

CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO
SINDICATO NACIONAL DEL SECTOR FIDUCIARIO — SINTRAFID
FIDUCIARIA LA PREVISORA S.A. — FIDUPREVISORA S.A.

ARTÍCULO 1.— FUNDAMENTOS CONSTITUCIONALES, LEGALES E INTERNACIONALES. Entre El Sindicato Nacional del Sector Fiduciario — SINTRAFID, organización sindical de industria o de primer grado, con domicilio principal en Bogotá D.C., y la FIDUCIARIA LA PREVISORA S.A. — FIDUPREVISORA S.A. se firma la presente Convención Colectiva de Trabajo, con el objeto de preservar, mejorar y ampliar las condiciones laborales, sindicales, organizacionales, tecnológicas, profesionales, de bienestar, igualdad y calidad de vida de las personas trabajadoras vinculadas a la entidad por medio de las modalidades previstas por el empleador y representadas por la organización sindical.

La presente Convención Colectiva de Trabajo se fundamenta en la Constitución Política, especialmente en sus artículos 1, 2, 13, 25, 38, 39, 53, 55, 56, 58, 93 y concordantes; en los Convenios 87, 98, 151 y 154 de la Organización Internacional del Trabajo — OIT, que integran el bloque de constitucionalidad; en el Código Sustantivo del Trabajo, en particular en sus artículos 353, 354, 405 y 406 y en las normas sobre presentación del pliego, etapa de arreglo directo y convención colectiva de trabajo, artículos 432 y siguientes y 467 y siguientes; en la Ley 411 de 1997; en la Ley 584 de 2000; en la Ley 1010 de 2006; en la Ley 2466 de 2025, por medio de la cual se adoptó la Reforma Laboral para el trabajo decente y digno en Colombia; el Decreto 581 de 2026 que regula disposiciones sobre la tercerización e intermediación laboral ilegal y en las demás normas, principios y jurisprudencia aplicables a la libertad sindical, la negociación colectiva, el trabajo decente, la estabilidad, la primacía de la realidad, la igualdad, la salud laboral, la dignidad humana y la no discriminación.

PARÁGRAFO. La invocación normativa anterior no excluye la aplicación de otras normas constitucionales, legales, reglamentarias, convencionales, jurisprudenciales o administrativas que resulten más favorables a las personas trabajadoras y a la organización sindical.

ARTÍCULO 2.— NATURALEZA JURÍDICA DE FIDUPREVISORA Y RÉGIMEN APLICABLE A LA NEGOCIACIÓN. La FIDUCIARIA LA PREVISORA S.A. — FIDUPREVISORA S.A. es una sociedad de economía mixta del orden nacional, vinculada al Ministerio de Hacienda y Crédito Público, sometida al régimen de las Empresas Industriales y Comerciales del Estado y vigilada por la Superintendencia Financiera de Colombia.

En virtud de dicho régimen, las personas que prestan sus servicios a la entidad tienen, por regla general, la calidad de trabajadores y trabajadoras oficiales, salvo las excepciones legales. En consecuencia, el instrumento propio de su negociación colectiva es la convención colectiva de trabajo, regida por el Código Sustantivo del Trabajo, a través de la presentación del pliego, la etapa de arreglo directo y la suscripción del acuerdo correspondiente, sin perjuicio de las garantías derivadas de los convenios de la OIT y de la Constitución Política.

PARÁGRAFO. Toda estipulación contenida en la convención colectiva que resulte de esta negociación se interpretará y ejecutará de conformidad con el régimen jurídico aplicable a la entidad, sus normas presupuestales y estatutarias, y la normatividad que regule su actividad fiduciaria.

ARTÍCULO 3.— TRABAJADORES Y TRABAJADORAS EN MISIÓN Y EMPRESAS USUARIAS. Las partes reconocen que la organización sindical representa tanto a trabajadores oficiales de FIDUPREVISORA S.A. como a personas vinculadas mediante Empresas de Servicios Temporales — EST que prestan sus servicios en la entidad en calidad de empresa usuaria.

En consideración a ello, la presente convención colectiva vincula a la FIDUPREVISORA S.A., en lo que es de su competencia como empresa usuaria, observando la normativa que rigen la contratación del personal en misión y el principio de primacía de la realidad sobre las formas.

En particular, la entidad se abstendrá de utilizar la figura del personal en misión para fines distintos a los legalmente establecidos conforme al artículo 77 de la Ley 50 de 1990, al Decreto 4369 de 2006, al Decreto 0581 de 2026, y a la jurisprudencia aplicable, sin discriminación derivada de la modalidad de vinculación.

ARTÍCULO 4.— OBJETO GENERAL DE LA CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO. La presente Convención Colectiva tiene por objeto establecer condiciones concretas y verificables orientadas a fortalecer la estabilidad laboral, la continuidad del talento humano, la ampliación progresiva y estructural de la planta de personal, la suficiencia de recursos tecnológicos y puestos de trabajo, la implementación funcional de esquemas híbridos, el crecimiento profesional, la movilidad interna, el bienestar organizacional, la igualdad, el enfoque de género, la prevención del riesgo psicosocial y la consolidación de relaciones laborales basadas en diálogo social, buena fe, respeto, transparencia y dignidad humana.

ARTÍCULO 5.— PRINCIPIOS RECTORES DEL PROCESO DE NEGOCIACIÓN. El proceso de negociación colectiva y la convención colectiva que se suscriba se regirán por los principios de buena fe, diálogo social, favorabilidad, progresividad y no regresividad, primacía de la realidad, igualdad y no discriminación, autonomía y libertad sindical, coordinación administrativa, estabilidad en el empleo, trabajo decente, dignidad humana, transparencia, publicidad, razonabilidad, proporcionalidad, participación, enfoque en derechos humanos, de género y diferencial y de protección reforzada de las personas en situación de especial vulnerabilidad.

ARTÍCULO 6.— PRINCIPIO DE FAVORABILIDAD. En virtud del principio de favorabilidad, toda duda en la interpretación o aplicación de las normas laborales, convencionales, reglamentarias o del acuerdo colectivo se resolverá en el sentido que resulte más favorable a las personas trabajadoras y al ejercicio de los derechos sindicales. Las disposiciones de la presente convención colectiva que resulten desfavorables frente a un derecho ya reconocido se tendrán por no aplicables en cuanto lo desmejoren. La norma más favorable se aplicará en su integridad, respetando el principio de inescindibilidad de las normas, conforme a lo establecido en el artículo 21 del Código Sustantivo del Trabajo.

ARTÍCULO 7. PROGRESIVIDAD DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA. La FIDUPREVISORA S.A. garantizará que el trámite del pliego, la negociación, la suscripción del acuerdo y la expedición de los actos internos correspondientes no impliquen disminución, supresión, suspensión, restricción o desmejora de derechos laborales, sindicales, convencionales, reglamentarios, extralegales, administrativos o de bienestar reconocidos a las personas trabajadoras sin discriminación derivada de la modalidad de vinculación.

