

Convención Colectiva  
de Trabajo 2023-2026

#LoQueNosUne



# Índice

<b>Preámbulo</b> .....	8
------------------------	---

## Capítulo I

### Normas generales

Artículo 1º - Partes .....	8
Artículo 2º - Vigencia de la Convención.....	9
Artículo 3º - Normas vigentes .....	9

## Capítulo II

### Salarios

Artículo 4º - Aumento general.....	9
Artículo 5º - Sueldos mínimos de los niveles del escalafón.....	10
Artículo 6º - Aumento por ascensos .....	11
Artículo 7º - Aumento por veinte años de servicios.....	12

## Capítulo III

### Primas

Artículo 8º - Prima de radicación.....	13
--	----

## Capítulo IV

### Vivienda

Artículo 9º - Crédito de vivienda .....	14
---	----

## Capítulo V

### Educación

Artículo 10º - Auxilios de educación .....	15
--	----

## Capítulo VI

### Salud

Artículo 11º - Auxilio para prima en póliza de salud .....	17
Artículo 12º - Comité de salud ocupacional .....	21

## Capítulo VII

### Auxilios

Artículo 13° - Incentivo de caja .....	21
Artículo 14° - Auxilio de alimentación .....	22
Artículo 15° - Auxilio para anteojos.....	22
Artículo 16° - Auxilios por nacimiento y adopción.....	23
Artículo 17° - Auxilio por fallecimiento.....	23
Artículo 18° - Topes salariales para auxilios.....	24
Artículo 19° - Auxilio de transporte nocturno .....	24
Artículo 20° - Auxilio extralegal de transporte.....	24
Artículo 21° - Bonificación por pensiones .....	25
Artículo 22° - Auxilio para gastos de abogado.....	25

## Capítulo VIII

### Garantías Sindicales

Artículo 23° - Auxilio para las organizaciones sindicales .....	26
Artículo 24° - Descuento para los sindicatos.....	26

## Capítulo IX

### Otros - Varios

Artículo 25° - Debido proceso .....	26
Artículo 26° - Teletrabajo y trabajo flexible o desde casa.....	28
Artículo 27° - Gestión comercial de los equipos de trabajo .....	30
Artículo 28° - Promoción de reconversión laboral ante situaciones de transformaciones disruptivas derivadas de la digitalización en BANCOLOMBIA S.A. ....	31
Artículo 29° - Jornada laboral semanal .....	32

### Normas Generales

Campo de aplicación.....	33
(Artículo 3° - Convención colectiva 2017 - 2020)	
Relaciones que regula.....	34
(Artículo 3° - Convención Colectiva 2001 - 2003)	
Principio de favorabilidad.....	34
(Artículo 6° - Convención Colectiva 2001 - 2003)	
Publicación de la convención.....	34
(Artículo 7° - Convención Colectiva 2001 - 2003)	

## Salarios

Pago de salarios durante incapacidad .....34 (Artículo 9° - Convención Colectiva 1999 - 2001)	34
Aumento de sueldo por cambio de jornada nocturna a diurna.....35 (Artículo 11° - Convención Colectiva 1999 - 2001)	35
Remuneración aprendices del SENA .....35 (Artículo 11° - Convención Colectiva 2001 - 2003)	35
Aumento de sueldo por pérdida de subsidio familiar .....35 (Artículo 9° - Convención Colectiva 2005 - 2008)	35

## Primas

Prima semestral de servicios .....35 (Artículo 14° - Convención Colectiva 1999 - 2001)	35
Prima de antigüedad.....36 (Artículo 15° - Convención Colectiva 1999 - 2001)	36

## Vacaciones

Vacaciones .....37 (Artículo 17° - Convención Colectiva 1999 - 2001)	37
Auxilio por vacaciones a empleados de la sucursal San Andrés (Islas).....38 (Artículo 18° - Convención Colectiva 1999 - 2001)	38

## Vivienda

Comité consultivo de vivienda.....38 (Artículo 19° - Convención Colectiva 1999 - 2001)	38
---	----

## Educación

Comité de educación.....38 (Artículo 21° - Convención Colectiva 1999 - 2001)	38
Colegio Fundación Centenario Banco De Colombia .....39 (Artículo 23° Convención Colectiva 1999 - 2001)	39

## Salud

Atención médica en ciudades donde no hay sistema de seguridad social en salud .....39 (Artículo 25° - Convención Colectiva 1999 - 2001)	39
Atención odontológica en ciudades donde no hay sistema de seguridad social en salud .....39 (Artículo 26° - Convención Colectiva 1999 - 2001)	39

## Estabilidad

Indemnización por despido sin justa causa.....	40
(Artículo 38° - Convención Colectiva 1999 - 2001)	

