen médico de ingreso, los exámenes periódicos y el examen médico de egreso, entre otros.

CAPITULO IX BENEFICIOS LÍDERES.

Las Partes establecen en el presente Capítulo un conjunto de disposiciones y beneficios aplicables de manera única, exclusiva y excluyente a los trabajadores afiliados al sindicato que desempeñan o llegaren a desempeñar cargos de liderazgo dentro de la Caja (niveles Directivo, Directivo Medio y Coordinador), entendidos como aquellos con responsabilidad sobre la dirección, coordinación y seguimiento de equipos de trabajo o procesos estratégicos. Las Partes acuerdan que las normas aquí previstas constituyen el único régimen convencional aplicable a este grupo de trabajadores, quedando expresamente convenido que los demás beneficios y prerrogativas contenidos en la presente Convención Colectiva no les serán extensivos. La finalidad de este acuerdo es reconocer las particularidades del ejercicio del liderazgo, su impacto en los objetivos organizacionales, y la necesidad de contar con mecanismos diferenciales de desarrollo, evaluación y reconocimiento acordes con las altas responsabilidades que les han sido confiadas.



Asimismo, las Partes convienen que los beneficios específicos de este Capítulo serán imputables a cualquier obligación o aumento que la Caja deba realizar por disposición legal, reglamentaria o mediante acuerdos posteriores durante la vigencia de esta Convención (incluyendo planes de beneficios o laudos arbitrales). Se acuerda que si tales aumentos generales fueran inferiores a los beneficios aquí pactados, estos últimos no se alterarán. No obstante, si tales aumentos generales fueren, individual o conjuntamente, superiores, la Caja se obligará únicamente a reajustar o pagar la diferencia a favor del trabajador. Este mecanismo garantiza que los trabajadores cubiertos por este Capítulo siempre perciban el mayor beneficio aplicable.

Artículo 29. PRIMA DE ANTIGÜEDAD

La Caja durante la vigencia de la presente convención 2025- 2026 reconocerá una prima de antigüedad por quinquenios para los trabajadores LIDERES afiliados al sindicato de la siguiente forma:

5 años de servicio continuo: siete (7) días de salario básico mensual.

10 años de servicio continuo: diez (10) días de salario básico mensual.

15 años de servicio continuo: quince (15) días de salario básico mensual.

20 años de servicio continuo: veinte (20) días de salario básico mensual.

25 años de servicio continuo: veinticinco (25) días de salario básico mensual.

30 años de servicio continuo: treinta (30) días de salario básico mensual.

35 años de servicio continuo: treinta y cinco (35) días de salario básico mensual. 40 años de servicio continuo: cuarenta (40) días de salario básico mensual.

Esta bonificación no tendrá carácter salarial ni se computará como factor del mismo para ningún efecto.

Artículo 30. CONTINUIDAD DE DERECHOS

La Caja continuará reconociendo y respetando a los trabajadores líderes afiliados y beneficiarios del presente capítulo que debido a su vinculación por medio de contrato de trabajo antes del 12 de diciembre de 2008, la bonificación de navidad (60 días de salario) y la prima de vacaciones (15 días de salario).

Esta bonificación no tendrá carácter salarial ni se computará como factor del mismo para ningún efecto.

Este beneficio solo será aplicable para aquellos colaboradores que no hayan llegado a un acuerdo diferente con la Caja sobre sus prestaciones extralegales.

Artículo 31. AUXILIO POR INCAPACIDAD

Durante la vigencia de la presente convención 2025-2026 la Caja reconocerá a los trabajadores líderes afiliados y beneficiarios del presente capítulo en caso de enfermedad o accidente de origen común o



no profesional, y a partir del sexto día de incapacidad continua, un auxilio que le permita recibir el 100% de su salario básico mensual. Este auxilio se mantendrá mientras las incapacidades sean reconocidas por la EPS y hasta un límite de 180 días.

Artículo 32. VESTUARIO INSTITUCIONAL

La Caja durante la vigencia de la presente convención 2025- 2026, suministrará a los trabajadores líderes afiliados y beneficiarios del presente capítulo que devenguen un salario superior a 2 SMLVM un vestuario institucional.

Este beneficio se entregará siempre y cuando se requiera que el trabajador lo use por disposición de la Caja.

