



Juntos^{es}
Posible

CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO



**COMFAMILIAR
DE NARIÑO
Y
SINTRACOMFANARIÑO**

**VIGENCIA
2025-2028**

SAN JUAN DE PASTO (N)



CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO

**COMFAMILIAR DE NARIÑO
Y
SINTRACOMFANARIÑO**

VIGENCIA 2025 – 2028

San Juan de Pasto (N)



**CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO SUSCRITA ENTRE LA CAJA DE
COMPENSACIÓN FAMILIAR DE NARIÑO Y EL SINDICATO DE TRABAJADORES
DE LA CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR DE NARIÑO
SINTRACOMFANARIÑO
VIGENCIA 2025 - 2028**



**Juntos^{es}
Posible**

ACTA FINAL DE ACUERDO

En la Ciudad de San Juan de Pasto (Nariño), a los veinticuatro (24) días del mes de enero de 2025, se reunieron, en calidad de negociadores y en representación de LA CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR DE NARIÑO (en adelante COMFAMILIAR DE NARIÑO o la Corporación) las siguientes personas: SANDRA CRISTINA CÓRDOBA ROSERO, DIANA MERA VILLAREAL, FABIO ANDRES CERPA GUARIN, ORLANDO DAVID MORA PINZA, SILVIA CONSTANZA ZAMBRANO DIAZ y MONICA MARIA URRESTA TASCON; así mismo, en calidad de negociadores y en representación de la organización sindical denominada SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR DE NARIÑO "SINTRACOMFANARIÑO" (en adelante SINTRACOMFANARIÑO), asistieron las siguientes personas: ANDREA VIVIANA MADROÑERO MUÑOZ, ALEX ROBERTO ACOSTA DELGADO, SANDRA MILENA LIMA ROSERO, DORA MAGALY ORTIZ QUIROZ, BYRON GINER BENAVIDES MELO y HUGO ARMANDO MEDINA CHAVES.

Una vez agotadas las mesas de negociación y logrados los respectivos acuerdos, han acordado suscribir de conformidad con el artículo 435 del C.S.T., el acta definitiva que contiene el acuerdo total del pliego de peticiones y que, se concretiza en la presente CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO integrada en un solo documento con las cláusulas convencionales previas que no fueron modificadas y, para mayor facilidad en su consulta e intelección, se estructura de la siguiente manera



**CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO SUSCRITA ENTRE LA CAJA DE
COMPENSACIÓN FAMILIAR DE NARIÑO Y EL SINDICATO DE TRABAJADORES
DE LA CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR DE NARIÑO
SINTRACOMFANARIÑO
VIGENCIA 2025 - 2028**



**Juntos^{es}
Posible**

TABLA DE CONTENIDO

CAPÍTULO I	4
RECONOCIMIENTO SINDICAL, PARTES, PRINCIPIOS Y CAMPO DE APLICACIÓN	4
Cláusula primera. Reconocimiento sindical:	4
Cláusula segunda. Partes contractuales:	4
Cláusula tercera. Campo de aplicación de la presente convención colectiva de trabajo:	4
Cláusula cuarta. De la interpretación de las cláusulas convencionales - favorabilidad e inescindibilidad:	4
Cláusula quinta. Mínimo de derechos y garantías pactadas entre Comfamiliar De Nariño y "SINTRACOMFANARIÑO":	4
CAPÍTULO II	5
GARANTÍAS SINDICALES	5
Cláusula sexta. Auxilio sindical anual:	5
Cláusula séptima. Protección laboral por representación sindical:	5
Cláusula octava. Permisos sindicales:	5
- Asambleas generales ordinarias:	5
- Permiso sindical para el presidente del sindicato:	5
- Permiso sindical para la Junta Directiva:	6
- Permisos sindicales para delegados:	6
Cláusula novena. Del comité de diálogo laboral:	6
Cláusula décima. Publicación de la convención colectiva de trabajo e información sindical:	6
- Publicación de la convención colectiva:	6
- Derecho a la información sindical:	7
CAPÍTULO III	8
DEL RECONOCIMIENTO A LA MATERNIDAD Y PATERNIDAD Y PROTECCIÓN A LA FAMILIA	8
Cláusula décima primera. Protección al pre-pensionado:	8
Cláusula décima segunda. Protección a la maternidad y paternidad:	8
a. Ampliación de la licencia de maternidad y otras garantías:	8
- Licencia de maternidad ampliada:	8
- Auxilio para la madre trabajadora:	8
b. Ampliación de la licencia de paternidad y otras garantías:	8
- Licencia de paternidad ampliada:	8
c. Auxilio económico por hijos nacidos vivos y/o adoptados:	9
- Auxilio para el padre trabajador por su condición de paternidad:	9
CAPÍTULO IV	9
DEL DEBIDO PROCESO DISCIPLINARIO	9
Cláusula décima tercera. De la constitución de la comisión accidental encargada de la estructuración del proceso disciplinario:	9
CAPÍTULO V	10
DE LAS VACANTES Y ASCENSOS	10
Cláusula décima cuarta. Vacantes y ascensos:	10
CAPÍTULO VI	11
DE LOS RECONOCIMIENTOS Y AUXILIOS ECONÓMICOS	11
Cláusula decima quinta. Reconocimientos económicos:	11
a. Beneficio por matrimonio:	11
b. Comité de becas:	11
c. Becas para universidad de los trabajadores:	11
d. Permisos especiales:	11



**CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO SUSCRITA ENTRE LA CAJA DE
COMPENSACIÓN FAMILIAR DE NARIÑO Y EL SINDICATO DE TRABAJADORES
DE LA CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR DE NARIÑO
SINTRACOMFANARIÑO
VIGENCIA 2025 - 2028**



**Juntos
es
Posible**

- Permisos por logros académicos:	11
- Permiso extralegal por Luto:	11
- Descansos remunerados para el 24 de diciembre y festividades regionales y municipales:	12
e. Plan exequial:	12
f. Incentivo para los servicios que ofrece la caja de compensación familiar de Nariño:	13
g. Prima extralegal no salarial de antigüedad:	13
CAPÍTULO VII.	14
DEL INCREMENTO SALARIAL	14
Cláusula décima sexta. Incremento salarial:	14
CAPÍTULO VIII	16
DE LA ESTABILIDAD LABORAL	16
Cláusula décima séptima. Tabla de indemnización extralegal convencional:	16
Cláusula décima octava. De la estabilidad laboral y las prórrogas de los contratos a término fijo:	16
Cláusula décima novena. De la estabilidad laboral en contratos a término indefinido.	18
CAPÍTULO IX	20
SOBRE LOS BENEFICIOS Y GARANTÍAS DE LAS SEDES Y CARGOS ESPECÍFICOS DE LA CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR DE NARIÑO	20
Cláusula vigésima. Informe semestral del sindicato y respuesta de la Caja De Compensación Familiar De Nariño a requerimientos de infraestructura física y tecnológica:	20
Cláusula vigésima primera. Entrega de dotación en tiempo oportuno:	20
Cláusula vigésima segunda. Revisión de las tablas de viáticos:	20
Cláusula vigésima tercera. Disfrute de actividades promovidas por la Caja De Compensación Familiar De Nariño:	21
Cláusula vigésima cuarta. Adecuación de espacio para alimentación:	21
CAPÍTULO X	21
DEL SERVICIO EDUCATIVO DE LA CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR DE NARIÑO.	21
Cláusula vigésima quinta. De las mesas de concertación	21
CAPÍTULO XX	23
VIGENCIA DE LA CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO	23
Cláusula vigésima sexta. Vigencia y aplicación de la convención colectiva	23
Cláusula vigésima séptima. Régimen jurídico de los beneficios, primas y demás prerrogativas de la presente convención colectiva de trabajo:	23
Cláusula vigésima octava. No acumulación, ni coexistencia de beneficios extralegales:	23



**CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO SUSCRITA ENTRE LA CAJA DE
COMPENSACIÓN FAMILIAR DE NARIÑO Y EL SINDICATO DE TRABAJADORES
DE LA CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR DE NARIÑO
SINTRACOMFANARIÑO
VIGENCIA 2025 - 2028**



**Juntos
es
Posible**

**CAPÍTULO I
RECONOCIMIENTO SINDICAL, PARTES, PRINCIPIOS Y CAMPO DE APLICACIÓN**

Cláusula primera. Reconocimiento sindical:

COMFAMILIAR DE NARIÑO, reconoce y acepta al Sindicato de Trabajadores de la Caja de Compensación Familiar de Nariño "SINTRACOMFANARIÑO", con Acta de Constitución NURS 202206091000837 del 09 de junio de 2022, o como se denomine en el futuro, como representante de los trabajadores afiliados al precitado sindicato, en los términos de la ley, para todos los asuntos relacionados con la convención colectiva de trabajo y el derecho de asociación sindical.

Así mismo, se reconoce como estructura sindical a las Federaciones y Confederaciones sindicales, a las que pertenezca el sindicato "SINTRACOMFANARIÑO".

Cláusula segunda. Partes contractuales:

Son partes contratantes de la presente convención colectiva de trabajo, el sindicato de trabajadores de la Caja de Compensación Familiar de Nariño "SINTRACOMFANARIÑO" y por otro, la Caja de Compensación Familiar de Nariño "COMFAMILIAR DE NARIÑO"

Cláusula tercera. Campo de aplicación de la presente convención colectiva de trabajo:

La presente Convención Colectiva se aplicará a los trabajadores vinculados laboralmente a la Caja de COMPENSACIÓN Familiar de Nariño, afiliados a SINTRACOMFANARIÑO, sin perjuicio de la extensión de los derechos convencionales por sindicato mayoritario (mientras tal condición subsista), en los términos de la Ley, a los trabajadores no sindicalizados.

Igualmente, la convención se aplicará a los contratos vigentes al momento de su firma y a los futuros contratos que se celebren y por el término de la vigencia de la misma y de todas sus prórrogas, mientras subsista la condición de sindicato mayoritario.

Parágrafo primero. - Todos los artículos, Cláusulas, numerales, literales, párrafos o parte de estos que se encuentren en la anterior convención colectiva que, no hayan sido modificados o sustituidos por la presente convención o no constituyan hechos cumplidos, seguirán vigentes y se incorporarán a la que se firme, para que formen un solo cuerpo. De igual manera, todas las Cláusulas y disposiciones preexistentes que, en todo o en parte benefician al TRABAJADOR o al SINDICATO, que no constituyan hechos cumplidos, permanecerán vigentes. Lo anterior, en virtud del principio de integridad, favorabilidad y progresividad.