En esa medida, los ejercicios de negociación colectiva que se adelanten entre la Fiduprevisora y SINTRAFID apuntarán a la mejora continua y progresiva de los derechos laborales de los trabajadores y trabajadoras sin discriminación derivada de la modalidad de vinculación, de conformidad con los Convenios 098 y 154 de la OIT, y los demás que sean ratificados por Colombia y se introduzcan al bloque de constitucionalidad.

ARTÍCULO 8.— DIÁLOGO SOCIAL ÚTIL. FIDUPREVISORA S.A. y SINTRAFID reconocen el diálogo social dinámico, de buena fe y permanente como la herramienta fundamental para la prevención y solución pacífica de conflictos laborales, la construcción de relaciones de confianza, el fortalecimiento institucional y la protección de los derechos de los trabajadores.

En desarrollo de este principio, las partes acuerdan las siguientes reglas para su funcionamiento:

- Reuniones Ordinarias: Las partes se reunirán de manera ordinaria cada dos (2) meses. Para tal efecto, SINTRAFID enviará la agenda de temas a tratar al empleador con una antelación no menor a cinco (5) días hábiles. La empresa garantizará la asistencia de los directivos o representantes con capacidad de decisión e interlocución suficiente según la temática planteada, para brindar explicaciones, información o soluciones efectivas.
- Reuniones Extraordinarias: Cuando surjan situaciones urgentes o imprevistas que afecten los derechos colectivos e individuales de los trabajadores o la estabilidad laboral, SINTRAFID podrá solicitar una reunión extraordinaria justificando la necesidad. La empresa evaluará y dará respuesta motivada dentro de los tres (3) días hábiles siguientes a la solicitud para fijar la fecha de encuentro a la mayor brevedad.
- Acta: De cada sesión realizada se levantará un acta sucinta suscrita por los asistentes, en la que constarán de forma clara los temas abordados y los compromisos asumidos.

ARTÍCULO 9.— PARTES DE LA NEGOCIACIÓN. Son partes del presente proceso de negociación colectiva:

- FIDUCIARIA LA PREVISORA S.A. — FIDUPREVISORA S.A., representada por su representante legal o las personas que esta delegue.

- El Sindicato Nacional del Sector Fiduciario — SINTRAFID, representado por su comisión negociadora.

ARTÍCULO 10.— CAMPO DE APLICACIÓN. La presente Convención Colectiva de Trabajo regula las relaciones laborales en FIDUPREVISORA S.A. y sus beneficios, garantías y obligaciones se aplicarán de la siguiente manera:

Campo Personal: Se aplicará a todos los trabajadores oficiales vinculados mediante contrato de trabajo a FIDUPREVISORA S.A. que se encuentren afiliados a SINTRAFID, así como a aquellos que se afilien posteriormente durante la vigencia de la convención.

Respecto de los trabajadores en misión provistos por Empresas de Servicios Temporales (EST) que se encuentren afiliados a SINTRAFID y presten sus servicios en FIDUPREVISORA S.A., la entidad, en su condición de empresa usuaria y en el marco de sus competencias legales, aplicará las garantías y beneficios convencionales respecto de las cuales tenga competencia jurídica o capacidad material de implementación. En todo caso, FIDUPREVISORA S.A. garantizará la efectividad del principio de igualdad de derechos, salarios, compensaciones y condiciones de trabajo respecto a las funciones desarrolladas frente al personal directo, sin perjuicio de las precisiones que se pacten en cada materia.

Campo Territorial y Funcional: Las disposiciones convencionales se aplicarán en la sede principal, sedes regionales, puntos de atención, unidades de negocio, proyectos, patrimonios autónomos administrados y en todas las dependencias o áreas administrativas, operativas, misionales, tecnológicas, jurídicas y financieras donde la entidad desarrolle su objeto social a nivel nacional. Sin perjuicio de las precisiones que se pacten en cada materia.

PARÁGRAFO PRIMERO. Ninguna disposición del presente acuerdo podrá interpretarse como renuncia, limitación o desmejora de derechos adquiridos, expectativas legítimas protegidas, garantías sindicales o condiciones más favorables vigentes.

PARÁGRAFO SEGUNDO. Quedan excluidos de la aplicación y de los beneficios de la presente Convención Colectiva de Trabajo los trabajadores que desempeñen los cargos de Presidente(a), Vicepresidente(a), Gerente y directivo, salvo que sean parte de la comisión negociadora de SINTRAFID.

ARTÍCULO 11.— GARANTÍAS SINDICALES GENERALES. FIDUPREVISORA S.A. respeta y garantiza el derecho de asociación sindical, la libertad sindical, la autonomía de SINTRAFID y el ejercicio de la negociación colectiva, de conformidad con la Constitución Política, el Código Sustantivo del Trabajo y los Convenios 87 y 98 de la OIT, así como los demás que sean ratificados por Colombia.

En consecuencia, la entidad se abstendrá de ejecutar, promover, tolerar o permitir actos de injerencia en la organización interna de SINTRAFID, discriminación, persecución, obstaculización, represalia,

estigmatización, desmejora, traslado injustificado, aislamiento, restricción funcional o trato desigual motivado directa o indirectamente por la afiliación o la actividad sindical.

PARÁGRAFO. Las anteriores garantías se aplicarán en el marco del ordenamiento jurídico colombiano y por los convenios internacionales ratificados por Colombia.

ARTÍCULO 12.— PERMISOS SINDICALES Y GARANTÍAS DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA. Se reconocerán a los trabajadores oficiales y a los trabajadores en misión que figuren como negociadores del Sindicato permiso sindical remunerado por el día de cada jornada de negociación, y el día anterior al mismo. Respecto de los trabajadores en misión, FIDUPREVISORA S.A., en su condición de empresa usuaria, realizará todas las gestiones administrativas necesarias ante la Empresa de Servicios Temporales para garantizar el goce efectivo de dichos permisos, efectuando el seguimiento correspondiente hasta su otorgamiento.

En todo caso, de requerir permisos sindicales adicionales para el ejercicio de la actividad sindical durante el desarrollo de la negociación, el Sindicato lo solicitará expresamente.

Así mismo, por regla general durante la etapa de arreglo directo y sus prórrogas, los miembros de la comisión negociadora de la organización sindical podrán prestar sus servicios en modalidad de trabajo en casa, híbrido o suplementario. En caso de requerir su asistencia presencial, podrá ser requerida por parte de su empleador o de la empresa usuaria.