Esta bonificación no tendrá carácter salarial ni se computará como factor del mismo para ningún efecto.

Artículo 33. AUXILIOS POR PENSIÓN DE VEJEZ O INVALIDEZ

Durante la vigencia de la presente convención 2025-2026 la Caja reconocerá a los trabajadores líderes afiliados y beneficiarios del presente capítulo un Auxilio no salarial por pensión o por invalidez, el cual aplica por los siguientes criterios:

Por pensión:

1. Se otorgará un auxilio económico equivalente a dos (2) salarios básicos del colaborador cuando haya solicitado la pensión por vejez dentro del primer mes siguiente, de haber cumplido los requisitos legales para acceder a esta.
2. Para el caso del régimen de ahorro individual, este tiempo se contará desde el momento en que el trabajador cumpla la edad, teniendo como referencia la definida para el régimen de prima media con prestación definida.
3. Una vez notificado el reconocimiento de la pensión y estar incluido en nómina de pensionados, el colaborador presentar la renuncia voluntaria dentro del término máximo de quince (15) días hábiles siguientes.
4. Que el retiro definitivo del colaborador no se produzca después de un (1) mes siguiente a la inclusión en la nómina de pensionados. Es importante tener en cuenta que la Caja podrá acordar con el colaborador una fecha posterior del retiro por necesidades del servicio, know how o plan de sucesión.

Por invalidez:

1. Se otorgará un auxilio económico equivalente a dos (2) salarios básicos del colaborador cuando haya solicitado la pensión por invalidez dentro del primer mes siguiente de haber cumplido los requisitos legales para acceder a esta.



2. Una vez se le haya notificado el reconocimiento de la pensión y esté incluido en nómina de pensionados, el colaborador presenta la renuncia voluntaria dentro del término máximo de quince (15) días hábiles siguientes, lapso en el cual se deberá presentar igualmente el retiro definitivo.
3. Quien devengue comisiones, el salario base que se tomará en cuenta para liquidar este beneficio será el promedio mensual de los doce (12) meses anteriores al mes en que se liquida y se paga el auxilio.

Esta bonificación no tendrá carácter salarial ni se computará como factor del mismo para ningún efecto.

Artículo 34. DESCUENTOS A EMPLEADOS.

Durante la vigencia de la presente convención 2025-2026 la Caja brindará a los trabajadores líderes afiliados al sindicato y beneficiarios del presente capítulo la posibilidad de acceder a los servicios de la Caja a través de deducción de nómina. Esta opción de pago no genera ningún interés y se puede deducir de la siguiente manera:

Doce (12) quincenas: quienes ganan más de dos (2) salarios mínimos.

Veinticuatro (24) quincenas: quienes ganan menos de dos (2) salarios mínimos.

Aplica para los servicios de Hoteles, clubes, parques, agencia de viajes, cultura y deportes.

Artículo 35. PÓLIZA DE SEGURO VIDA GRUPO Y ACCIDENTES PERSONALES

Durante la vigencia de la presente convención 2025-2026 la Caja reconocerá a los trabajadores líderes afiliados al sindicato y beneficiarios del presente capítulo una póliza de vida y accidentes personales, equivalente a (24) salarios básicos mensuales, de acuerdo con las coberturas y condiciones que tengas contratadas a la fecha.

Artículo 36. TARIFA ESPECIAL SERVICIOS CAJA.

Durante la vigencia de la presente convención 2025-2026 la Caja asumirá para los trabajadores líderes afiliados al sindicato y beneficiarios del presente capítulo la diferencia entre el valor de la tarifa correspondiente del trabajador frente al sistema del subsidio familiar y la tarifa A de los afiliados de la Caja. Esto significa que los trabajadores y su grupo familiar inscrito en la Caja de compensación Comfenalco Antioquia, solo pagan los servicios hasta el monto definido para la tarifa A.

La Caja reglamentará las condiciones de entrega de este beneficio.

Artículo 37: AUXILIO COSTO ADMINISTRACIÓN CRÉDITO SOCIAL.

Durante la vigencia de la presente convención 2025-2026 la Caja asumirá para los trabajadores líderes afiliados al sindicato y beneficiarios del presente capítulo el costo administrativo de los créditos que gestione a través de Crédito social.



Esta bonificación no tendrá carácter salarial ni se computará como factor del mismo para ningún efecto.