Cláusula cuarta. De la interpretación de las cláusulas convencionales - favorabilidad e inescindibilidad:

En la interpretación y aplicación de los acuerdos contenidos en la presente convención de trabajo, se aplicarán los principios de favorabilidad e inescindibilidad, dejando claro las partes que un trabajador no podrá beneficiarse de forma paralela de diferentes acuerdos colectivos.

Cláusula quinta. Mínimo de derechos y garantías pactadas entre Comfamiliar De Nariño y "SINTRACOMFANARIÑO":

Los acuerdos contenidos en la presente convención colectiva de trabajo constituyen el mínimo de derechos y garantías que deben reconocerse a favor de los trabajadores beneficiarios de la convención, durante la vigencia del presente acuerdo.



**CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO SUSCRITA ENTRE LA CAJA DE
COMPENSACIÓN FAMILIAR DE NARIÑO Y EL SINDICATO DE TRABAJADORES
DE LA CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR DE NARIÑO
SINTRACOMFANARIÑO
VIGENCIA 2025 - 2028**



**Juntos
es
Posible**

**CAPÍTULO II
GARANTÍAS SINDICALES**

Cláusula sexta. Auxilio sindical anual:

La Caja De Compensación Familiar De Nariño otorgará al sindicato SINTRACOMFANARIÑO un auxilio sindical anual en los siguientes términos:

1. Para el año 2025, un auxilio equivalente al valor de DIEZ MILLONES NOVECIENTOS VEINTIOCHO MIL PESOS (\$10.928.000) reconocido en la anterior convención colectiva, más IPC del año inmediatamente anterior, los cuales se pagarán a más tardar el día treinta (30) de junio de 2025.
2. Para el año 2026, un auxilio equivalente al pago de la vigencia 2025 más el IPC del año inmediatamente anterior, los cuales se pagarán a más tardar el día treinta (30) de junio de 2026.
3. Para el año 2027, un auxilio equivalente al pago de la vigencia 2026 más el IPC del año inmediatamente anterior, los cuales se pagarán a más tardar el día treinta (30) de junio de 2027.
4. Para el año 2028, un auxilio equivalente al pago de la vigencia 2027 más el IPC del año inmediatamente anterior, los cuales se pagarán a más tardar el día treinta (30) de junio de 2028.

Cláusula séptima. Protección laboral por representación sindical:

La empresa no ejercerá ningún tipo de represalias y amparará a los miembros de la comisión negociadora y asesores elegidos por la Asamblea General Sindical, en un número total de seis (6) personas que hayan participado en la etapa de arreglo directo. Los trabajadores serán definidos por la Junta Directiva del sindicato. Esta protección implica que, todo despido sin justa causa que se genere durante el término de tres (3) meses contados a partir de la firmeza o ejecutoria de la convención colectiva o del laudo arbitral es ineficaz.

Cláusula octava. Permisos sindicales:

LA CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR DE NARIÑO concederá a la organización sindical SINTRACOMFANARIÑO los siguientes permisos de carácter remunerado:

- Asambleas generales ordinarias:

LA CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR DE NARIÑO concederá a SINTRACOMFANARIÑO el permiso remunerado a la totalidad de los trabajadores afiliados para que, estos participen dos (2) veces al año en las Asambleas Generales ordinarias que establece la ley.

Para tramitar estos permisos, la organización sindical deberá comunicar por escrito a la Coordinación de Talento Humano, con quince (15) días calendario de anticipación a su realización, la fecha establecida para la actividad. El sindicato promoverá que las asambleas generales no afecten severamente el cumplimiento de las actividades laborales de sus afiliados.

- Permiso sindical para el presidente del sindicato:

LA CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR DE NARIÑO concederá a SINTRACOMFANARIÑO un permiso sindical al presidente de la organización sindical equivalente a doce (12) días al año, que se tomarán 1 día mensualmente.



**CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO SUSCRITA ENTRE LA CAJA DE
COMPENSACIÓN FAMILIAR DE NARIÑO Y EL SINDICATO DE TRABAJADORES
DE LA CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR DE NARIÑO
SINTRACOMFANARIÑO
VIGENCIA 2025 - 2028**



**Juntos
es
Posible**

- Permiso sindical para la Junta Directiva:

LA CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR DE NARIÑO concederá a la Junta Directiva de SINTRACOMFANARIÑO ciento diez (110) días de permisos al año, que distribuirá entre sus integrantes, conforme a su organización interna, destinados exclusivamente para el cumplimiento de sus funciones sindicales.

- Permisos sindicales para delegados:

LA CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR DE NARIÑO concederá a SINTRACOMFANARIÑO cincuenta (50) permisos sindicales al año, que distribuirá entre sus trabajadores afiliados que cumplen el rol de delegados, conforme a su organización interna, destinados exclusivamente para el cumplimiento de sus funciones sindicales.

Parágrafo primero. - La solicitud de permiso sindical, salvo la que corresponde a las Asambleas Generales Ordinarias que tienen su propia regulación establecida en esta Cláusula, se deberá presentar ante la Coordinación de Talento Humano de LA CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR DE NARIÑO o a quien corresponda con copia al jefe inmediato del trabajador y con una antelación mínima de dos (2) días hábiles anteriores al hecho que lo motivan. Se exceptúan aquellos eventos que por situaciones de fuerza mayor, caso fortuito o requerimiento de autoridad así lo impidan.

Cláusula novena. Del comité de diálogo laboral:

Las partes acuerdan la realización de una reunión cada cuatro (4) meses, dentro de la cual se revisarán temas relacionados con el seguimiento de la presente convención colectiva de trabajo y aquellos que se consideren pertinentes por las partes. Igualmente, la organización sindical podrá informar respecto a eventuales riesgos que se evidencien en las diferentes operaciones de la Caja, para que COMFAMILIAR DE NARIÑO analice la situación.

La reunión se efectuará en un comité conformado por tres (3) miembros de la organización sindical "SINTRACOMFANARIÑO", y tres (3) representantes elegidos por la Caja.

De cada reunión del comité de diálogo laboral se levantará un acta, documento que será entregado a la organización sindical a la finalización de la reunión.

Al inicio de la reunión de cada comité se revisarán los puntos y las respuestas de los temas tratados y que constan en el acta de la reunión inmediatamente anterior.

Las partes acuerdan establecer un cronograma de reuniones durante la vigencia de la convención colectiva de trabajo. Las fechas podrán ser modificadas por acuerdo entre las partes.

Parágrafo. - Los representantes del Sindicato serán designados por la Junta Directiva.

Cláusula décima. Publicación de la convención colectiva de trabajo e información sindical:

- Publicación de la convención colectiva:

La Caja de Compensación Familiar dentro de los 30 días calendario siguientes a la firma de la presente convención colectiva y con sus propios recursos, entregará a la totalidad de trabajadores adscritos a la empresa, las cartillas digitales con logos del Sindicato y de la Empresa en la cual se integre todo el contenido de la convención colectiva, sin omitir ninguno de los puntos pactados.

Antes de su publicación se conformará un comité paritario conformado por cuatro (4) personas, dos (2) elegidos por el sindicato y dos (2) por la empresa a fin de que, se revise el contenido del mismo y lograr que el texto a publicar cumpla con identidad a lo pactado entre las partes. En la publicación digital de la convención colectiva y/o laudo arbitral, se incluirá el link de acceso a las redes sociales de la organización sindical.



**CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO SUSCRITA ENTRE LA CAJA DE
COMPENSACIÓN FAMILIAR DE NARIÑO Y EL SINDICATO DE TRABAJADORES
DE LA CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR DE NARIÑO
SINTRACOMFANARIÑO
VIGENCIA 2025 - 2028**



**Juntos es
Posible**

El empleador permitirá que, en el link de herramientas que se ubica en la página web de la institución y de manera permanente se publique la convención colectiva y/o laudo arbitral, sin restricción alguna y de libre acceso.

Por una única vez, el empleador publicará a través de CICON la convención colectiva y/o laudo arbitral, a los 30 días calendarios siguientes a la suscripción o expedición del documento que fuera pertinente.

- **Derecho a la información sindical:**

El empleador se obliga con el Sindicato a:

- a. Permitirá la ubicación de una cartelera interna, que se ajustará a las determinaciones técnicas para uso de espacios y no contaminación visual establecidos por la Caja, en cada sede administrativa de la Corporación en las ciudades de Pasto (Agualongo, Colegio Siglo XXI, sedes Institutos Técnicos Pasto, y Jardín Social), Ipiales y Tumaco y en las sedes operativas de Chilví, Juanambú, Chachagüí e Imúes, así como en otros municipios en los que se llegue a hacer presencia; misma que será exclusivamente para uso de los representantes sindicales y socialización de la información que requiera el sindicato.
- b. Permitirá que, al momento de la vinculación de un nuevo trabajador, por parte del personal de la empresa, en la inducción, se suministre la información sobre la existencia de las organizaciones sindicales y los mecanismos de acceso a la información que estas hayan facilitado. De esta obligación se llevará registro a través de un formato dentro del Procedimiento para Inducción y Reinducción para el Personal de la Caja de Compensación, el cual deberá ser creado en el SIG. El formato mencionado será creado como formato anexo por solicitud que se realizará desde la Coordinación de Talento Humano, ante la Coordinación de Desarrollo Organizacional, quien adelantará los trámites pertinentes, dentro de los tres (3) meses siguientes a la suscripción de este acuerdo. La Dirección Administrativa lo aprobará y remitirá a la Coordinación de Desarrollo Organizacional para su aplicación inmediata.
- c. Permitirá que, los trabajadores nuevos cuenten con una inducción por parte de un directivo sindical, a fin de motivar en estos la afiliación al sindicato.

Parágrafo primero. - Información sobre las cuotas sindicales. - A la firma de la presente convención colectiva, la empresa realizará los descuentos de las cuotas ordinarias y extraordinarias a los trabajadores sindicalizados y a los que se benefician de la convención colectiva en tanto se conserve la condición de sindicato mayoritario, en armonía a lo establecido en los Estatutos Sindicales. Todos estos descuentos se girarán a favor de la Tesorería de la Organización Sindical. El empleador remitirá hasta el día 10 calendario de cada mes al correo electrónico del sindicato, un informe de todos los trabajadores a quienes se les realizó el descuento salarial por cuotas sindicales del mes anterior.

Frente a los trabajadores sindicalizados, el informe deberá contener el número de identificación, nombres y apellidos del trabajador, cargo, lugar de trabajo, y valor del aporte.

Respecto de los trabajadores no sindicalizados, el empleador reportará el número de trabajadores, su nombre, apellidos, número de identificación, y valor del aporte. El empleador se reservará los datos de índole personal.