ARTÍCULO 13. PERMISOS SINDICALES. FIDUPREVISORA S.A. concederá permisos sindicales remunerados a las personas integrantes de la Junta Directiva, Comisión Negociadora, Comisión de Reclamos y delegados debidamente designados por SINTRAFID, aplicables tanto a los trabajadores oficiales como a los trabajadores en misión provistos por Empresas de Servicios Temporales (EST), con el respectivo trámite ante la EST realizado por la empresa usuaria FIDUPREVISORA SA, que se encuentren afiliados a la organización sindical, de conformidad con las siguientes reglas:

- Permiso para Sesiones de Junta Directiva: Se otorgará un (1) día de permiso sindical remunerado cada dos (2) meses a los miembros de la Junta Directiva de SINTRAFID para adelantar sus reuniones ordinarias de planeación y gestión.
- Bolsa Anual de Permisos Sindicales: Se concede a SINTRAFID un cupo global de cincuenta (50) días de permiso sindical remunerado al año, administrados por la Junta Directiva, para atender las actividades, representaciones, capacitaciones y trámites indispensables del sindicato.
- Procedimiento de Solicitud y Respuesta: Las solicitudes de permiso sindical deberán ser enviadas por la Junta Directiva de SINTRAFID al área de Talento Humano (o la dependencia que haga sus veces) con una antelación mínima de tres (3) días hábiles a la fecha del evento.

La empresa deberá emitir respuesta por escrito, concediendo o denegando la solicitud, con por lo menos un (1) día hábil de anterioridad a la fecha fijada.

- Garantía de Continuidad del Servicio y Justificación: Los permisos sindicales se solicitarán y ejercerán bajo criterios de razonabilidad para no alterar la prestación normal del servicio. Cuando, por razones imperiosas, graves e imprevistas de la operación fiduciaria o administrativa, la empresa deba denegar o reprogramar un permiso, deberá emitir una justificación técnica, escrita y motivada dentro del plazo de respuesta fijado.
- Garantía para Trabajadores en Misión: FIDUPREVISORA S.A., en su condición de empresa usuaria y en ejercicio de la subordinación delegada, velará y gestionará ante las Empresas de Servicios Temporales la concesión oportuna de los permisos previstos en este artículo para los trabajadores en misión afiliados a SINTRAFID, sin discriminación respecto del personal directo.

ARTÍCULO 14.— FUERO CIRCUNSTANCIAL, PROTECCIÓN ESPECIAL Y NO REPRESALIAS. Desde la presentación del pliego y durante el trámite del conflicto colectivo o de la negociación, FIDUPREVISORA S.A. respetará el fuero circunstancial, de los trabajadores oficiales y en misión, las garantías de estabilidad, las protecciones sindicales y las demás salvaguardas previstas en la Constitución, la ley, los convenios de la OIT y la jurisprudencia aplicable.

La entidad no ejercerá represalias de ninguna naturaleza contra las personas integrantes de la junta directiva, la comisión negociadora, las personas afiliadas, quienes apoyen el pliego o quienes participen en reuniones, asambleas, comunicaciones, comités de seguimiento o actividades sindicales.

PARÁGRAFO. Se considerará contrario a este artículo cualquier traslado injustificado, modificación desfavorable de funciones, desmejora de condiciones, exclusión de equipos, retiro de herramientas, bloqueo de accesos, evaluación retaliatoria, no renovación discriminatoria, terminación arbitraria o trato diferenciado relacionado directa o indirectamente con la actividad sindical.

ARTÍCULO 15.— MEDIOS PARA EL FUNCIONAMIENTO DE LA ORGANIZACIÓN SINDICAL. De conformidad con los principios de autonomía, independencia y libertad sindical, FIDUPREVISORA S.A. gestionará la creación de un correo electrónico con dominio de Fiduprevisora para que sea administrado por la Organización Sindical SINTRAFID.

Así mismo, SINTRAFID tendrá acceso a Microsoft Teams y a las herramientas tecnológicas necesarias para el ejercicio del derecho a la libertad sindical.

PARÁGRAFO. El correo electrónico y los accesos estarán sujetos a las normas, procedimientos y directrices en materia de seguridad de la información que sean emitidos por las instituciones correspondientes y apliquen para Fiduprevisora. Sin perjuicio de lo anterior, las modificaciones, ajustes, configuraciones, actualizaciones o cambios que se requieran respecto al acceso al correo

electrónico institucional asignado a SINTRAFID o espacios de almacenamiento dispuestos para el ejercicio de la actividad sindical deberán notificarse y validarse con la Presidencia de SINTRAFID.

ARTÍCULO 16.— CUOTA SINDICAL Y CUOTA POR BENEFICIO CONVENCIONAL. FIDUPREVISORA S.A. efectuará mensualmente el descuento de la cuota sindical ordinaria de los trabajadores oficiales directamente vinculados a la entidad y afiliados a SINTRAFID, de conformidad con los estatutos sindicales y las instrucciones que para el efecto imparta la tesorería de la organización, previa presentación de la nómina de afiliados, conforme a la legislación laboral.

Así mismo, notificará a las Empresas de Servicios Temporales para que cumplan la obligación de realizar descuento de la cuota sindical en los términos descritos en el presente artículo, sin distinción del tipo de vinculación laboral.

PARÁGRAFO. Las personas no afiliadas que se beneficien de la Convención Colectiva de Trabajo deberán hacer el pago por beneficio convencional, a través del descuento del empleador de nómina, que será el valor de la cuota sindical ordinaria en favor de la organización sindical.

ARTÍCULO 17.— CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN SINDICAL. FIDUPREVISORA S.A. apoyará la realización de jornadas de capacitación y formación dirigidas a las personas afiliadas y a la Junta Directiva en materia de negociación colectiva, libertad sindical, salud laboral, riesgo psicosocial, enfoque de género, prevención del acoso, normatividad laboral y seguimiento de acuerdos, facilitando permisos, espacios y, cuando sea posible, articulación con entidades públicas o académicas para tal fin.

ARTÍCULO 18.— LOGÍSTICA Y FUNCIONAMIENTO DE LA MESA DE NEGOCIACIÓN. FIDUPREVISORA S.A. garantizará las condiciones logísticas, tecnológicas, documentales, locativas y operativas necesarias para el funcionamiento de la mesa de negociación, incluyendo espacios adecuados, conectividad, herramientas de videoconferencia, acceso a documentos, papelería, equipos, grabación cuando las partes lo acuerden, repositorio compartido de actas y los demás insumos para una deliberación informada y efectiva. En sesiones virtuales o híbridas garantizará condiciones de acceso, trazabilidad, seguridad de la información, participación efectiva y conservación de soportes.

ARTÍCULO 19.— ELABORACIÓN, APROBACIÓN Y CUSTODIA DE ACTAS. Las sesiones de negociación constarán en actas elaboradas por las secretarías de ambas partes, en las que se consignen los temas tratados, constancias, responsables, fechas, compromisos y demás anotaciones que se hayan definido. Las actas serán revisadas y aprobadas por ambas partes y harán parte integral del expediente. El acta final de la negociación registrará los acuerdos y desacuerdos en la mesa de negociación, cuando aplique.

PARÁGRAFO. Cuando las partes acuerden grabar las sesiones, los audios o soportes digitales harán parte de la memoria documental de la negociación, sin perjuicio de la reserva y el tratamiento adecuado de la información.

ARTÍCULO 20.- SUMINISTRO DE INFORMACIÓN. FIDUPREVISORA S.A. suministrará a SINTRAFID, previa solicitud y dentro de los límites constitucionales, legales, de reserva y de protección de datos personales, la información institucional necesaria para el ejercicio de la actividad sindical, el diálogo social, la negociación del pliego, el seguimiento al cumplimiento de la Convención Colectiva de Trabajo, el ejercicio de los derechos de representación de los trabajadores y los demás fines propios de la libertad sindical amparados por la Ley.