Artículo 38: PERMISO POR CALAMIDAD DOMÉSTICA.

El respectivo líder del colaborador y gestión laboral evaluarán en cada caso concreto si el hecho constituye una calamidad y de serlo, fijarán la duración del permiso que se otorgará. De igual forma determinarán si hay lugar o no al ajuste de los indicadores y metas, para lo cual tendrá en cuenta la duración de la calamidad.

Artículo 39: PERMISOS REMUNERADOS

Los líderes pueden disponer de permiso remunerado para asistir a citas médicas, exámenes médicos, citaciones judiciales y las demás de carácter legal, siguiendo las disposiciones expresadas en la Ley, lo dispuesto por el Reglamento Interno de Trabajo. Este permiso, cuenta los tiempos de desplazamientos que requieres para cumplir con dichos compromisos.

Artículo 40: PERMISO POR 24 O 31 DE DICIEMBRE.

Se otorga a los líderes un día libre completo (24 o 31 de diciembre), para disfrutar en esta fecha deberán asegurarse los siguientes requisitos:

- No afectar el servicio.
- Para cubrir el servicio sólo debe contarse con el personal del área.
- Se debe buscar garantizar la equidad en el equipo de trabajo, por esta razón el líder deberá asegurar que la prestación del servicio esté cubierta, coordinando que unas personas disfruten del tiempo el día 24 de diciembre y los demás el 31 de diciembre.
- Este beneficio no se aplica a quienes en las fechas antes indicadas se encuentren en vacaciones, incapacidades o licencias.
- No es posible acumularlo con otros tiempos.
- Para los colaboradores que por temas del servicio no puedan disfrutar de estas fechas, podrán coordinar con el líder para disfrutarlo en otro momento.

Artículo 41: HORARIOS FLEXIBLES

Los líderes podrán disfrutar del beneficio de horario flexible, el cual consiste en elegir el horario de la jornada laboral que más se ajuste a sus necesidades y gustos. Los horarios definidos por la Caja son: 6:00 a.m. a 4:00 p.m. - 6:30 a.m. a 4:30 p.m. - 7:00 a.m. a 5:00 p.m. - 7:30 a.m. a 5:30 p.m. - 8:00 a.m. a 6:00 p.m.:

- Este beneficio debe ser acordado con el superior y formalizado a través de SAP con el gestor de tiempos.
- La elección tiene vigencia de 6 meses, si transcurrido este tiempo no se solicita un cambio, se dará por hecho la continuidad del horario.
- Este beneficio, no podrá poner en riesgo la prestación del servicio o la operación.



Parágrafo: Este beneficio podrá ser modificado de manera unilateral por Comfenalco Antioquia en cualquier momento siempre por razones de privilegiar el servicio y bajo el entendido que los líderes son de dirección, manejo y confianza.

Artículo 42: BONOS DE FELICIDAD

Durante la vigencia de la presente convención 2025-2026 la Caja otorgará para los trabajadores líderes afiliados al sindicato y beneficiarios del presente capítulo medio día remunerado cada vez que el trabajador cumpla años y otro medio día cuando cumpla un año más de servicio en Comfenalco, Además, El día del cumpleaños del trabajador este podrá disfrutar de un obsequio que entrega la Caja a través de la ruleta de felicidad que se encuentran en nuestra Red Social.

Este tiempo lo puede disfrutar el trabajador en cualquier momento del año, juntarlo con otros tiempos o sencillamente hacer uso del beneficio los días en que celebra estas fechas especiales.

Este beneficio debe ser acordado previamente con su superior, y siempre que no se vea afectada la operación o el servicio.

Artículo 43: PROGRAMAS DE FORMACIÓN O CAPACITACIÓN INTERNA Y EXTERNA.

Los líderes de la Caja podrán participar en los programas de formación, actualización y desarrollo que ofrecemos internamente de manera directa o a través de terceros. Estos programas deberán tener pertinencia con el cargo para facilitar el proceso de mejoramiento de las competencias técnicas o humanas de los colaboradores. Estas formaciones podrán tener pagos compartidos acorde con el reglamento respectivo. Criterios para aplicar:

- Tener una evaluación de desempeño mínimo satisfactorio.
- No haber recibido formaciones en los últimos 6 meses por parte de la Caja.
- La formación debe ser acorde al cargo que ejerce en la organización.
- Se debe contar con autorización del líder inmediato que apruebe la participación del colaborador.