Parágrafo segundo. - Información y procedimiento de renunciaciones a derechos convencionales. - La empresa informará, de manera inmediata ante la Secretaría del sindicato sobre las renunciaciones a derechos convencionales que hayan presentado los trabajadores, indicando el cargo, correo electrónico y contacto del trabajador; ello en tanto la organización conserve su condición de sindicato mayoritario. Esta renuncia solo será efectiva transcurridos 5 días después a su presentación. Durante dicho tiempo, el SINDICATO dialogará con el trabajador a fin de indicarle las consecuencias que dicha decisión acarrea para sus derechos laborales. Si el trabajador decide retractarse a su renuncia, este deberá informar al empleador con copia al sindicato sobre tal decisión. Si, por el contrario, se ratifica en su decisión



**CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO SUSCRITA ENTRE LA CAJA DE
COMPENSACIÓN FAMILIAR DE NARIÑO Y EL SINDICATO DE TRABAJADORES
DE LA CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR DE NARIÑO
SINTRACOMFANARIÑO
VIGENCIA 2025 - 2028**



**Juntos
es
Posible**

se informará de la misma al sindicato y al empleador de manera escrita o a través de correo electrónico. La inobservancia de este procedimiento hace ineficaz la decisión de renuncia a derechos convencionales.

**CAPÍTULO III.
DEL RECONOCIMIENTO A LA MATERNIDAD Y PATERNIDAD Y PROTECCIÓN A LA FAMILIA**

Cláusula décima primera. Protección al pre-pensionado:

COMFAMILIAR DE NARIÑO, se compromete a dar aplicación a las reglas legales vigentes que regulen el fuero de pre-pensión en los eventos que se analicen despidos sin justas causas.

Este fuero no aplica cuando se trate de terminaciones de contratos de trabajo con justa causa o por la estructuración de una causal legal de finalización del vínculo laboral

Cláusula décima segunda. Protección a la maternidad y paternidad:

A la firma de la presente convención colectiva, el empleador reconocerá las siguientes prestaciones:

a. Ampliación de la licencia de maternidad y otras garantías:

- Licencia de maternidad ampliada:

A partir de la firma de la presente convención colectiva, la empresa reconocerá como licencia de maternidad ampliada, un total de dieciséis (16) días hábiles adicionales a los establecidos en la ley laboral colombiana.

Parágrafo. - Los días aquí concedidos comprenden los iniciales ocho (8) días hábiles reconocidos en la convención colectiva 2022-2024, aumentados estos en ocho (8) días hábiles más, como resultado de este nuevo proceso de negociación colectiva. Por lo anterior, las partes deciden que esta Cláusula deroga la disposición contenida en la anterior convención colectiva por ser más favorable.

- Auxilio para la madre trabajadora:

A la firma de la presente convención colectiva la Empresa reconocerá a la trabajadora, un auxilio económico del 50% de un (1) SMMLV por cada hijo nacido vivo en diferente parto. Para acceder a dicho reconocimiento se requerirá el registro civil de nacimiento.

Parágrafo primero. - Este auxilio será también otorgado cuando se trata de hijos reconocidos por adopción. Para su trámite se requerirá el registro civil de adopción.

Parágrafo segundo. - El empleador reconocerá un descuento del 10% en todos los servicios de droguerías de la Caja de Compensación Familiar de Nariño, destinados a cubrir las necesidades de la madre y su hijo aplicados en productos relacionados con el proceso de gestación, crecimiento, desarrollo y bienestar; para lo cual la madre trabajadora deberá acreditar el resultado y/o prueba positiva de embarazo. Este beneficio tendrá una duración hasta los dos años siguientes a esta acreditación o desde que el empleador tenga conocimiento del estado de embarazo.

b. Ampliación de la licencia de paternidad y otras garantías

- Licencia de paternidad ampliada:

A partir de la firma de la presente convención colectiva, la empresa reconocerá como licencia de paternidad ampliada, un total de dieciséis (16) días hábiles adicionales a los establecidos en la ley laboral colombiana.

Parágrafo. - Los días aquí concedidos comprenden los iniciales tres (03) días hábiles reconocidos en la convención colectiva 2022-2024, aumentados estos en trece (13) días hábiles más, como resultado de este nuevo proceso de



**CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO SUSCRITA ENTRE LA CAJA DE
COMPENSACIÓN FAMILIAR DE NARIÑO Y EL SINDICATO DE TRABAJADORES
DE LA CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR DE NARIÑO
SINTRACOMFANARIÑO
VIGENCIA 2025 - 2028**



**Juntos
es
Posible**

negociación colectiva. Por lo anterior, las partes deciden que esta Cláusula deroga la disposición contenida en la anterior convención colectiva por ser más favorable.

- c. Auxilio económico por hijos nacidos vivos y/o adoptados:
- Auxilio para el padre trabajador por su condición de paternidad:

A partir de la firma de la presente convención colectiva, el empleador reconocerá al trabajador en su condición de paternidad un auxilio económico del 50% de un (1) SMMLV, los cuales se cancelarán por el hijo nacido vivo.

Parágrafo primero. - El auxilio mencionado anteriormente se le entregará a la madre del menor al número de cuenta bancaria que, ella registre en la caja de Compensación familiar de Nariño, acreditando el registro civil de nacimiento.

Parágrafo segundo. - Este auxilio será también reconocido cuando se trata de hijos por adopción. Para su reconocimiento se requerirá el registro civil respectivo.

Parágrafo tercero. - El empleador reconocerá un descuento del 10% en todos los beneficios de droguerías de la Caja de Compensación Familiar de Nariño., una vez el padre acredite su paternidad con el registro civil de nacimiento y hasta por dos años siguiente a esta acreditación. Este beneficio se extiende para las necesidades de la madre y su hijo aplicados en productos relacionados con el proceso de crecimiento, desarrollo y bienestar.

CAPÍTULO IV

DEL DEBIDO PROCESO DISCIPLINARIO

Cláusula décima tercera. De la constitución de la comisión accidental encargada de la estructuración del proceso disciplinario:

La Caja de Compensación Familiar de Nariño y SINTRACOMFANARIÑO constituirán una comisión accidental integrada por tres (3) representantes de la empresa y tres (3) integrantes de la organización sindical, elegidos estos últimos por la Junta Directiva del sindicato. Esta comisión se constituirá dentro del plazo máximo de un (1) mes, contado a partir de la firma de la presente convención colectiva.

La citada comisión se crea con el fin de concertar y ajustar el procedimiento disciplinario, el cual deberá contar con los parámetros mínimos establecidos por el marco normativo, garantizando en todo momento el respeto a los principios fundamentales del debido proceso, la presunción de inocencia y el derecho a una investigación preliminar adecuada.

Las partes determinan y acuerdan que el procedimiento disciplinario deberá contener como mínimo, y no será objeto de nueva reinterpretación que las elimine, las siguientes garantías:

- a. Etapa de investigación preliminar, cuyo objetivo será determinar de manera temprana y objetiva la existencia de elementos suficientes para dar curso a un procedimiento formal. De esta forma, se evitará la apertura de investigaciones innecesarias, al identificar, de forma temprana, las circunstancias que puedan llegar a requerir un análisis más profundo o, en su defecto, que puedan resolverse de manera ágil y menos gravosa para las partes involucradas, optimizando el uso de los recursos institucionales y de los mecanismos para la gestión eficiente de situaciones complejas, como por ejemplo, el direccionamiento al Comité de Convivencia Laboral para aquellas relacionadas con ambiente laboral.
- b. Mantenimiento de la garantía del despido como sanción disciplinaria. Siguiendo lo establecido en el R.I.T., se tramitarán por el mismo proceso, los asuntos disciplinarios y aquellos relacionados con la terminación de los contratos de trabajo derivados de la presencia de conductas que puedan considerarse violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador de acuerdo con los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en las normas que rigen el vínculo laboral.



**CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO SUSCRITA ENTRE LA CAJA DE
COMPENSACIÓN FAMILIAR DE NARIÑO Y EL SINDICATO DE TRABAJADORES
DE LA CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR DE NARIÑO
SINTRACOMFANARIÑO
VIGENCIA 2025 - 2028**



**Juntos
es
Posible**

- c. Se establecerán plazos prudenciales, que no dilaten innecesariamente el trámite disciplinario, para la presentación de descargos, formulación de recursos de apelación y para la recepción o solicitud de pruebas o la ampliación de este término, en caso de requerirse, y cualquier otra situación que la comisión encuentre necesaria, a fin de que se pueda ejercer en debida forma el derecho de defensa, la cual en todo caso no será inferior a los términos establecidos en el actual procedimiento disciplinario.
- d. La reglamentación del recurso de apelación, frente a decisiones del desarrollo de la investigación, como aquellas que niegan pruebas o resuelven un incidente, deberá tener en cuenta un plazo prudencial que no será igual ni superior al que se establezca para impugnar las decisiones que impongan sanciones en primera instancia. El trámite de la apelación de decisiones de primera instancia que impliquen sanción deberá realizarse por escrito y un plazo que la comisión establecerá, como mínimo, de tres (3) días, contados a partir de su notificación.
- e. En relación a los llamados de atención que constituyen requerimiento de cumplimiento de deberes o atención de prohibiciones relacionadas con la actividad laboral, a los trabajadores que en algún momento realicen una conducta contraria a las normas que rigen la relación de trabajo, pero que no sean de tal trascendencia que impliquen la apertura de investigación preliminar, estos no serán remitidos a la hoja de vida ni constituirán antecedentes disciplinarios. Sin embargo, el llamado de atención que derive del trámite disciplinario, como sanción al trabajador, una vez agotado el debido proceso tendrá su respectiva anotación en hoja de vida. De esta manera se garantizan el derecho a la defensa y a la contradicción.
- f. En todo trámite disciplinario se dejará constancia de haber recordado al trabajador que puede ser asesorado por la organización sindical a la cual pertenezca y, además, que se convoca oficialmente a dos representantes del sindicato al que esté afiliado, dejando sin efecto alguno la sanción disciplinaria que se imponga pretermitiendo este trámite.

Parágrafo.- Reestructuración orgánica: La Caja de Compensación Familiar de Nariño, desde la firma de la presente convención colectiva, solicitará ante el Agente Especial de Intervención o quien haga sus veces la autorización para que la Oficina de Control Interno Disciplinario, como dependencia de vigilancia y control, opere de manera autónoma e independiente, con competencia y capacidad para disciplinar a todos los trabajadores, inclusive quienes fungen u ocupan los cargos de la alta dirección, con excepción de la Dirección Administrativa de la Caja de Compensación Familiar de Nariño, escindiéndola de la Secretaría General.