La información podrá comprender datos de carácter institucional que resulten pertinentes para el cumplimiento de los fines antes señalados, dentro de las limitaciones de seguridad de la información, reserva legal e información sensible de la Fiduprevisora y los trabajadores y proveedores.

PARÁGRAFO. La información se entregará en formatos comprensibles, verificables y útiles, garantizando la protección de los datos personales, la información sensible y las reservas legal, comercial o fiduciaria que resulten aplicables, sin que puedan invocarse por fuera de los límites legales ni en contravía de lo negociado, la convención colectiva ni los derechos de la libertad sindical.

ARTÍCULO 21.— CUMPLIMIENTO DE LA NEGOCIACIÓN Y EXPEDICIÓN DE ACTOS INTERNOS. FIDUPREVISORA S.A. dará estricto cumplimiento a los acuerdos derivados de la negociación y expedirá los actos internos, circulares, lineamientos, manuales, protocolos o comunicaciones necesarios para hacerlos exigibles, operativos y verificables, dentro de los plazos pactados. Todo acto interno que se expida en cumplimiento del acuerdo indicará expresamente que deriva del proceso de negociación colectiva con SINTRAFID.

ARTÍCULO 22.- Comunicaciones sindicales. FIDUPREVISORA S.A. garantizará el ejercicio del derecho a la comunicación sindical mediante canales físicos y virtuales adecuados, con el fin de facilitar la divulgación de información relacionada con la actividad sindical:

- Acceso una vez al mes a carteleras digitales institucionales.
- Disponibilidad de carteleras físicas en las sedes administrativas que no cuenten con carteleras digitales, garantizando al menos una cartelera por sede.

El contenido de las comunicaciones sindicales deberá ser veraz, respetuoso y compatible con los derechos fundamentales de todas las personas y actores institucionales de FIDUPREVISORA S.A. Asimismo, el sindicato dará un uso razonable de los medios virtuales para la difusión de comunicaciones sindicales.

ARTÍCULO 23. GARANTÍAS DE ESTABILIDAD LABORAL Y PROTECCIÓN ESPECIAL. FIDUPREVISORA S.A. reconoce la estabilidad laboral, la continuidad del talento humano y el trabajo decente como principios orientadores de la gestión del personal que presta sus servicios en la entidad, sin distinción de la modalidad de vinculación, y garantizará el respeto de los derechos relacionados con la estabilidad laboral y la protección especial de las personas trabajadoras, de

conformidad con la Constitución Política, la ley, la jurisprudencia, los convenios internacionales del trabajo ratificados por Colombia y las garantías convencionales previstas en la presente Convención Colectiva.

En consecuencia, las decisiones relacionadas con la vinculación, permanencia, continuidad de la misión, renovación, reubicación, movilidad interna, modificación de funciones o terminación de la relación laboral deberán fundarse en criterios técnicos, objetivos, verificables, transparentes y no discriminatorios, respetando los principios de igualdad, buena fe, dignidad humana, confianza legítima, debido proceso y continuidad del servicio.

Cuando las necesidades permanentes del servicio subsistan y continúen las funciones que dieron origen a una misión o actividad, FIDUPREVISORA S.A. valorará preferentemente la continuidad del personal que haya demostrado experiencia, conocimiento institucional, idoneidad y adecuado desempeño, procurando preservar la memoria institucional, la curva de aprendizaje y la continuidad en la prestación del servicio, sin perjuicio del régimen jurídico aplicable a cada modalidad de vinculación.

Las personas trabajadoras que presten sus servicios en FIDUPREVISORA S.A., cualquiera sea la modalidad de vinculación mediante la cual desarrollen actividades para la entidad, tendrán derecho a que las decisiones que afecten su continuidad sean adoptadas con criterios objetivos, debidamente motivados y comunicados al trabajador cuando correspondan a actuaciones promovidas por FIDUPREVISORA S.A., garantizando el respeto de los derechos fundamentales y las garantías previstas en el ordenamiento jurídico, salvo que se dé una terminación sin justa causa la cual deberá ser indemnizada.

FIDUPREVISORA S.A. reconocerá y respetará las garantías de estabilidad laboral reforzada de las personas que gocen de protección especial conforme al ordenamiento jurídico. Antes de adoptar decisiones que puedan afectar su continuidad, la entidad evaluará, cuando ello resulte procedente, alternativas de reubicación, ajustes razonables y demás medidas de protección orientadas a salvaguardar sus derechos.

Las facultades de organización, dirección y administración del talento humano continuarán siendo ejercidas por FIDUPREVISORA S.A. conforme a su régimen jurídico; sin embargo, dichas facultades deberán desarrollarse de manera objetiva, razonable, proporcional y respetando las garantías de estabilidad laboral, igualdad de oportunidades, no discriminación, buena fe y los derechos reconocidos en la presente Convención Colectiva.

PARÁGRAFO. La aplicación del presente artículo comprenderá a todas las personas que presten sus servicios en FIDUPREVISORA S.A., incluyendo a los trabajadores oficiales y al personal en misión vinculado mediante Empresas de Servicios Temporales, en aquello que resulte compatible con el régimen jurídico de cada modalidad de vinculación y con las competencias legales de la entidad usuaria.

ARTÍCULO 24. GESTIÓN DE CARGAS LABORALES Y ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO. FIDUPREVISORA S.A., en desarrollo de sus competencias legales y estatutarias, garantizará una adecuada organización del trabajo y una distribución razonable, equitativa y proporcional de las cargas laborales, procurando la eficiencia en la prestación del servicio, la continuidad de los procesos institucionales, la prevención de riesgos psicosociales, la protección de la seguridad y salud en el trabajo y el bienestar de todas las personas que presten sus servicios en la entidad, sin distinción de la modalidad de vinculación.

Con el fin de fortalecer la gestión del talento humano y promover condiciones de trabajo dignas, la entidad realizará, dentro de los cuatro (4) meses siguientes a la firma de la convención colectiva la revisión de los estudios técnicos ya realizados por la entidad sobre las cargas laborales, distribución de funciones, necesidades permanentes del servicio, atención de vacancias, suficiencia del personal y organización del trabajo.

Para la adecuada ejecución de los contratos fiduciarios, el empleador tendrá en cuenta, cuando resulte necesario, los estudios de cargas laborales, distribución de funciones, necesidades permanentes del servicio, atención de vacancias, suficiencia del personal y organización del trabajo, para poder ejecutar el contrato en debida forma.

Los resultados del análisis y estudio deberán contener un diagnóstico de la situación encontrada, la identificación de áreas con sobrecarga laboral, riesgos derivados de la insuficiencia de personal, necesidades de fortalecimiento institucional y un plan de acciones orientado a mejorar la distribución de funciones, optimizar los recursos humanos, prevenir riesgos psicosociales y fortalecer la continuidad del servicio. Dicho plan será objeto de seguimiento periódico por parte de la administración y sus avances serán socializados con la organización sindical.