## Otros - Varios

Tiempo de servicio aprendices SENA.....	40
(Artículo 39° - Convención Colectiva 1999 - 2001)	
Protección a la maternidad.....	40
(Artículo 26° - Convención Colectiva 2011 - 2014)	
Información estadística a la UNEB y SINTRABANCOL.....	41
(Artículo 28° - Convención Colectiva 2011 - 2014)	
Género e inclusión laboral.....	42
(Artículo 28° - Convención Colectiva 2014 - 2017)	
Contabilización de descuadres.....	42
(Artículo 31° - Convención Colectiva 2014 - 2017)	
Permiso por matrimonio.....	42
(Artículo 32° - Convención Colectiva 2014 - 2017)	
Permiso por calamidad doméstica.....	43
(Artículo 33° - Convención Colectiva 2014 - 2017)	
Proceso disciplinario.....	43
(Artículo 26° - Convención Colectiva 2014 - 2017)	
Plan de gestión comercial.....	45
(Artículo 29° - Convención Colectiva 2014 - 2017)	

## Garantías Sindicales

Permisos sindicales UNEB.....	45
(Artículo 31° - Convención Colectiva 2001 - 2003)	
Permisos sindicales Sintrabancol.....	46
(Artículo 32° - Convención Colectiva 2001 - 2003)	
Comité de análisis y evaluación del trabajo y escalafón.....	47
(Artículo 24° - Convención Colectiva 2003 - 2005)	
Normas vigentes provenientes de Convenciones Colectivas y laudos arbitrales anteriores suscritas en el Banco Industrial Colombiano hoy Bancolombia.....	49

## Salarios

Remuneración por trabajo nocturno y suplementario.....	49
(Artículo 8° - Convención Colectiva 1978 - 1980)	

## Estabilidad

Protección a los trabajadores durante el conflicto colectivo .....49 (Artículo 7° - Convención Colectiva 1990 - 1992)	49
Protección posterior a la negociación colectiva .....49 (Artículo 12° - Convención Colectiva 1988 - 1990)	49

## Otros - Varios

Reemplazo de cargo superior.....49 (Artículo 13° - Convención Colectiva 1982 - 1984)	49
Reemplazo por supernumerario.....50 (Artículo 14° - Convención Colectiva 1982 - 1984)	50
Jornada de celadores, vigilantes y porteros .....50 (Artículo 16° - Convención Colectiva 1975)	50
Auxilio de transporte.....50 (Artículo 7° - Laudo Arbitral 1963)	50
Auxilio por labores de canje los días sábados.....50 (Artículo 5° - Laudo Arbitral 1963)	50
Familiares del trabajador.....50 (Artículos 10° y 11° - Laudo Arbitral 1967)	50
Préstamos ordinarios.....51 (Artículo 13° - Convención Colectiva 1969)	51
No distinción empleados .....51 (Artículo 5° - Convención Colectiva 1976 - 1978)	51
Trabajadores de empresas de servicios temporales .....51 (Artículo 9° Convención Colectiva 1990 - 1992)	51

## Garantías Sindicales

Representatividad Sindical .....51 (Artículo 23° Convención Colectiva 1998 - 1999)	51
Reconocimiento de comité nacional de empresa de la Uneb y fueros sindicales.....51 (Artículo 24° Convención Colectiva 1998 - 1999)	51
Comité de reclamos.....52 (Artículo 9° - Convención Colectiva 1978 - 1980)	52

Derecho de Asociación Sindical.....	52
(Artículo 4° - Convención Colectiva 1992 - 1994)	
Garantía de fuero sindical.....	52
(Artículo 5° Laudo Arbitral 1967)	
Permisos a negociadores .....	53
(Artículo 27° Convención Colectiva 1992 - 1994)	
Asesores de comisión negociadora de UNEB .....	53
(Artículo 28° - Convención Colectiva 1992 - 1994)	
Continuidad de Derechos Convencionales – Cesión de Derechos Sindicales .....	53
(Artículo 4° - Convención Colectiva 1990 - 1992)	

## Reglamentación de los créditos convencionales de vivienda

Artículo 1° - Comité consultivo de vivienda.....	54
Artículo 2° - Asignación de créditos.....	55
Artículo 3° - Destinación.....	55
Artículo 4° - Derogado .....	56
Artículo 5° - Condiciones de los créditos.....	56
Artículo 6° - Auxilio para gastos de avalúo, notariales y de registro.....	57
Artículo 7° - Requisitos .....	58
Artículo 8° - Garantías .....	58
Artículo 9° - Retiro del empleado.....	59
Artículo 10° - Otorgamiento segundos créditos .....	60
Artículo 11° - Traslado del empleado.....	61
Artículo 12° - Plazo para utilización del crédito .....	61
Artículo 13° - Trámite.....	61
Artículo 14° - Documentación.....	62
Artículo 15° - Avalúos.....	62