La presentación de la propuesta de reestructuración orgánica será presentada dentro de los dos (2) meses siguientes a la constitución de la comisión accidental de que trata este articulado, y estará a cargo de quienes la integran.

**CAPÍTULO V
DE LAS VACANTES Y ASCENSOS**

Cláusula décima cuarta. Vacantes y ascensos:

Dentro de los tres (3) meses siguientes a la firma de la presente convención, COMFAMILIAR DE NARIÑO adoptará un régimen de vacantes y ascensos, aplicable a todos los trabajadores vinculados por contrato de trabajo a término fijo, incluidos los beneficiarios de la presente convención.

Parágrafo.- A partir de la firma de la presente convención colectiva, se organizará una COMISIÓN PARITARIA conformada por 4 delegados del empleador y 4 delegados de los trabajadores integrados así: dos (2) delegados escogidos por la Asamblea General y/o por la Junta Directiva de SINTRACOMFANARIÑO, un (1) delegado escogido por la Asamblea General y/o por la Junta Directiva del SINDICATO SINTRACOMFAMILIAR DE NARIÑO y un (1) representante de los trabajadores no sindicalizados delegado por el mismo grupo.



**CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO SUSCRITA ENTRE LA CAJA DE
COMPENSACIÓN FAMILIAR DE NARIÑO Y EL SINDICATO DE TRABAJADORES
DE LA CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR DE NARIÑO
SINTRACOMFANARIÑO
VIGENCIA 2025 - 2028**



**Juntos
es
Posible**

Dicha comisión se encargará de apoyar, verificar y acompañar el trámite de determinación del número de trabajadores que la Caja de Compensación Familiar de Nariño requiere, y para lo cual, la empresa se obliga a ejecutar el estudio técnico de cargas laborales. Dicho estudio tiene como finalidad determinar y consolidar la planta de personal y el organigrama final que, permita la adopción de decisiones administrativas y del Talento Humano".

**CAPÍTULO VI
DE LOS RECONOCIMIENTOS Y AUXILIOS ECONÓMICOS**

Cláusula decima quinta. Reconocimientos económicos:

a. Beneficio por matrimonio:

LA CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR DE NARIÑO reconocerá al trabajador beneficiario de la Convención Colectiva de Trabajo que contraiga matrimonio, seis (6) días hábiles de permiso remunerados los cuales se podrán disfrutar con anterioridad a la fecha de matrimonio, o dentro de los treinta (30) días siguientes a su celebración, el beneficiario de esta licencia deberá presentar la Coordinación de Talento Humano de la Caja el documento que acredite la celebración del matrimonio y/o la fecha en que se perfeccionará.

b. Comité de becas:

El empleador se obliga a conformar un comité de asignación de becas impar integrado por cinco trabajadores, dos (2) de los cuales se reservan a afiliados designados por la Junta Directiva del Sindicato de Trabajadores, un (01) trabajador no afiliado al sindicato SINTRACOMFANARIÑO, y dos representantes del empleador.

c. Becas para universidad de los trabajadores:

La Empresa se obliga a mantener el rubro para becas académicas concedidas para la vigencia 2025. Durante los años de vigencia de la convención colectiva el empleador se obliga a presentar en el presupuesto anual respectivo el rubro actualizado para su aprobación; inicialmente por el agente especial de intervención y/o el concejo directivo o quien haga sus veces.

Parágrafo. - Para la presentación del presupuesto por parte de la Gerencia de la corporación, se tomará como base el valor asignado para becas aprobado durante la vigencia 2025 por valor de \$250.000.000. Dicho monto será el mínimo que se aplicará en cada una de las vigencias durante los 4 años de la presente convención.

d. Permisos especiales:

- Permisos por logros académicos:

Se reconocerán dos días (2) hábiles de permiso por reconocimiento de logros académicos al obtener los títulos de bachiller, técnico, tecnólogo, pregrado y postgrado (especialización, maestría, doctorado) y una tarjeta de felicitación virtual.

- Permiso extralegal por Luto:

La empresa mantendrá la garantía establecida en la convención colectiva 2022-2024 no denunciada y que se transcribe a continuación:

COMFAMILIAR DE NARIÑO otorgará un (01) día hábil adicional a los legales por concepto de licencia extralegal por luto, cuando la muerte del familiar del trabajador ocurra en el Departamento de Nariño.

En este sentido, COMFAMILIAR DE NARIÑO otorgará dos (02) días hábiles adicionales a los legales por concepto de licencia extralegal por luto, cuando la muerte del familiar ocurra en un departamento diferente al Departamento de Nariño.



**CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO SUSCRITA ENTRE LA CAJA DE
COMPENSACIÓN FAMILIAR DE NARIÑO Y EL SINDICATO DE TRABAJADORES
DE LA CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR DE NARIÑO
SINTRACOMFANARIÑO
VIGENCIA 2025 - 2028**



**Juntos
es
Posible**

Parágrafo Primero. - Estos días extralegales por licencia de luto se concederán cuando el familiar fallecido se encuentre dentro de los grados de consanguinidad y afinidad definidos por la ley.

Parágrafo Segundo. - Los días de permiso extralegal por luto deberán ser tomados de forma inmediata a la finalización de la licencia legal por luto.

- Descansos remunerados para el 24 de diciembre y festividades regionales y municipales:

1.- La Caja de Compensación Familiar de Nariño, en cumplimiento de las políticas de bienestar social vigentes en la institución, otorgará el 24 de diciembre como jornada de descanso remunerada para su personal administrativo, en cumplimiento a la ley 1857 de 2017 o norma que la sustituya, donde se estipula el denominado Día de la Familia, esta disposición no obstante seguirá aplicándose durante la vigencia de la presente convención colectiva. El descanso para el 31 de diciembre quedará sujeto a la discrecionalidad del empleador.

En el evento en que, el día 24 de diciembre corresponda a un día no hábil, se tomará el descanso en el día laboral inmediatamente anterior.

Parágrafo primero. - Con la presente disposición se entiende cumplida la previsión legal contenida en la ley 1857 de 2017 toda vez que el empleador reconoce la posibilidad de descanso como facultad que otorga la ley.

2.- Para el personal de servicios sociales (Unidad prestadora de servicios, recreación, educación, droguerías, y otras): se cancelará por el día 24 de diciembre el recargo que la ley determina para los días festivos en el evento en que, el trabajador lo deba laborar.

Igualmente, para este personal el empleador cancelará el recargo que la ley determina correspondiente a dos (2) días festivos de acuerdo a las celebraciones (Carnavales de negros y blancos y Carnaval del Fuego), sobre aquellos que las entidades territoriales – municipales determinen como días cívicos.

e. Plan exequial:

A la firma de la presente convención colectiva, el empleador reconocerá a los trabajadores afiliados a la organización sindical el 100% del costo de un plan de previsión exequial con la entidad que el empleador considere pertinente, que cubra como mínimo, para el trabajador y cuatro (4) familiares:

1. Servicio inicial:
 - a) Retiro del cuerpo.
 - b) Tanatopraxia.
 - c) Cofre hasta 1 SMMLV.
 - d) Trámites legales y notariales.
2. Servicio intermedio
 - a) Sala de velación.
 - b) Arreglo floral.
 - c) Libro de firmas y oraciones.
 - d) Carroza fúnebre.
 - e) Serie de carteles.
 - f) Ceremonia de exequias (religiosa o ecuménica).
3. Destino final, hasta 3 SMMLV.
 - a) Inhumación en lote o bóveda temporal.
 - b) Cremación en cementerios distritales, municipales o privados.



**CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO SUSCRITA ENTRE LA CAJA DE
COMPENSACIÓN FAMILIAR DE NARIÑO Y EL SINDICATO DE TRABAJADORES
DE LA CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR DE NARIÑO
SINTRACOMFANARIÑO
VIGENCIA 2025 - 2028**



**Juntos^{es}
Posible**

f. Incentivo para los servicios que ofrece la caja de compensación familiar de Nariño:

El empleador se compromete con los trabajadores de la Caja de Compensación Familiar de Nariño a entregar un incentivo aplicable para los trabajadores, con la finalidad de promover la utilización de los servicios de recreación y educación (R y E), que presta la Caja a sus usuarios. Este incentivo se constituye de un monto máximo agotable, que se presupuestará para cada una de las vigencias de los años 2025 a 2028, en una suma anual total de hasta SESENTA Y SEIS MILLONES OCHOCIENTOS MIL PESOS (\$66.800.000), que se distribuirá entre todos los trabajadores beneficiados con este incentivo. El valor antes mencionado no es acumulable entre vigencias y deberá ser empleado en cada uno de los años mencionados.

Este incentivo se aplicará a los trabajadores afiliados a la organización sindical y a los demás que resulten beneficiados con la presente convención, mientras subsista la condición de sindicato mayoritario, teniendo en cuenta la siguiente tabla de aplicación proporcional, frente al valor a pagar, una vez aplicada a la tarifa subsidiada que corresponda, así:

CATEGORIAS porcentaje (%) del incentivo para la utilización de servicios de R y E.

- A. 30%
- B. 40%
- C. 50%

Este incentivo debe ser de uso exclusivo del trabajador y sus beneficiarios registrados como integrantes de su grupo familiar, en los servicios de recreación y deporte de las unidades del área de servicios sociales, como también servicios de educación (Colegio Siglo XXI e Instituto Técnico) de la Caja de Compensación Familiar de Nariño. Se encontrarán excluidos de este acuerdo y no hacen parte de la presente negociación los servicios de alquiler de cabañas en el centro recreacional "Un Sol Para Todos Chachagüí", así como los servicios de las unidades de negocio auto costeables.

El sindicato SINTRACOMFANARIÑO será responsable de socializar la metodología de utilización de este incentivo a sus afiliados y a los trabajadores beneficiados, mientras subsista la condición de sindicato mayoritario, y propenderá por la distribución y el uso adecuado del monto agotable aquí referido.

g. Prima extralegal no salarial de antigüedad:

Durante la vigencia de la presente convención colectiva, pagará a los trabajadores beneficiarios de la misma, una prima extralegal no salarial por antigüedad de la siguiente forma:

1. Cuando el trabajador cumpla cinco (5) años de servicios continuos como trabajador directo de COMFAMILIAR DE NARIÑO desde la suscripción del último contrato, la Caja pagará una prima extralegal no salarial por antigüedad equivalente a seis (6) días de salario básico que el trabajador se encuentre devengando al momento del pago de la bonificación.
2. Cuando el trabajador cumpla diez (10) años de servicios continuos como trabajador directo de COMFAMILIAR DE NARIÑO desde la suscripción del último contrato, la Caja pagará una prima extralegal no salarial por antigüedad equivalente a diez (10) días de salario básico que el trabajador se encuentre devengando al momento del pago de la bonificación.
3. Cuando el trabajador cumpla quince (15) años de servicios continuos como trabajador directo de COMFAMILIAR DE NARIÑO desde la suscripción del último contrato, la Caja pagará una prima extralegal no salarial por antigüedad equivalente a quince (15) días de salario básico que el trabajador se encuentre devengando al momento del pago de la bonificación.
4. Cuando el trabajador cumpla veinte (20) años de servicios continuos como trabajador directo de COMFAMILIAR DE NARIÑO desde la suscripción del último contrato, la Caja pagará una prima extralegal no



**CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO SUSCRITA ENTRE LA CAJA DE
COMPENSACIÓN FAMILIAR DE NARIÑO Y EL SINDICATO DE TRABAJADORES
DE LA CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR DE NARIÑO
SINTRACOMFANARIÑO
VIGENCIA 2025 - 2028**



**Juntos
es
Posible**

salarial por antigüedad equivalente a veinte (20) días de salario básico que el trabajador se encuentre devengando al momento del pago de la bonificación.