Las decisiones relacionadas con la asignación, redistribución de funciones, atención de vacancias, organización del trabajo, implementación de medidas de apoyo y gestión del talento humano continuarán siendo adoptadas por FIDUPREVISORA S.A. dentro del marco de sus competencias legales y estatutarias; no obstante, deberán sustentarse en criterios objetivos, técnicos, verificables y proporcionales, procurando evitar sobrecargas laborales injustificadas, afectaciones a la salud de las personas trabajadoras o impactos negativos en la continuidad del servicio.

Cuando los estudios técnicos evidencien sobrecargas laborales, déficit de personal o riesgos que puedan afectar la salud de las personas trabajadoras o la adecuada prestación del servicio, FIDUPREVISORA S.A. continuará el plan de trabajo, en el marco del mejoramiento continuo, que contendrá las acciones administrativas, organizacionales o de gestión que resulten procedentes para mitigar dichas situaciones, dentro del marco de sus competencias legales y de la disponibilidad presupuestal.

Las acciones orientadas a prevenir la sobrecarga laboral y proteger la salud física y mental de las personas trabajadoras se desarrollarán de manera articulada con el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, los programas de prevención del riesgo psicosocial y los demás instrumentos

de gestión institucional, procurando la mejora continua de las condiciones de trabajo y la prevención de enfermedades laborales.

PARÁGRAFO. La presidencia y la gerencia de talento humano de la FIDUPREVISORA deberán acreditar que presentaron ante el comité gobierno corporativo, o quien haga sus veces, y a la Junta Directiva, la modificación de las dependencias donde se ubicarán los 40 cargos ya aprobados dentro del proyecto de redimensionamiento de planta del 2024, con el fin de incluir a la vicepresidencia del fondo de prestaciones.

ARTÍCULO 25. HERRAMIENTAS Y RECURSOS PARA EL DESARROLLO DE LAS FUNCIONES. FIDUPREVISORA S.A. suministrará oportunamente a las personas trabajadoras, de las cuales se encuentra obligada, los equipos de cómputo, herramientas tecnológicas, aplicativos, accesos, licencias, perfiles de usuario, permisos, puestos de trabajo y demás recursos necesarios e indispensables para el adecuado y eficiente desempeño de sus funciones, de conformidad con los requerimientos de cada cargo.

Asimismo, la entidad garantizará que los puestos y entornos de trabajo, en las modalidades presencial, híbrida o remota/teletrabajo, cumplan con los estándares normativos vigentes sobre Seguridad y Salud en el Trabajo (SST), ergonomía, conectividad, accesibilidad, confidencialidad y protección de la salud física y mental, contribuyendo al bienestar de la persona trabajadora y a la calidad en la prestación del servicio.

Cuando se presenten fallas técnicas, caída de sistemas o indisponibilidad de recursos atribuibles a la entidad o a sus proveedores que impidan el normal desarrollo de las labores, la persona trabajadora reportará la novedad por los canales oficiales y adoptará las medidas razonables a su alcance, mientras la entidad implementa soluciones o alternativas transitorias para garantizar la continuidad de la operación; en todo caso, el tiempo de inoperatividad derivado de dichas contingencias no será imputado como incumplimiento laboral ni dará lugar a sanciones disciplinarias o calificaciones negativas.

PARÁGRAFO. En el caso de empresas de servicios temporales LA FIDUPREVISORA verificará que la suscripción de los contratos comerciales garantice la condiciones mínimas para el desarrollo de las funciones de los trabajadores en misión.

ARTÍCULO 26. ALISTAMIENTO PARA EL DESARROLLO DE LAS FUNCIONES. De conformidad con sus procedimientos internos y las necesidades del servicio, FIDUPREVISORA S.A. adoptará las medidas necesarias para que las personas trabajadoras, sin distinción del tipo de vinculación, que ingresen a la entidad o sean objeto de cambios en sus funciones cuenten, de manera oportuna, con los accesos, herramientas, recursos e información requeridos para el adecuado desempeño de las funciones asignadas.

Así mismo, la entidad garantizará la realización de los procesos de inducción, reinducción, capacitación o acompañamiento que resulten pertinentes, de acuerdo con la naturaleza del cargo, las funciones a desempeñar, sus procedimientos internos y la disponibilidad institucional.

La implementación, mantenimiento y actualización de los procedimientos internos relacionados con el alistamiento tecnológico y operativo corresponderán a las áreas competentes de la entidad, de conformidad con sus políticas institucionales, la disponibilidad de recursos y el marco normativo aplicable.

PARÁGRAFO. En el caso de empresas de servicios temporales LA FIDUPREVISORA verificará que la suscripción de los contratos comerciales garantice la condiciones mínimas de alistamiento para el desarrollo de las funciones de los trabajadores en misión.

ARTÍCULO 27.- MODALIDADES FLEXIBLES DE TRABAJO. FIDUPREVISORA S.A. actualizará y promoverá las modalidades de trabajo híbrido, trabajo en casa o alternancia, cuando la naturaleza de las funciones, las necesidades del servicio y las condiciones operativas, tecnológicas y de seguridad de la información lo permitan, de conformidad con la Constitución, la ley y las políticas institucionales de la entidad.

Las solicitudes relacionadas con estas modalidades serán evaluadas conforme a criterios objetivos asociados a la naturaleza de las funciones, las necesidades del servicio, la continuidad de la operación, la seguridad de la información, la disponibilidad tecnológica y los demás aspectos previstos en la normatividad vigente y en los lineamientos institucionales.

Cuando la entidad autorice alguna de estas modalidades de prestación del servicio, suministrará el equipo de cómputo y habilitará los recursos tecnológicos necesarios e indispensables para el adecuado desarrollo de las funciones, de acuerdo con la modalidad autorizada, la disponibilidad de recursos y las políticas internas aplicables.

Esta implementación se realizará a través de resolución interna que hará parte de la Convención Colectiva de Trabajo, el empleador podrá modificarla, por necesidad del servicio, siempre y cuando se respete los lineamientos establecidos en la Convención Colectiva.

PARÁGRAFO. La implementación de modalidades de trabajo híbrido, trabajo en casa, teletrabajo o alternancia no genera el reconocimiento automático de auxilios, compensaciones económicas, bonificaciones o pagos adicionales distintos de aquellos expresamente previstos en la Constitución, la ley o las disposiciones de carácter general que resulten aplicables. Así mismo, la autorización de estas modalidades constituye una facultad de organización del trabajo de FIDUPREVISORA S.A. y no un derecho adquirido o permanente de las personas trabajadoras sin distinción del tipo de vinculación.

ARTÍCULO 28.- SEGURIDAD DE LA INFORMACIÓN Y PROTECCIÓN DE DATOS EN MODALIDADES FLEXIBLES DE TRABAJO. FIDUPREVISORA S.A., cuando implemente modalidades de trabajo híbrido, trabajo en casa, teletrabajo o alternancia, adoptará las medidas razonables de seguridad de la información, protección de datos personales, confidencialidad y

continuidad operativa, de conformidad con la Constitución, la ley, las políticas institucionales y los estándares internos aplicables.