Artículo 44: BENEFICIO DE TIEMPO LIBRE EN QUINQUENIOS.

Durante la vigencia de la presente convención 2025-2026 la Caja reconocerá para los trabajadores líderes afiliados al sindicato y beneficiarios del presente capítulo que cumplan 5 años de servicio continuo un (1) día libre completo de descanso y remunerado y los que cumplan 10, 15, 20, etc., tendrán 2 días libres completos y remunerados, para disfrutar en cualquier momento del año, siempre y cuando ya los haya cumplido. Este tiempo, se puede sumar con otros como, por ejemplo: Día en familia, bono de felicidad de cumpleaños, vacaciones, etc.

Este beneficio no tendrá carácter salarial ni se computará como factor del mismo para ningún efecto.

Artículo 45: CUOTA DE APRENDICES

Si el líder tiene familiares que actualmente estén estudiando y desean hacer las prácticas en la Caja y cumplen los requisitos de ley y el debido proceso de selección de la Caja, en los oficios que se requiera



y con entidades habilitadas para ello; podrán iniciar su vida laboral haciendo sus prácticas en Comfenalco Antioquia.

Artículo 46: FOMENTO A LA MATERNIDAD Y PATERNIDAD

Durante la vigencia de la presente convención 2025-2026 la Caja reconocerá para las líderes afiliadas al sindicato y beneficiarias del presente capítulo por cada mes de vida del hijo(a) (incluye hijos adoptados), a la madre trabajadora de la Caja el equivalente en horas laborales, hasta completar los nueve meses.

La Caja reglamentará las condiciones de entrega del presente beneficio.

Artículo 47: VACACIONES EXTENDIDAS.

Durante la vigencia de la presente convención 2025-2026 la Caja reconocerá para los líderes afiliados al sindicato y beneficiarios del presente capítulo un beneficio de vacaciones extendidas, el cual consiste en un permiso no remunerado hasta 5 días, el cual puede ser disfrutado en cualquier momento del año, incluso sin necesidad de disfrutar el periodo de vacaciones. Este beneficio, cuenta con la flexibilidad de disfrutarlo de manera fragmentada.

Este beneficio debe ser acordado previamente con su superior, y siempre que no se vea afectada la operación o el servicio.

Artículo 48: SUBSIDIO ALIMENTACIÓN EMPLEADOS.

Durante la vigencia de la presente convención 2025-2026 la Caja reconocerá para los trabajadores líderes afiliados al sindicato y beneficiarios del presente capítulo si su lugar de trabajo es en nuestros hoteles de la Caja, clubes o parques y este cuenta con CPA - centro de producción de alimentos propio, la Caja reconoce un subsidio del cincuenta por ciento (50%) en el costo del menú de acuerdo con la jornada laboral del trabajador.

Esta bonificación no tendrá carácter salarial ni se computará como factor del mismo para ningún efecto.

Artículo 49: ALIMENTACIÓN Y TRANSPORTE EN HOTELES Y PARQUES.

Durante la vigencia de la presente convención 2025-2026 la Caja suministrará para los trabajadores líderes afiliados al sindicato y beneficiarios del presente capítulo que se encuentran asignados en hoteles, clubes y parques, y que por razones del servicio requieran extender su jornada después de las 10:00 p.m., la alimentación del menú tipo cena y/o el desayuno en caso de pernoctar en el sitio de trabajo. De igual forma, se suministrarán los medios de transporte o su valor hasta el lugar de acopio más cercano para llegar a tu residencia. El Gerente o Coordinador de la sede, será el responsable de evaluar y decidir sobre las condiciones de capacidad de alojamiento y las de modo, tiempo y lugar para cubrir el beneficio.

Este beneficio no tendrá carácter salarial ni se computará como factor de este para ningún efecto.

**Artículo 50: PERMISO REMUNERADO POR MATRIMONIO.**

Durante la vigencia de la presente convención 2025-2026 la Caja reconocerá para los trabajadores líderes afiliados al sindicato y beneficiarios del presente capítulo un permiso remunerado de cinco (5) días hábiles a partir del día de la celebración del matrimonio, para que se disfrutara en cualquier momento del año. Además, el trabajador podrá disfrutar de un obsequio que entrega la Caja.