5. Cuando el trabajador cumpla veinticinco (25) años de servicios continuos como trabajador directo de COMFAMILIAR DE NARIÑO desde la suscripción del último contrato y cada quinquenio, la Caja pagará una prima extralegal no salarial por antigüedad equivalente a treinta (30) días de salario básico que el trabajador se encuentre devengando al momento del pago de la bonificación.

Las partes acuerdan que la prima establecida en la presente Cláusula para ningún efecto y no tiene naturaleza salarial y será pagada en la quincena que el trabajador cumpla con el tiempo de antigüedad establecido en el presente artículo.

Parágrafo. - Se entenderá continuidad de la relación laboral, cuando entre uno y otro contrato a término fijo no existan periodos superiores a 31 días de interrupción.

**CAPÍTULO VII
DEL INCREMENTO SALARIAL**

Cláusula decima sexta. Incremento salarial:

A partir de la suscripción de la presente convención colectiva, las partes suscribientes del acuerdo pactan que el empleador incrementará los salarios de los trabajadores afiliados a la organización sindical, tomando como base el ajuste del Salario Mínimo Mensual Legal y Vigente, que fije el Gobierno Nacional para cada anualidad.

Este incremento se aplicará de manera retroactiva a partir del 01 de enero del año 2025.

Para las vigencias 2026, 2027 y 2028 el ajuste se aplicará desde el 01 de enero al 31 de diciembre de cada año, con base en el SMMLV por cada anualidad.

En el evento de la prórroga automática de la convención colectiva, esta Cláusula así se mantendrá hasta la suscripción de una nueva convención colectiva, laudo arbitral y/o acta extra-convencional que la modifique; y, por tanto, los ajustes anuales siguientes deberán realizarse con base en el SMMLV.

Parágrafo primero. - Bonificación extralegal anual: A partir de la suscripción de la convención colectiva, el empleador reconocerá una bonificación extralegal anual, no constitutiva de salario, que se cancelará dentro de los diez (10) primeros días del mes de junio de cada año, a los beneficiarios a quienes el sindicato SINTRACOMFANARIÑO certifique como titulares de la misma, mediante comunicación escrita, ante el área de Gestión del Talento Humano de la Caja de Compensación. Se deja claridad de que el Sindicato SINTRACOMFANARIÑO se declara como el único ente responsable de la distribución, asignación y certificación necesarios para el pago de esta bonificación.

Para el reconocimiento y pago de la bonificación extralegal anual mencionada, se tendrán en cuenta los siguientes ítems:

- a. El empleador reconocerá cuatrocientos seis (406) cupos a favor de la organización sindical, a quienes se les otorgará esta bonificación. Este límite se mantendrá inmodificable durante la vigencia de la convención colectiva y sus prorrogas, hasta tanto una convención colectiva, laudo arbitral o acta extra convencional posterior lo modifique.
- b. De los 406 cupos, las partes suscriptoras de la convención reconocen que:
 - b.1. Trescientos siete (307) cupos serán reservados para los afiliados a SINTRACOMFANARIÑO con más de dos (2) años de antigüedad de vinculación a esa organización.
 - b.2. Y los restantes noventa y nueve (99) cupos serán reservados para afiliados a SINTRACOMFANARIÑO que lleven entre un (1) año y un día y hasta dos (2) años de antigüedad de vinculación a esa organización.



**CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO SUSCRITA ENTRE LA CAJA DE
COMPENSACIÓN FAMILIAR DE NARIÑO Y EL SINDICATO DE TRABAJADORES
DE LA CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR DE NARIÑO
SINTRACOMFANARIÑO
VIGENCIA 2025 - 2028**



**Juntos
es
Posible**

- c. La bonificación se distribuirá privilegiando la antigüedad en la afiliación sindical a SINTRACOMFANARIÑO, reportada por esta organización, asignando un mayor porcentaje para los afiliados quienes acrediten dos (2) años y un (1) día de afiliación, y un menor porcentaje para aquellos afiliados con antigüedad de entre un (1) año y un día y hasta dos años.
- d. En el evento en que, alguno de los trabajadores beneficiados con la bonificación extralegal, contemplada en este párrafo, sea desafiado a la organización sindical o pierda la calidad de trabajador activo de la empresa, la Junta Directiva del Sindicato, bajo su propia responsabilidad y autonomía, reasignará el beneficio a quien cumpla con el tiempo de la afiliación establecido para esta bonificación, obligándose a expedir el respectivo certificado por la Secretaría General del Sindicato y a remitirlo directamente al área de Gestión del Talento Humano para que proceda con la respectiva inclusión y pago.
- e. En todo caso, la organización sindical deberá responder y asumir la indemnidad frente a todo reclamo que realice un trabajador ante la Caja de Compensación Familiar de Nariño cuando se discuta su condición de beneficiario, declarando indemne a esta última frente a cualquier perjuicio derivado de esta situación, pues el manejo y certificación de la información de antigüedad y condición de beneficiario será, única y exclusivamente, de responsabilidad de SINTRACOMFANARIÑO.
- f. La certificación que debe expedir SINTRACOMFANARIÑO para efectos de proceder al reconocimiento y pago de la bonificación extralegal anual aquí establecida, debe ser remitida al área de Gestión del Talento Humano, a más tardar dentro de los diez (10) primeros días del mes de mayo de cada anualidad.
- g. La liquidación y monto a reconocer por concepto de la bonificación, por parte de la Caja de Compensación Familiar de Nariño, se relaciona directamente y oscilará conforme a los rangos del incremento del SMLMV que se determine para cada año, como se detalla a continuación:
1. Si el porcentaje del incremento anual aplicable al salario mínimo legal vigente es del 8,3% o menor, la bonificación anual será del 200% de un (1) SMLMV para los 307 trabajadores, con más de dos (2) años de antigüedad de vinculación a SINTRACOMFANARIÑO, y del 100% de un (1) SMLMV para los 99 trabajadores con un (1) año y un (1) día y hasta dos (2) años de antigüedad de vinculación a SINTRACOMFANARIÑO.
 2. Si el incremento anual del SMLMV en cada vigencia está entre 8,31% y hasta el 10%: el bono se aplica según la siguiente tabla:

Rangos	Tope convención (2022-2024) 10,58%	Diferencia % de SMLMV frente a tope convención (2022- 2024)	%SMLMV para cálculo de bono a distribuir
Hasta 8.3%	10,58%	2.58%	200%(307t) y 100%(99 t)
Más de 8.3% a 9%	10,58%	1.58%	140%(307 t) y 70% (99 t)
Más de 9% a 9.5%	10,58%	1.08%	95% (307 t) y 50% (99 t)
Más de 9.5% a 10%	10,58%	0.58%	50%(307 t) y 30% (99 t)

3. Si el porcentaje del incremento anual del SMLMV es 10,1% o más, no se asignará bonificación alguna.
- h. La bonificación aquí prevista, se aplica exclusivamente a los afiliados de la organización sindical activos a la firma de la presente convención colectiva.



**CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO SUSCRITA ENTRE LA CAJA DE
COMPENSACIÓN FAMILIAR DE NARIÑO Y EL SINDICATO DE TRABAJADORES
DE LA CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR DE NARIÑO
SINTRACOMFANARIÑO
VIGENCIA 2025 - 2028**



**Juntos
es
Posible**

**CAPÍTULO VIII
DE LA ESTABILIDAD LABORAL**

Cláusula décima séptima. Tabla de indemnización extralegal convencional:

COMFAMILIAR DE NARIÑO, durante la vigencia de la presente convención colectiva de trabajo reconocerá una indemnización extralegal a los trabajadores con contrato de trabajo a término fijo beneficiados de la presente convención, que sean despedidos sin justa causa, teniendo en cuenta la antigüedad del último contrato de trabajo suscrito con la Caja, de la siguiente manera:

- a) Trabajador con una antigüedad de un (1) año a cinco (5) años: Indemnización legal determinada para el contrato de trabajo a término fijo más veinte (20) días de salario básico.
- b) Trabajador con una antigüedad superior a cinco (5) y hasta diez (10) años: Indemnización legal determinada para el contrato de trabajo a término fijo más cuarenta (40) días de salario básico.
- c) Trabajador con una antigüedad superior a diez (10) años: Indemnización legal determinada para el contrato de trabajo a término fijo más sesenta (60) días de salario básico.

Cláusula décima octava. De la estabilidad laboral y las prórrogas de los contratos a término fijo:

La Caja de Compensación Familiar de Nariño prorrogará, automáticamente, los contratos de trabajo a término fijo de los trabajadores afiliados a la organización sindical SINTRACOMFANARIÑO, que se encuentren activos a la firma de la presente convención colectiva, una vez se dé el vencimiento del periodo fijo pactado del contrato vigente, siempre y cuando se cumplan los parámetros que se establecen en esta Cláusula.

Dicha prórroga se aplicará conforme a los siguientes términos:

- a) Para aquellos trabajadores que, contando actualmente con contrato de trabajo vigente, al momento del vencimiento del periodo fijo pactado más inmediato a la firma de la presente convención colectiva, cuenten con menos de un (1) año de antigüedad en la Caja de Compensación Familiar de Nariño, la prórroga será por el mismo término establecido en el contrato inicial.
- b) Para aquellos trabajadores que, contando actualmente con contrato de trabajo vigente, al momento del vencimiento del periodo fijo pactado más inmediato a la firma de la presente convención colectiva, cuenten con una antigüedad en la Caja de Compensación Familiar de Nariño de un (1) año y un (1) día y hasta tres (3) años, la prórroga será por un periodo de un (1) año, pero es renovable indefinidamente.
- c) Para aquellos trabajadores que, contando actualmente con contrato de trabajo vigente, al momento del vencimiento del periodo fijo pactado más inmediato a la firma de la presente convención colectiva, cuenten con una antigüedad en la Caja de Compensación Familiar de Nariño de tres (3) años y un (1) día y hasta siete (7) años, la prórroga será por un periodo de dos (2) años, pero es renovable indefinidamente.
- d) Finalmente, para aquellos trabajadores que, contando actualmente con contrato de trabajo vigente, al momento del vencimiento del periodo fijo pactado más inmediato a la firma de la presente convención colectiva, cuenten con una antigüedad en la Caja de Compensación Familiar de Nariño de siete (7) años y un (1) día o más, la prórroga será por un periodo de tres (3) años; pero es renovable indefinidamente.