La entidad promoverá la capacitación de las personas trabajadoras, sin distinción del tipo de vinculación, en materia de seguridad de la información y procurará suministrar los lineamientos, herramientas y mecanismos tecnológicos que resulten necesarios para el adecuado desarrollo de sus funciones.

Las personas trabajadoras deberán cumplir las políticas, protocolos y controles de seguridad de la información establecidos por FIDUPREVISORA S.A., siendo la determinación de eventuales responsabilidades consecuencia del análisis de las circunstancias particulares de cada caso, de conformidad con la normatividad vigente y el debido proceso.

ARTÍCULO 29.— POLÍTICA INSTITUCIONAL DE ESTABILIDAD LABORAL Y LINEAMIENTOS PARA EL PERSONAL EN MISIÓN. FIDUPREVISORA S.A. adoptará e implementará una Política Institucional de Estabilidad Laboral y Continuidad del Talento Humano. Esta política regulará las decisiones sobre vinculación, permanencia, renovación y desvinculación bajo criterios técnicos, objetivos, verificables, transparentes, no discriminatorios y compatibles con la dignidad humana, la eficiencia institucional y la continuidad del servicio fiduciario.

Para la estructuración e implementación de dicha política, las partes acuerdan las siguientes bases y componentes:

- 1. Construcción, Socialización y Revisión:** La política será expedida, socializada y formalizada dentro de los cuatro (4) meses siguientes a la firma de la presente Convención Colectiva. Para su elaboración, se realizarán mesas de trabajo con SINTRAFID para socializar avances y recibir sus comentarios, sugerencias y observaciones.
- 2. Condiciones para la Finalización de la Misión:** FIDUPREVISORA S.A. informará a la Empresa de Servicios Temporales (EST) la finalización de la labor en misión de un trabajador únicamente cuando se configure alguna de las siguientes causales objetivas: a) Por terminación del contrato comercial suscrito entre FIDUPREVISORA S.A. y la EST. b) Por cumplimiento total de la misión o de la obra/labor específica para la cual fue contratado el trabajador dentro de la entidad. c) Por la configuración de una justa causa legalmente comprobada, en los términos del Código Sustantivo del Trabajo, el Reglamento Interno de Trabajo o la normatividad vigente. d) Por terminación sin justa causa, según lo estipulado en el artículo 64 del Código Sustantivo Trabajo. e) La terminación de la misión por cumplimiento de la obra o labor solo procederá cuando efectivamente haya cesado la justificación de la contratación. f) El pago de la indemnización de la terminación unilateral sin justa causa deberá causarse para su cancelación dentro de la fecha de nómina cercana a la terminación laboral. En ningún evento se podrá retener, aplazar o cancelar la retribución económica por esta causa.

3. **Garantías laborales en los Contratos Comerciales con EST y Cobertura de Bienestar:** Los contratos comerciales que suscriba FIDUPREVISORA S.A. con Empresas de Servicios Temporales incluirán un "Capítulo Laboral" que garantice estándares mínimos y homogéneos de equidad para los trabajadores en misión, en materia de: jornadas, horarios, descansos, remuneración, régimen prestacional, insumos de trabajo, capacitación y medidas de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST). Asimismo, se garantiza que los trabajadores en misión tendrán acceso a la política integral de bienestar institucional de la entidad, sin incluir los que tiene un carácter económico.
4. **Modalidades Contractuales y Criterios de Selección:** Cuando resulte técnicamente necesario vincular personal en misión para atender necesidades temporales u ocasionales, se aplicarán las siguientes reglas: a) Cuando la duración de la actividad sea previsible, el contrato entre la EST y el trabajador será a término fijo. Cuando no sea posible predeterminedar la duración, se utilizará el contrato por obra o labor determinada, describiendo de manera clara, específica y objetiva las actividades a realizar. b) Para la selección de personal en misión se priorizarán criterios objetivos de idoneidad, tales como experiencia previa, valorando la experiencia previa directa o indirecta en la entidad, conocimiento institucional y preservación de la continuidad operativa. La vinculación por parte de las EST se adelantará de la forma más expedita posible sin superar los 30 días calendario.
5. **Criterios Objetivos de Renovación, No Discriminación y Garantías:** La continuidad o renovación laboral se fundamentará exclusivamente en el desempeño, la experiencia, el conocimiento técnico y la necesidad del servicio. En ningún caso la no renovación o terminación responderá a motivos de afiliación o actividad sindical, presentación de reclamaciones o represalias. Cuando la EST o la entidad aleguen razones de índole administrativa para la no renovación o retiro de un trabajador afiliado a SINTRAFID, se informará al trabajador sobre las razones objetivas de dicha decisión. Igualmente, cuando la necesidad del servicio y la obra o labor permanezcan vigentes, se mantendrá la continuidad del personal sin interrupciones injustificadas en la requisición.

ARTÍCULO 30.— PLAN INSTITUCIONAL DE FORMALIZACIÓN LABORAL Y TRABAJO DECENTE. FIDUPREVISORA S.A. asume el compromiso de diligencia, gestión de buena fe y agotamiento de trámites, constituido como una obligación para estructurar, promover y gestionar un Plan Progresivo de Formalización Laboral, orientado a la atención de las necesidades permanentes, continuas y estructurales derivadas del desarrollo de su objeto social y de sus actividades misionales.

Para la construcción e implementación de dicho plan, las partes acuerdan los siguientes parámetros:

1. **Plazo de Estructuración y Socialización:** El diseño, elaboración y presentación formal del Plan Institucional de Formalización Laboral se realizará dentro de los seis (6) meses contados a partir del 1 de enero de 2027. Durante este período, la entidad informará, en la mesa de diálogo convencionada con SINTRAFID, los avances reales del diagnóstico técnico.

- 2. Valoración del Talento y Experiencia Previa:** En las fases de provisión de plazas, convocatorias o vinculaciones directas que se deriven de la ejecución del plan, FIDUPREVISORA S.A. valorará objetivamente el mérito, la idoneidad, el conocimiento institucional y la experiencia laboral acumulada por las personas que hayan prestado sus servicios a la entidad bajo diversas modalidades de vinculación (tales como personal en misión o contratistas), respetando los principios de igualdad y transparencia.

PARÁGRAFO PRIMERO. En el marco del proceso de ampliación progresiva y estructural de la planta de personal, FIDUPREVISORA S.A. se compromete a adelantar, con la debida diligencia, oportunidad y continuidad, las actuaciones administrativas, técnicas, presupuestales y de gestión que se encuentren dentro de su competencia, orientadas a obtener la viabilidad de la actualización y ampliación de la planta de personal, previo análisis integral de las necesidades institucionales derivadas de todas las líneas de negocio y procesos estratégicos de la Entidad, incluyendo las asociadas a la operación del FOMAG, con el fin de determinar los empleos que técnicamente deban incorporarse a la planta permanente.