Se debe adjuntar el Registro civil de matrimonio, el cual debe ser enviado al área de Experiencia del colaborador dentro de los treinta (30) días siguientes a la celebración.

Artículo 51: ESCUELAS DEPORTIVAS.

Los líderes beneficiarios de la presente convención podrán inscribirse y participar de las escuelas deportivas de la Caja. Criterios para aplicar:

- No tener restricciones médicas que impidan la práctica de las disciplinas deportivas que se desarrollan en el programa.
- No estar en vacaciones, licencias o incapacitado.
- Asistir oportunamente a la programación definida en las disciplinas del programa.

CAPITULO X**AUXILIOS Y PERMISOS SINDICALES****Artículo 52. AUXILIO SINDICAL.**

Comfenalco Antioquia otorgará a la organización sindical, un auxilio así:

Para el año 2025, el cual se pagará a partir del mes de noviembre de 2025, el auxilio será por valor de Tres Millones de pesos (\$3'000.000) mensuales, los cuales serán consignados dentro de los cinco (5) primeros días de cada mes.

Para el año 2026, este auxilio se incrementará en un porcentaje igual al IPC total nacional del año 2025, certificado por el DANE.

Artículo 53. PERMISOS SINDICALES REMUNERADOS.

COMFENALCO Antioquia reconocerá permisos sindicales remunerados a USTECCFC, no acumulables, para actividades inherentes a su operación sindical equivalentes a trescientas sesenta (360) horas mensuales. De acuerdo con las siguientes condiciones:

- El permiso será solicitado por el Presidente del sindicato ante el Departamento de Gestión Laboral de COMFENALCO Antioquia.
- El permiso será solicitado por escrito como mínimo con 5 días hábiles de anticipación, indicando nombre del trabajador (es) y las fechas de los días de permiso.



- Los permisos sindicales serán aprobados siempre que se cumpla con el presente procedimiento y no se afecte la prestación del servicio.
- El Departamento de Gestión Laboral analizará de manera oportuna las solicitudes presentadas y les dará respuesta dentro de los 3 días hábiles siguientes a la recepción de las mismas.

Parágrafo: Se reconocerá a los delegados sindicales que participen en la Asamblea permiso equivalente a media jornada laboral remunerada cada seis (6) meses, exclusivamente para asistir a dicha actividad, conforme a la programación y convocatoria oficial del sindicato.

Este beneficio será aplicable únicamente mientras el delegado ostente dicha condición y cumpla con los procedimientos internos de autorización establecidos por la Caja.

Artículo 54. AUXILIO ECONÓMICO PARA BENEFICIOS, ACTIVIDADES ACADÉMICAS Y RECREATIVAS.

Como apoyo económico destinado a beneficios, desarrollo de actividades académicas y recreativas, Comfenalco Antioquia entregará a la organización sindical un auxilio por única vez, por valor de cincuenta millones de pesos moneda legal (\$50.000.000) anuales, durante la vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo.

Este auxilio será pagado en doce (12) cuotas mensuales iguales, mediante consignación en la cuenta bancaria indicada por la organización sindical, dentro de los cinco (5) primeros días calendario de cada mes, durante los años de vigencia de la Convención.

El auxilio se otorgará conforme a las disposiciones legales vigentes y no constituye salario ni factor salarial para ningún efecto.

Para los meses del año 2025 y 2026 se pagará proporcional a los meses del año que correspondan a la vigencia de la convención.

Artículo 55. CARTELERAS.

Comfenalco Antioquia se compromete a conservar las 20 carteleras para divulgar la información propia del sindicato.

El lugar y el reglamento de la utilización de dichas carteleras serán definidos en interrelación conformada por representantes de USTECCFC y representantes de la Caja.

Artículo 56. AUXILIO DE PRENSA.

COMFENALCO Antioquia reconocerá a USTECCFC un auxilio de Un Millón de pesos (\$1'000.000), por una sola vez con el fin de cubrir los gastos de publicación y divulgación de la convención.



COMFENALCO Antioquia se encargará de hacer el diseño en formato digital del documento en el que se relacionen los beneficios de la convención colectiva de trabajo.

COMFENALCO Antioquia publicará este formato digital en la Intranet.

Artículo 57. INTERRELACIONES.