La prórroga mencionada operará automáticamente, si dentro del año previo al vencimiento del plazo pactado contractualmente, se cumplen los siguientes requisitos:



**CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO SUSCRITA ENTRE LA CAJA DE
COMPENSACIÓN FAMILIAR DE NARIÑO Y EL SINDICATO DE TRABAJADORES
DE LA CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR DE NARIÑO
SINTRACOMFANARIÑO
VIGENCIA 2025 - 2028**



**Juntos
es
Posible**

- Que el trabajador obtenga una calificación en la evaluación de desempeño con un resultado mínimo de 76 % (satisfactorio) o su equivalente, en la herramienta de evaluación del desempeño.
- Que el trabajador no presente sanciones disciplinarias ejecutoriadas dentro del último año previo al vencimiento del contrato, salvo que se trate de una (1) sola amonestación escrita.
- Que no exista causal objetiva determinada, para la terminación del contrato.

Parágrafo primero. - En el evento en que el empleador determine la continuidad del trabajador sancionado disciplinariamente la prórroga será por el mismo término establecido en el contrato vigente.

Parágrafo segundo. - Se aclara en este sentido que, el empleador no hará uso de la figura del preaviso, de manera arbitraria e injustificada.

Se entiende para todos los efectos que, los servicios continuos en la relación laboral y por tanto para determinar la antigüedad se aplicarán de la siguiente manera:

- Para los trabajadores vinculados a la organización sindical, a la firma del ACTA EXTRA CONVENCIONAL SUSCRITA ENTRE LA CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR DE NARIÑO - COMFAMILIAR DE NARIÑO Y EL SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR DE NARIÑO "SINTRACOMFANARIÑO" AÑO 2022, calendada el día dieciocho (18) de noviembre de 2022, se respetará la aplicación que se hizo del acuerdo segundo, denominado "Acuerdo único estructura de contratos de trabajo a término fijo de los trabajadores afiliados al sindicato", que establece un beneficio de antigüedad, para lo cual la continuidad en los contratos a término fijo de un mismo trabajador, se entendió surtida, hasta la fecha de suscripción del acta mencionada, si no existió un periodo de interrupción superior a dos (2) meses y veinte (20) días. Sin embargo, para los periodos laborados a partir del diecinueve (19) de noviembre de 2022 y hasta la fecha de cumplimiento de esta Cláusula, se entiende por servicios continuos si, entre los contratos a término fijo, no existe un periodo de interrupción de hasta treinta y un (31) días.
- Para los trabajadores afiliados a la organización sindical SINTRACOMFANARIÑO, vinculados a partir del 19 de noviembre de 2022, se entiende por servicios continuos si, entre los contratos a término fijo, existe un periodo de interrupción de hasta treinta y un (31) días.

El criterio aquí establecido de antigüedad y continuidad se extiende para la aplicación de la tabla de indemnización extralegal convencional de que trata esta Cláusula.

Parágrafo primero. - Quedan expresamente excluidos de la integridad de esta Cláusula:

- a) Los cargos de dirección, confianza y manejo, en virtud de la facultad discrecional del director de la Caja de Compensación Familiar de Nariño, siendo estos los de grado 15 nivel I y superiores, o los que fuesen equivalentes en una futura reorganización.
- b) Los trabajadores que se vinculen a la Caja de Compensación Familiar de Nariño con posterioridad a la suscripción de la presente convención.
- c) Los cargos de los trabajadores vinculados a proyectos desarrollados por la Caja de Compensación Familiar de Nariño.

Parágrafo segundo. - La Caja de Compensación Familiar de Nariño conformará una comisión accidental con la finalidad de determinar si, los trabajadores vinculados con la denominación de "proyectos" corresponden a actividades temporales, transitorias o accidentales o, por el contrario, ejecutan funciones misionales de carácter permanente. Este estudio se entregará en un plazo no superior a tres (3) meses a partir de la firma de la convención colectiva. El informe será presentado ante la organización sindical, quien, en el término no mayor a un mes, realizará las observaciones, recomendaciones y consideraciones necesarias, debidamente sustentadas. El empleador deberá justificar por qué se acogen o no las recomendaciones del Sindicato, manifestando por escrito en un término no mayor a 15 días. Durante



**CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO SUSCRITA ENTRE LA CAJA DE
COMPENSACIÓN FAMILIAR DE NARIÑO Y EL SINDICATO DE TRABAJADORES
DE LA CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR DE NARIÑO
SINTRACOMFANARIÑO
VIGENCIA 2025 - 2028**



**Juntos
es
Posible**

este período de estudio, se evaluará si los trabajadores, que inicialmente fueron contratados por un término temporal, cumplen funciones permanentes dentro de la Caja de Compensación Familiar de Nariño.

En el evento en que se determine que un trabajador temporal vinculado laboralmente a la firma de la presente convención colectiva desempeña actividades misionales dentro de la Caja de Compensación Familiar de Nariño, se le aplicará la tabla de prórrogas establecida en esta Cláusula, según su antigüedad en la Corporación.

Para los trabajadores que correspondan a actividades temporales y no misionales, se aplicarán disposiciones como la celebración de contratos por obra o labor determinada, trabajos accidentales, ocasionales o transitorios; o en su defecto a término fijo, exceptuándose la aplicación de esta Cláusula.

Se dará prioridad en el análisis para aquellos trabajadores que, durante el tiempo aquí establecido se tenga programado el vencimiento del plazo pactado de los contratos de trabajo.

Parágrafo tercero. - En el evento en que, por disposición legal, los contratos deban mutarse a término indefinido, el empleador deberá acoger tal mandato y aplicarlos de manera inmediata a los afiliados a SINTRACOMFANARIÑO, en los términos que estipule la Ley.

Parágrafo cuarto. - El procedimiento de evaluación de desempeño garantizará la formulación de reclamaciones o inconformidades por parte de los trabajadores evaluados, permitiendo la solicitud a la Coordinación de Talento Humano de programar una nueva evaluación, previo acuerdo conciliatorio para su mejora, o en su defecto de solicitar la calificación de un tercero.

Cláusula décima novena. De la estabilidad laboral en contratos a término indefinido.

A la firma de la presente convención colectiva, se integrará una comisión encargada conformada por 6 integrantes, 3 por parte del empleador y 3 por la Organización Sindical SINTRACOMFANARIÑO, escogidos estos últimos por su Junta Directiva. Se solicitará el acompañamiento permanente de la Procuraduría delegada para Asuntos Laborales. Esta comisión tendrá como finalidad verificar si los acuerdos convencionales y extraconvencionales celebrados previamente con el sindicato de trabajadores de la Caja de Compensación Familiar de Nariño- SINTRACOMFAMILIAR DE NARIÑO, incluida una presunta copia simple de un documento denominado acta extra convencional, reportada como firmada el 18 de octubre de 2024, son genuinos, legales, válidos y eficaces y, además, si afectan válidamente la posibilidad de la suscripción de contratos a término indefinido, permitiendo la extensión de los efectos de dicha convención a otros trabajadores diferentes a los afiliados a esa organización sindical y si esto pone en riesgo jurídico, administrativo y financiero la sostenibilidad y sustentabilidad de la Caja de Compensación Familiar de Nariño. Este análisis permitirá evaluar el riesgo de que, la mutación de contratos de trabajo de término fijo a indefinido, implique la ampliación y/o resurgimiento de las Cláusulas convencionales establecidas con dicho sindicato.

Las etapas que se surtirán para este fin son las siguientes:

1. Solicitud del empleador, por intermedio de autoridades competentes, para la obtención del original del presunto documento denominado acta extra convencional, reportada como firmada el 18 de octubre de 2024, aparentemente suscrito con el sindicato de trabajadores de la Caja de Compensación Familiar de Nariño- SINTRACOMFAMILIAR DE NARIÑO, o en caso contrario, obtener la constancia o declaración por los involucrados de la inexistencia de dicho documento, para lo cual se establece un término no mayor de tres (3) meses contados a partir de la firma de la presente convención colectiva. Sobre estas actuaciones el empleador comunicará de manera permanente los resultados a la Organización Sindical SINTRACOMFANARIÑO.
2. Una vez obtenida la respuesta a la petición mencionada en el numeral anterior, se reunirá la Comisión para contratar una firma de abogados o profesional del derecho de reconocida honorabilidad y trayectoria en el ámbito del derecho laboral colectivo, para que evalúe si los acuerdos convencionales y extraconvencionales



**CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO SUSCRITA ENTRE LA CAJA DE
COMPENSACIÓN FAMILIAR DE NARIÑO Y EL SINDICATO DE TRABAJADORES
DE LA CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR DE NARIÑO
SINTRACOMFANARIÑO
VIGENCIA 2025 - 2028**



**Juntos
es
Posible**

previamente celebrados con SINTRACOMFAMILIAR DE NARIÑO son genuinos, legales, válidos y eficaces y, además, afectan válidamente la posibilidad de la suscripción de contratos a término indefinido, permitiendo la extensión de los efectos de dicha convención a otros trabajadores diferentes a los afiliados a esa organización sindical y si esto pone en riesgo jurídico, administrativo y financiero la sostenibilidad y sustentabilidad de la Caja de Compensación Familiar de Nariño. Se aclara que, la contratación de dicho profesional, estará a cargo de COMFAMILIAR DE NARIÑO. El plazo para emitir dicho concepto será en el término de tres (3) meses contados a partir de la contratación.