Para el cumplimiento de este compromiso, la Entidad adelantará, entre otras, las siguientes actuaciones: (i) elaborar, actualizar o complementar los estudios, análisis y conceptos técnicos que sustenten la necesidad de fortalecimiento y ampliación de la planta de personal; (ii) formular, presentar, radicar e impulsar ante las instancias competentes el plan de fortalecimiento y las solicitudes correspondientes; (iii) sustentar técnica y administrativamente las propuestas y atender de manera oportuna los requerimientos que formulen las autoridades competentes; (iv) realizar el seguimiento permanente al trámite, procurando su impulso hasta la adopción de la decisión que corresponda.

PARAGRAFO SEGUNDO. Las partes reconocen que la ampliación estructural de la planta de personal requiere decisiones de órganos internos y externos, así como la observancia de las disposiciones legales y presupuestales aplicables. En consecuencia, el presente constituye una obligación de medios, por lo que FIDUPREVISORA S.A. deberá acreditar que actuó con la debida diligencia y que agotó todas las actuaciones administrativas, técnicas, presupuestales y de gestión que se encuentren dentro de su competencia para impulsar el fortalecimiento de la planta de personal, cuya materialización dependerá de las decisiones de las autoridades competentes y de la disponibilidad presupuestal correspondiente.

ARTÍCULO 31.— NO APLICACIÓN DEL PLAZO PRESUNTIVO. FIDUPREVISORA S.A. no hará uso de la figura del plazo presuntivo regulada en el Decreto 2127 de 1945 o las normas que lo modifiquen o adicionen, para los contratos de trabajo de los trabajadores oficiales afiliados a SINTRAFID, disponiendo que, al cumplimiento del plazo presuntivo que se encuentre en curso al momento de la suscripción de la presente Convención Colectiva, sus vinculaciones se registrarán bajo la modalidad de contrato a término indefinido conforme a las reglas del Código Sustantivo del Trabajo, en virtud del cual la terminación del vínculo laboral solo procederá por la configuración de las causales de justa causa legalmente previstas o, en su defecto, mediante el pago de la indemnización plena por

despido injusto consagrada en el artículo 64 de dicho estatuto, realizándose los ajustes contractuales y procedimentales a que haya lugar.

PARÁGRAFO PRIMERO. La aplicación de este artículo convención queda supeditada a la ratificación de su viabilidad por parte de la Junta Directiva de Fiduprevisora.

PARÁGRAFO SEGUNDO. Quedan excluidos de este artículo los trabajadores que desempeñen los cargos de Presidente(a), Vicepresidentes(a), Gerentes y Directivos.

ARTÍCULO 32.— POLÍTICA DE MOVILIDAD INTERNA, PROVISIÓN PREFERENTE DE VACANTES Y MERITOCRACIA. FIDUPREVISORA S.A. adoptará y mantendrá actualizada una Política de Desarrollo Profesional y Movilidad Interna orientada a garantizar el ascenso, la promoción y el crecimiento del talento humano bajo los principios de meritocracia, transparencia, igualdad de oportunidades y no discriminación. Para la aplicación de esta política se seguirán las siguientes reglas:

- 1. Publicación Preferente y Criterios Objetivos:** Toda vacante, encargo o nueva posición operativa o administrativa será publicada con oportunidad en los canales internos institucionales. La entidad ofrecerá estas oportunidades de manera preferente al personal interno —incluyendo a los trabajadores oficiales y a los trabajadores en misión provistos por Empresas de Servicios Temporales que se encuentren afiliados a SINTRAFID— antes de acudir a convocatorias externas.
- 2. Evaluación de Mérito:** Los procesos de selección interna se fundamentarán en mecanismos idóneos y verificables, tales como pruebas técnicas, valoración de experiencia previa en la Fiduciaria, antecedentes de desempeño y nivel de competencias para el cargo. Quien participe y no resulte seleccionado tendrá derecho a recibir retroalimentación general sobre su desempeño en la convocatoria.
- 3. Autonomía e Integridad Organizacional:** La aplicación de las pautas de movilidad y promoción interna se desarrollará en constante armonización con el marco legal, estatutario y presupuestal de FIDUPREVISORA S.A., reconociendo de manera respetuosa la facultad que conserva la entidad para la toma de decisiones finales en la selección del talento humano y para la gestión estratégica de su estructura organizacional.

ARTÍCULO 33.— EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PARA EL DESARROLLO Y MEJORA CONTINUA. FIDUPREVISORA S.A. continuará aplicando un sistema de evaluación del desempeño orientado a la mejora continua, la retroalimentación constructiva y la potencialización de competencias de las personas trabajadoras. Las metas institucionales e individuales serán razonables, medibles, proporcionales y acordes con las herramientas, insumos y cargas reales de trabajo asignadas.

La evaluación de desempeño no podrá ser utilizada como mecanismo de presión, persecución o represalia laboral, pero si podrá ser utilizada para invocar las causales de terminación por justa causa del numeral 9 del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, siempre que, de manera previa a la

terminación del vínculo laboral, se haya agotado el procedimiento aplicable para la terminación por justa causa, con plena garantía del debido proceso, el derecho de defensa, contradicción y demás garantías legales y convencionales que resulten procedentes. Sus resultados constituirán un insumo objetivo para identificar necesidades de capacitación, implementar planes de mejora e incentivar el desarrollo profesional y la movilidad interna de las personas trabajadoras.

PARÁGRAFO. Frente a los trabajadores en misión esta evaluación de desempeño se aplicará con la suscripción de los nuevos contratos comerciales con las empresas de servicios temporales.

ARTÍCULO 34.— CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR, DESCANSO Y JORNADAS DE INTEGRACIÓN. FIDUPREVISORA S.A. continuará promoviendo la conciliación armónica entre la vida laboral, personal, familiar y las responsabilidades de cuidado de las personas trabajadoras, sin distinción del tipo de vinculación, sobre la base del respeto por la jornada de trabajo y el derecho a la desconexión laboral.

1. **Flexibilidad y Cuidado:** Siempre que las necesidades del servicio y la naturaleza de las funciones lo permitan, la entidad facilitará mecanismos de flexibilidad horaria, esquemas de trabajo híbrido o permisos justificados para personas con responsabilidades de cuidado, hijos, adultos mayores o familiares con discapacidad; aplicados bajo criterios de igualdad, transparencia y razonabilidad.
2. **Beneficios de Tiempo Libre e Integración:** En el marco de los programas de bienestar y de la normatividad vigente, FIDUPREVISORA S.A. concederá un (1) día libre remunerado a la persona trabajadora en la fecha o mes de su cumpleaños, previo acuerdo con la jefatura inmediata para salvaguardar la continuidad del servicio. Asimismo, se institucionalizarán y coordinarán oportunamente las Jornadas de la Familia y espacios de integración que fortalezcan el sentido de pertenencia y la convivencia organizacional.