Las partes acuerdan crear una comisión paritaria conformada por representantes de la Caja, el Jefe del Departamento de Gestión Laboral o su delegado y dos integrantes del sindicato, Presidente y Vicepresidente, que se reunirán por lo menos una vez cada dos (2) meses con el propósito de asegurar en el marco del dialogo social, movilizar el Bienestar y Desarrollo de los colaboradores afiliados a la asociación sindical, además de hacer seguimiento al cumplimiento de los acuerdos y convenios que se suscriban.

Artículo 58. PERMISO POR MUERTE DE MASCOTAS.

Comfenalco Antioquia reconocerá a los trabajadores beneficiarios de la presente Convención Colectiva de Trabajo dos (2) días de calamidad doméstica remunerada para atender la situación derivada del fallecimiento de su mascota debidamente acreditada y relacionada en el censo de mascotas que para tal fin realice la Caja.

Definición: Una mascota es un animal doméstico que vive con los humanos para fines de compañía, afecto y seguridad, y que forma parte del núcleo familiar.

Tipos de Mascotas que serán tenidas en cuenta en el censo: Perros y Gatos.

Artículo 59. FOMENTO A LA MATERNIDAD Y PATERNIDAD.

Comfenalco Antioquia reconocerá y asegurará el reintegro progresivo al puesto de trabajo. Es decir, por cada mes de vida del hijo(a) (incluye hijos adoptados), la madre trabajará el equivalente en horas laborales, hasta completar los nueve meses. Ejemplo: si tu hijo tiene cuatro meses de vida, la madre labora cuatro horas por día, cuando cumpla 5 meses de vida, la mamá trabajará 5 horas al día y así sucesivamente.

Nota: Este beneficio aplica al Padre (Colaborador) en caso del fallecimiento de la madre.

Artículo 60. DÍA DE LA FAMILIA.

Comfenalco Antioquia reconocerá a los trabajadores beneficiarios de la presente Convención Colectiva de Trabajo un día semestral remunerado denominado Día de la Familia, con el fin de promover la integración, el esparcimiento y el fortalecimiento de los lazos familiares.

1. El beneficio se otorgará dos (2) veces al año.
2. Este día será programado de común acuerdo con su líder para garantizar la prestación del servicio.

Artículo 61. SEDE SINDICAL.



Comfenalco Antioquia cederá a la USTECCFC un espacio acondicionado con la dotación necesaria para el funcionamiento de su sede en la ciudad de Medellín.

PARÁGRAFO 1: Para el cumplimiento de este compromiso, se tendrá en cuenta el plan de intervención de infraestructura que COMFENALCO ANTIOQUIA tenga definido.

PARÁGRAFO 2: En todo caso, se privilegiará la concertación, a la hora de la definición del espacio en el que funcionará la sede.

PARÁGRAFO 3: La dotación constará de elementos básicos, tales como, sillas, escritorios e impresora.

Artículo 62. AUXILIO POR BENEFICIARIO CON DISCAPACIDAD.

Comfenalco Antioquia reconocerá al trabajador por cada beneficiario con discapacidad certificada que tenga en su grupo familiar afiliado a la Caja de Compensación Familiar Comfenalco Antioquia hasta el segundo grado de consanguinidad un salario mínimo legal vigente (1) SMLMV por año.

PARÁGRAFO: Tanto el vínculo familiar, la discapacidad y la dependencia económica deberán ser acreditados.

Por COMFENALCO Antioquia

Javier Ricardo Torres Betancour
Director
C.C.F. Comfenalco Antioquia

Andrés Serna Bautista
Negociador

Carlos Alberto Vanegas Morales
Negociador

Leidy Jinet García Montoya
Negociadora

Por el Sindicato USTECCFC

John Bayron Arismendy
Presidente
USTECCFC

Jorge Humberto Alvarez Tamayo Secretario
Intersindical.

Gustavo Alberto Villa Taborda Secretario
General.

Leidy Astrid Londoño Giraldo Tesorera.

William Echeverri Vanegas Vicepresidente.



Ana Maria Trujillo Bedoya Carlos Ernesto
Negociadora

Sandro Sánchez Salazar
Asesor.

Carlos Ernesto Castañeda Ravelo
Asesor

Nota. Este documento es una copia, el documento original se encuentra debidamente firmado y disponible para consulta en el Departamento de Gestión Laboral y Servicios Externos.