3. Obtenido el concepto requerido, el mismo se socializará por el experto contratado ante la comisión, para que esta construya una consulta ante el Ministerio del Trabajo, la Organización Internacional del Trabajo - OIT, la Superintendencia del Subsidio Familiar y una facultad de Derecho de una universidad Colombiana, que cuente con un centro de investigación en derecho laboral y que se encuentre acreditada en alta calidad, a fin de que estas, a su vez, emitan un concepto que permita tomar la decisión de mutar o no los contratos de término fijo a indefinido. En todo caso, esta etapa no podrá ser superior a cinco (5) meses, contados a partir de la socialización del concepto del experto laboral.
4. Superado el término de cinco (5) meses mencionados en el numeral anterior, contando con, al menos, el concepto experto externo enunciado en el numeral 1 de este acápite y, al menos, con dos (2) de los conceptos solicitados a las autoridades referidas en el numeral 3, la comisión se reunirá y tomará la decisión que corresponda, dentro del mes siguiente.
5. En el evento de que la comisión concluya que es procedente la vinculación con contrato a término indefinido, el empleador se obliga, de manera inmediata, a:
 - a. Mutar los contratos de término fijo a indefinido, aplicable por una única vez, para aquellos trabajadores afiliados a la organización sindical que, contando actualmente con contrato de trabajo vigente, al momento del vencimiento del periodo fijo pactado más inmediato a la firma de la presente convención colectiva, cuenten con una antigüedad no inferior a 10 años de vinculación laboral directa con la Caja de compensación Familiar de Nariño.
 - b. Se entiende para todos los efectos que, los servicios continuos en la relación laboral y por tanto a tener en cuenta para determinar la antigüedad se aplicará lo definido en los contratos a término fijo establecido en esta Cláusula.
 - c. La mutación de contrato de término fijo a término indefinido en las condiciones aquí mencionadas se aplicará si dentro del año previo al vencimiento del plazo pactado del contrato vigente, se cumplen los siguientes requisitos:
 - Que el trabajador obtenga una calificación en la evaluación de desempeño con un resultado mínimo de 76 % (satisfactorio) o su equivalente, en la herramienta de evaluación del desempeño.
 - Que el trabajador no presente sanciones disciplinarias ejecutoriadas dentro del último año previo al vencimiento del contrato, salvo que se trate de una (1) sola amonestación escrita.
 - Que no exista causal objetiva determinada, para la terminación del contrato.

Parágrafo primero. - En el evento en que el empleador determine la continuidad del trabajador sancionado disciplinariamente, el contrato se prorrogará por el mismo término establecido en el contrato vigente.

Ámbito de aplicación de la Cláusula: Se aclara que el presente beneficio aplica únicamente para los afiliados activos a la fecha de la suscripción del presente documento, y se hará efectiva al momento del vencimiento del periodo fijo pactado más inmediato a la firma de la presente convención colectiva.



**CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO SUSCRITA ENTRE LA CAJA DE
COMPENSACIÓN FAMILIAR DE NARIÑO Y EL SINDICATO DE TRABAJADORES
DE LA CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR DE NARIÑO
SINTRACOMFANARIÑO
VIGENCIA 2025 - 2028**



**Juntos
es
Posible**

CAPÍTULO IX

**SOBRE LOS BENEFICIOS Y GARANTÍAS DE LAS SEDES Y CARGOS ESPECÍFICOS DE LA CAJA DE
COMPENSACIÓN FAMILIAR DE NARIÑO.**

Cláusula vigésima. Informe semestral del sindicato y respuesta de la Caja De Compensación Familiar De Nariño a requerimientos de infraestructura física y tecnológica:

El Sindicato presentará un informe a título de recomendación al empleador sobre las necesidades de infraestructura física y tecnológica. Este informe detallará las necesidades planteadas por sus afiliados a fin de mejorar la calidad, el suministro y la provisión de los activos, herramientas y elementos de trabajo.

Este informe se presentará en enero y julio ante la Subdirección administrativa. La Corporación se obliga a contestar los requerimientos de este informe dentro de los quince (15) días siguientes en los términos establecidos para el derecho de petición, indicando las gestiones o consideraciones que se consideren necesarias".

Cláusula vigésima primera. Entrega de dotación en tiempo oportuno:

El empleador se obliga a efectuar la entrega de las dotaciones a los trabajadores que, en estricto cumplimiento de las disposiciones legales vigentes, tienen derecho a esta prestación, dentro de los plazos establecidos por la ley.

Las dotaciones incluirán, conforme a la normativa aplicable, un uniforme y calzado de labor, ambos diseñados con las condiciones de calidad necesarias para garantizar el cumplimiento de las directrices en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST). Estas dotaciones deberán responder a las funciones desempeñadas, las características de las zonas geográficas en las que se encuentran asignados los trabajadores y la imagen corporativa de la organización.

Asimismo, las prendas y calzado entregados deberán ajustarse a las tallas indicadas por los trabajadores, quienes deberán proporcionar esta información de manera oportuna a través de los mecanismos establecidos por el área de Talento Humano.

Parágrafo primero. - La entrega de la dotación garantizará que los empleados cuenten con los elementos necesarios para desempeñar sus labores de manera eficiente, en condiciones seguras y acordes con las exigencias de su puesto de trabajo.

Parágrafo segundo. - El empleador determinará las características de las dotaciones con base en criterios objetivos y mediante el acompañamiento y asesoría de las áreas de Seguridad y Salud en el Trabajo, Compras, Comunicaciones y Talento Humano, asegurando así el cumplimiento integral de las normas legales y corporativas.

parágrafo tercero. - El Sindicato presentará un informe, a título de recomendación al empleador, sobre las dotaciones suministradas y/o las que se vayan a proveer. Este informe detallará las necesidades planteadas por su Asamblea Sindical a fin de mejorar la calidad, el suministro, y la afinidad de la dotación a las labores que se ejecutan en las distintas áreas de la empresa. El informe podrá presentarse al inicio de la vigencia.

Cláusula vigésima segunda. Revisión de las tablas de viáticos:

A partir de la vigencia de la convención colectiva y dentro de los cuatro (4) meses siguientes, el empleador actualizará la tabla de viáticos, especialmente, direccionada a determinar los costos en que se incurre por el transporte de trabajadores entre diferentes municipios.



**CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO SUSCRITA ENTRE LA CAJA DE
COMPENSACIÓN FAMILIAR DE NARIÑO Y EL SINDICATO DE TRABAJADORES
DE LA CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR DE NARIÑO
SINTRACOMFANARIÑO
VIGENCIA 2025 - 2028**



**Juntos
es
Posible**

Cláusula vigésima tercera. Disfrute de actividades promovidas por la Caja De Compensación Familiar De Nariño:

para trabajadores del área de servicios sociales que laboran cuando se realizan eventos de bienestar social de la caja de compensación.

El empleador garantizará a los trabajadores del área de servicios sociales que laboran permanentemente, cuando se realizan eventos de bienestar social de la caja de compensación, el disfrute de una (1) jornada anual colectiva de bienestar exclusiva para estos trabajadores.

Para tal fin el empleador, de manera previa, presentará una encuesta con opciones para dichos trabajadores, que garantice su participación en la toma de decisión y que permita definir la programación y el lugar de las actividades, por decisión mayoritaria de los mismos. Para el disfrute de esta jornada, una vez recabada la información de la encuesta mencionada, el área de Bienestar Social realizará una inscripción a participar dirigida a los trabajadores del área de servicios sociales que laboran cuando se realizan eventos de bienestar social de la caja de compensación.

Con los resultados de la inscripción, el área de Bienestar Social presentará la propuesta para autorización y asignación de disponibilidad presupuestal ante la Dirección Administrativa.

Corresponde al empleador, reservar en todo caso el rubro o partida presupuestal para la ejecución y cumplimiento de esta obligación convencional.

El empleador garantizará los conceptos que se requieren para el desarrollo y disfrute de la actividad, por parte de los trabajadores que se inscriban oportunamente, incluyendo el transporte y el respectivo permiso para asistir a tal evento.

Esta actividad no puede ser compensada o disfrutada de otra manera, en la medida que se establece pensando en el disfrute emocional, bienestar y mejora del ambiente laboral, salvo que en esta oportunidad se haya impedido su disfrute por parte del empleador, directamente o por orden del superior jerárquico, que conste por escrito".

Cláusula vigésima cuarta. Adecuación de espacio para alimentación:

Al momento de la firma de la presente convención colectiva, el empleador se compromete a habilitar un espacio adecuado, digno y seguro, previo concepto de viabilidad emitido por el área de Seguridad y Salud en el Trabajo, para que los trabajadores puedan ingerir sus refrigerios, dentro de los espacios de tiempo de descanso establecidos en las normas que lo regulen. Este lugar deberá contar con, al menos, un (1) microondas, una (1) cafetera y una (1) barra, esta última siempre y cuando se cuente con los espacios y las condiciones técnicas para tal fin, y se instalará en los siguientes centros de trabajo y/o sedes: 1) Centros recreacionales: Pasto, Chachagüí, Imues, Chilvi y Juanambu; 2) Parques recreativos: Parque infantil, Parque Chapalito; 3) Gimnasios: Sedes Pasto: Center Fit y Fátima, y Sede Ipiales; 4) Instituto técnico Miraflores; 5) Bibliotecas: Sede Miraflores y Aranda; 6) Primer piso sede Agualongo".

**CAPÍTULO X
DEL SERVICIO EDUCATIVO DE LA CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR DE NARIÑO.**

Cláusula vigésima quinta. De las mesas de concertación.

Las partes suscribientes del presente acuerdo constituirán mesas temáticas cuya finalidad sea estudiar, analizar y concertar las propuestas de un ordenamiento normativo, que, regule de manera especial las condiciones de ingreso, ejercicio, estabilidad, ascenso, remuneración, y retiro de las personas que desempeñan la profesión docente e instructores, que integran el SERVICIO EDUCATIVO Y RECREATIVO DE LA CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR DE NARIÑO.

Para tal fin, las mesas temáticas estarán integradas por doce (12) personas, distribuidas de la siguiente manera:



**CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO SUSCRITA ENTRE LA CAJA DE
COMPENSACIÓN FAMILIAR DE NARIÑO Y EL SINDICATO DE TRABAJADORES
DE LA CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR DE NARIÑO
SINTRACOMFANARIÑO
VIGENCIA 2025 - 2028**



**Juntos
es
Posible**

- a. Seis (6) representantes designados por la organización sindical SINTRACOMFANARIÑO.
- b. Seis (6) representantes de La Caja de Compensación Familiar de Nariño, entre quienes se incluyen:
 - El Director de la Corporación o su delegado.
 - Dos (2) representantes designados del área de Planeación de la Corporación, para apoyar la formulación del proyecto y documentos requeridos.
 - Un representante designado del área Jurídica de la Corporación.
 - Un representante designado del área Financiera de la Corporación.
 - Un representante designado del área de Secretaría General de la Corporación.

Además, se designará un profesional encargado de recolectar y revisar las solicitudes dirigidas al Agente Especial de Intervención y de requerirse, las partes podrán invitar a otros profesionales que faciliten la comprensión de las temáticas a tratar.