ARTÍCULO 35.— PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y ERRADICACIÓN DEL ACOSO LABORAL, EL ACOSO SEXUAL, LAS VIOLENCIAS BASADAS EN GÉNERO Y LA DISCRIMINACIÓN. FIDUPREVISORA S.A. garantiza un ambiente de trabajo basado en el respeto por la dignidad humana, la igualdad, la inclusión y la no discriminación, adoptando las medidas necesarias para prevenir, atender, investigar y erradicar cualquier conducta constitutiva de acoso laboral, acoso sexual, violencias basadas en género, discriminación o abuso de autoridad, de conformidad con la normatividad vigente.

1. **Prevención y atención.** La entidad mantendrá sus protocolos y rutas de atención confidenciales, imparciales, oportunas y eficaces para la recepción, trámite y seguimiento de las denuncias por acoso laboral, acoso sexual, discriminación o violencias basadas en género, garantizando el debido proceso, la confidencialidad de la información, la protección de la persona denunciante frente a cualquier acto de represalia y la adopción de las medidas preventivas o de protección que resulten necesarias durante el trámite correspondiente.

2. **Capacitación obligatoria.** La entidad realizará, como mínimo una (1) vez al año, jornadas de capacitación dirigidas a todos los trabajadores sin distinción y, de manera especializada, a quienes ejerzan funciones de dirección, coordinación o supervisión, sobre prevención del acoso laboral y sexual, enfoque de género, diversidad, comunicación respetuosa, liderazgo, resolución pacífica de conflictos y promoción de ambientes laborales libres de violencia y discriminación.
3. **Seguimiento.** Semestralmente, la entidad presentará al Comité de presidencia, o quien haga sus veces, y a la organización sindical un informe estadístico consolidado y anonimizado sobre las acciones de prevención desarrolladas, el número de casos recibidos, su estado general y las medidas institucionales adoptadas, garantizando la reserva de la identidad de las personas involucradas.
4. **Participación sindical.** La organización sindical podrá presentar recomendaciones para el fortalecimiento de las políticas institucionales de prevención del acoso, la discriminación y las violencias basadas en género, las cuales serán analizadas por la entidad en los espacios de diálogo social convencionado.

ARTÍCULO 36.— COMISIÓN BIPARTITA DE IMPLEMENTACIÓN, SEGUIMIENTO Y CUMPLIMIENTO. FIDUPREVISORA S.A. y SINTRAFID conformarán una Comisión Bipartita de Seguimiento y Cumplimiento, con el propósito de verificar, impulsar y monitorear la correcta implementación de las disposiciones y compromisos pactados en la presente Convención Colectiva de Trabajo.

La Comisión se regirá por las siguientes disposiciones:

1. **Composición:** Estará integrada por las personas que conformaron las comisiones negociadoras de SINTRAFID y de FIDUPREVISORA S.A. durante el proceso de negociación colectiva, garantizando la continuidad de la interlocución directa y el conocimiento de la voluntad de las partes.
2. **Periodicidad y Funcionamiento:** La Comisión sesionará de manera ordinaria una (1) vez al mes. Para su funcionamiento, estructurará una matriz de seguimiento de compromisos, evaluará los avances y evidencias de ejecución, analizará las dificultades técnicas o administrativas presentadas y suscribirá actas de cada sesión realizada.
3. **Instalación y Duración:** La Comisión Bipartita se instalará dentro de los quince (15) días calendario siguientes a la firma del acuerdo colectivo y tendrá una duración de seis (6) meses contados a partir de su instalación, período en el cual acompañará la fase inicial de empalme, reglamentación e implementación de la convención.

ARTÍCULO 37.— PUBLICIDAD Y SOCIALIZACIÓN DEL ACUERDO. Una vez suscrito el acuerdo, FIDUPREVISORA S.A. socializará el texto completo a las personas trabajadoras a través de correo institucional, intranet, página web o micrositio interno, carteleras, reuniones informativas y

demás canales que garanticen acceso amplio, oportuno y suficiente, mencionando que el acuerdo es producto de la negociación colectiva entre FIDUPREVISORA S.A. y SINTRAFID.

ARTÍCULO 38.— GARANTÍA DE NO REPRESALIA Y PROTECCIÓN CONTRA EL DESPIDO. FIDUPREVISORA S.A. y SINTRAFID garantizan el respeto irrestricto al derecho fundamental de asociación sindical, prohibiendo cualquier acto de discriminación, represalia o retaliación derivado de la afiliación sindical o de la participación en la negociación colectiva.

En desarrollo de este principio, se establece una garantía de estabilidad laboral en los siguientes términos:

- 1. Trabajadores Oficiales:** FIDUPREVISORA S.A. no podrá terminar unilateralmente y sin justa causa el contrato de trabajo de los trabajadores oficiales afiliados a SINTRAFID, durante el periodo comprendido desde la presentación del pliego de peticiones y hasta por seis (6) meses posteriores a la firma de la respectiva Convención Colectiva de Trabajo.
- 2. Trabajadores en Misión:** FIDUPREVISORA S.A., en su condición de empresa usuaria, no solicitará ni tramitará ante las Empresas de Servicios Temporales la terminación de la misión ni la sustitución de los trabajadores en misión afiliados a SINTRAFID sin una causa objetiva y legalmente justificada, durante los seis (6) meses posteriores a la suscripción de la respectiva Convención Colectiva de Trabajo.

PARÁGRAFO. El presente artículo no desconocerá la vinculación laboral y duración que se encuentren pactada al trabajador aforado.

ARTÍCULO 39.— VIGENCIA Y PRÓRROGA AUTOMÁTICA. La presente Convención Colectiva de Trabajo tendrá una vigencia de un (1) año, contado a partir de la fecha de su suscripción por las partes. Cumplido el término pactado, la convención se entenderá prorrogada automáticamente por períodos legales, salvo que sea denunciada por la organización sindical en las condiciones previstas en la ley laboral vigente.

La presente Convención Colectiva de Trabajo es el resultado del diálogo social y deliberación entre FIDUPREVISORA S.A. y SINTRAFID.

En constancia, se suscribe por quienes intervienen en el proceso de negociación colectiva, en la ciudad de Bogotá D.C., a los 27 días del mes de Julio de 2026.

Comisión negociadora FIDUPREVISORA S.A.	Comisión negociadora SINTRAFID
Rosa Dory Chaparro Espinosa Presidenta Negociadora	Mira Luz Paéz Arengas Presidenta SINTRAFID Negociadora
Lilibeth Imperio Rojas Flórez Gerente de Talento Humano Negociadora	Francy Paola Rallón Martínez Fiscal SINTRAFID Negociadora
Carlos Iván Rodríguez Melo Asesor Negociador	Any Alejandra Tovar Castillo Asesora SINTRAFID Negociadora
Rafael Andrés Mendoza Cuello Asesor Negociador	María Jarozlay Pardo Mora Asesora SINTRAFID Negociadora
David Marcelo Patiño Flórez Asesor Negociador	Gina Andrea Hernández Calvo Secretaria SINTRAFID Negociadora

	Carlos Eduardo Hartmann Aguilera Presidente Suplente SINTRAFID Negociador