Para tal fin se agotarán las siguientes etapas:

- 1) Al Agente Especial de Intervención o quien haga sus veces: En la medida en que se requiere solicitar autorización al AGENTE ESPECIAL DE INTERVENCIÓN, para la instalación de las mesas de concertación, la misma se remitirá para su trámite a más tardar dentro del mes siguiente a la suscripción de la convención colectiva o del laudo arbitral. En la cual se tiene que formular de manera conjunta un informe que de paso a establecer la necesidad de la presente reglamentación.
- 2) Instalación de las mesas de concertación: Cumplido el paso anterior, las mesas de concertación se instalarán de la siguiente manera:
 - a. Se iniciará con la instalación de la mesa para adelantar el estudio y análisis de la normativa aplicable para los docentes e instructores, tanto del Colegio Siglo XXI como del Instituto Técnico Comfamiliar, así como los ajustes a los procesos y procedimientos a que haya lugar, la cual tendrá una duración máxima de diez (10) meses.
 - b. Una vez cumplida la actividad previamente mencionada, se procederá a instalar e iniciar las actividades de la mesa para adelantar el estudio y análisis de la normativa aplicable para los docentes e instructores, del Jardín Social, así como de la política aplicable a los instructores del área de servicios sociales, con relación a recreación y deportes, así como los ajustes a los procesos y procedimientos a que haya lugar. Esta mesa tendrá una duración máxima de ocho (8) meses., contados a partir del vencimiento del literal anterior. En todo caso, si la mesa culmina el estudio con anterioridad al periodo aquí estipulado, se procederá con la etapa siguiente y de manera inmediata.
- 3) Ratificación y firma de proyectos por Dirección: Elaborados los proyectos de normativa aplicable y de la política requerida, en los términos de esta Cláusula, los mismos serán presentados para su ratificación y firma por parte del Director de la Caja de Compensación Familiar, dentro de los 5 días hábiles siguientes.
- 4) Remisión Al Agente Especial de Intervención o quien haga sus veces: Una vez ratificados por la Dirección los proyectos de normativa aplicable, se procederá a remitirlos al Agente Especial de Intervención o quien haga sus veces, dentro de los 5 días siguientes a la ratificación.
- 5) Sugerencias de ajustes y modificaciones por el Agente Especial de Intervención o quien haga sus veces: Recibidos estos proyectos, por el Agente Especial de Intervención o quien haga sus veces, las partes estarán pendientes de los resultados de la revisión para aprobación que se realicen.
- 6) Instalación de mesas de concertación para ajustes y modificaciones solicitadas: En caso de requerirse ajustes o modificación, a consideración del Agente Especial de Intervención o quien haga sus veces se



**CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO SUSCRITA ENTRE LA CAJA DE
COMPENSACIÓN FAMILIAR DE NARIÑO Y EL SINDICATO DE TRABAJADORES
DE LA CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR DE NARIÑO
SINTRACOMFANARIÑO
VIGENCIA 2025 - 2028**



**Juntos
es
Posible**

procederá, por parte de las mesas de concertación, a reunirse nuevamente a fin de acatar las observaciones o requerimientos que se les establezcan., para lo cual deberán cumplirse los términos fijados por el Agente o quien haga sus veces.

- 7) Ratificación y firma de ajustes por Dirección: Una vez realizado lo anterior, se procederá a presentar los ajustes para su ratificación y firma, al Director de la Caja de Compensación Familiar.
- 8) Remisión de ajustes Al Agente Especial de Intervención o quien haga sus veces: Una vez ratificados los ajustes a los proyectos de normativa aplicable, se procederá a remitirlos al Agente Especial de Intervención o quien haga sus veces, dentro de los 5 días hábiles siguientes a la ratificación, a fin de esperar la aprobación final de los mismos.
- 9) Entrada en vigencia: Una vez aprobados, los ordenamientos en mención entrarán en vigencia conforme se establezca dentro del texto de los mismos.

**CAPÍTULO XI
VIGENCIA DE LA CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO.**

Cláusula vigésima sexta. Vigencia y aplicación de la convención colectiva

La Convención Colectiva de trabajo tendrá una vigencia de 48 meses contados a partir del 1° de enero de 2025 y hasta el 31 de diciembre de 2028. La presente Convención regulará las relaciones y condiciones laborales entre el empleador, el sindicato y los trabajadores a quienes, por ministerio de la Ley, se les aplica, mientras subsista la condición de sindicato mayoritario.

Cláusula vigésima séptima. Régimen jurídico de los beneficios, primas y demás prerrogativas de la presente convención colectiva de trabajo:

Para los trabajadores sindicalizados beneficiarios de la presente convención colectiva, la totalidad de prerrogativas, prestaciones, bonificaciones, auxilios, primas y en general beneficios contenidos en la presente convención colectiva no serán compatibles con otra clase de beneficios.

La totalidad de las prerrogativas, prestaciones, primas, auxilios, bonificaciones y en general beneficios en dinero o en especie, reconocidos en la presente convención colectiva se acuerdan como de naturaleza no salarial y por lo tanto carecen de incidencia salarial, prestacional, indemnizatoria o parafiscal conforme a lo consagrado en los artículos 15 y 16 de la Ley 50 de 1990 y en el artículo 17 de la Ley 344 de 1996.

Los beneficios contenidos en la presente convención colectiva no serán retroactivos.

Cláusula vigésima octava. No acumulación, ni coexistencia de beneficios extralegales:

La totalidad de prerrogativas, primas, auxilios, prestaciones, bonificaciones y en general beneficios contenidos en la presente convención colectiva son incompatibles con cualquier reconocimiento extralegal anterior o que en el futuro pudiera existir de origen colectivo convencional, judicial, administrativo y en general de naturaleza extralegal.

El empleador no podrá adoptar un plan voluntario de beneficios o pacto colectivo que integre mejores derechos o garantías a los aquí establecidos, a fin de evitar la desafiliación sindical. Lo anterior no aplica, cuando se trata de distintas convenciones colectivas firmados con otros sindicatos.

Ante la existencia de varias normas de origen administrativo, legal o convencional, se aplicará la norma más favorable en virtud del artículo 53 constitucional.



**CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO SUSCRITA ENTRE LA CAJA DE
COMPENSACIÓN FAMILIAR DE NARIÑO Y EL SINDICATO DE TRABAJADORES
DE LA CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR DE NARIÑO
SINTRACOMFANARIÑO
VIGENCIA 2025 - 2028**

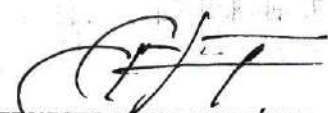


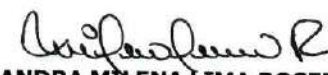
**Juntos
es
Posible**

Se firma en Pasto, a los veinticuatro (24) días del mes de enero de dos mil veinticinco (2025).

En calidad de Negociadores.


ANDREA DEL PILAR BURBANO
CC. No. 59.831.122
Presidenta SINTRACOMFANARIÑO


ERNESTO MENA MARTÍNEZ
CC. No. 11.795.865
Director Administrativo de la Caja de Compensación(E)

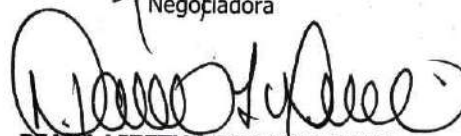

SANDRA MILENA LIMA ROSERO
CC. No. 59.835.048
Negociadora SINTRACOMFANARIÑO


MONICA MARIA URRESTA TASCON
CC. No. 27.088.946
Negociadora


DORA MAGALY ORTIZ QUIROZ
CC. No. 27.388.510
Negociadora SINTRACOMFANARIÑO


SANDRA CRISTINA CÓRDOBA ROSERO
CC. No. 1.085.260.141
Negociadora

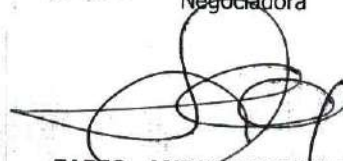

BYRON GINER BENAVIDES MELO
CC. No. 98.390.438
Negociador SINTRACOMFANARIÑO


DIANA LIZETH MERA VILLAREAL
CC. No. 37.082.908
Negociadora


ALEX ROBERTO ACOSTA DELGADO
CC. No. 1.085.249.467
Negociador SINTRACOMFANARIÑO


SILVIA CONSTANZA ZAMBRANO DÍAZ
CC. No. 1.085.277.820
Negociadora


ANDREA VIVIANA MADRONERO MUÑOZ
CC. No. 1.085.272.981
Negociadora SINTRACOMFANARIÑO

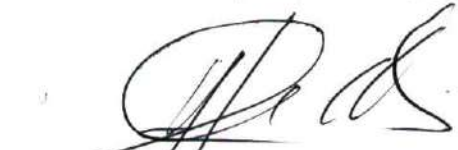

FABIO ANDRÉS CERPA GUARÍN
CC. No. 1.102.812.485
Negociador



**CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO SUSCRITA ENTRE LA CAJA DE
COMPENSACIÓN FAMILIAR DE NARIÑO Y EL SINDICATO DE TRABAJADORES
DE LA CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR DE NARIÑO
SINTRACOMFANARIÑO
VIGENCIA 2025 - 2028**

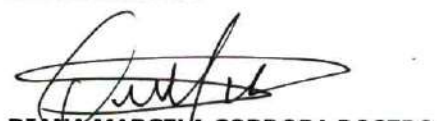


**Juntos es
Posible**


HUGO ARMANDO MEDINA CHAVES
CC. No. 87.068.793
Negociador SINTRACOMFANARIÑO


ORLANDO DAVID MORA PINZA
CC. No. 87.069.091
Negociador

En calidad de asesores.


DIANA MARCELA CORDOBA ROSERO
CC. No. 1.085.275.583
Asesora


DANIEL ESTEBAN SARASTY ESPAÑA
CC. No. 13.060.502
Asesor


ANA XIMENA JOJOA ROSERO
CC. No. 1.082.746.546
Asesora


INGRID YOHANNA MURCIA MONTERO
CC. No. 27.088.946
Asesora


MAURICIO ANDRES ARTEAGA LOPEZ
CC. No. 12.753.975
Asesor


MARIO ANDRES MAIGUAL ACHICANOY
CC. No. 12.749.475
Asesor


JEISSON SEBASTIAN ORTEGA SUANCHI
CC. No. 1.004.232.578
Redactor de actas


KAREN GABRIELA VELASQUEZ ERASO
CC. NO. 1.004.232.479
Redactora de actas

Firmas de la convención colectiva entre La Caja De Compensación Familiar De Nariño y SINTRACOMFANARIÑO