## Reglamentación del Comité de Educación Bancolombia

Artículo 1° - Función del comité.....	63
Artículo 2° - Modalidades y requisitos de los auxilios.....	63
Artículo 3° - Préstamos para costos de matrícula o compra de útiles.....	64
Artículo 4° - Solicitudes - Procedimientos .....	65
Artículo 5° - Disposiciones generales.....	65



# BANCOLOMBIA S.A.

## Convención Colectiva de Trabajo celebrada entre BANCOLOMBIA S.A. y los sindicatos SINTRABANCOL y UNEB

Entre BANCOLOMBIA, sociedad comercial anónima con domicilio principal en la ciudad de Medellín, representada por los suscritos señores ENRIQUE GONZÁLEZ BACCI, LUZ MARIA VELÁSQUEZ ZAPATA, GUSTAVO ADOLFO DUQUE MEJÍA, DIANA MARIA GIRALDO MEJÍA y FRANCISCO JAVIER AGUILAR MAYA debidamente autorizados por la Junta Directiva de dicha sociedad, de una parte, la que en adelante se llamará EL BANCO; y de la otra, el Sindicato Nacional de Trabajadores del Grupo BANCOLOMBIA – SINTRABANCOL representado por los suscritos ADÁN FERNEY PINEDA BONILLA, RAÚL ADOLFO CASTAÑO CADENA, LUIS ENRIQUE LARA TORRES, FERNANDO CARTAGENA DELGADO Y LUIS BERNARDO MORALES MONTOYA y la Unión Nacional de Empleados Bancarios – UNEB representada por JUAN CARLOS VÁSQUEZ JARAMILLO, RAÚL LEÓN CÁRDENAS, FRANCISCO JAVIER LÓPEZ PÉREZ, NICOLÁS ALBERTO ACEVEDO CUARTAS E HILDEBRANDO LEÓN CORTÉS con poder suficiente para suscribir el presente acto, otorgado por la asamblea general y congreso de dichas organizaciones sindicales, que en adelante se llamarán SINTRABANCOL y UNEB, organizaciones sindicales de primer grado, en Medellín, se ha celebrado la siguiente Convención Colectiva de Trabajo que soluciona en su totalidad el pliego de peticiones presentado por los sindicatos el día 25 de septiembre de 2023.

Las cláusulas de esta convención son las siguientes:

### Preámbulo

Las partes suscriptoras de la presente convención declaran su compromiso en el cumplimiento a la normatividad y aplicación de los Principios y Derechos Fundamentales de la declaración de la OIT, relativos a la prohibición del trabajo infantil y la no discriminación en materia de empleo y ocupación, la eliminación del trabajo forzoso y obligatorio y el respeto por los derechos de asociación y negociación colectiva.

## Capítulo I

### Normas generales

#### Artículo 1° - Partes

Son partes de la Convención Colectiva de Trabajo BANCOLOMBIA S.A, en su calidad de empleador y, de otra parte, los sindicatos Unión Nacional de Empleados Bancarios, UNEB, y el Sindicato Nacional de Trabajadores del Grupo Bancolombia, SINTRABANCOL.

#### Parágrafo

Para todos los efectos legales y convencionales, por SINTRABANCOL deberá entenderse también el sindicato de industria que lo sustituya.

## Artículo 2° - Vigencia de la Convención

La Convención Colectiva de Trabajo tendrá una vigencia de tres (3) años. El primer año desde el 1° de noviembre de 2023 hasta el 31 de octubre de 2024; el segundo desde el 1° de noviembre del 2024 hasta el 31 de octubre de 2025; y el tercer año desde el 1° de noviembre del 2025 hasta el 31 de octubre de 2026.

## Artículo 3° - Normas vigentes

Las normas de convenciones y laudos anteriores sobre temas que no han sido incorporados a esta convención continuarán vigentes, entendiéndose que su vigencia queda restringida a la población aplicable. Así, las normas provenientes de convenciones o laudos anteriores del Banco de Colombia sólo aplicarán a los empleados que a la firma de la presente convención tengan la calidad de amparados por dicha convención.

## Capítulo II

### Salarios

#### Artículo 4° - Aumento general

A partir del primero (1°) de noviembre de 2023, EL BANCO aumentará el salario básico mensual de sus trabajadores escalafonados y amparados (provenientes del Banco de Colombia) en catorce punto cinco (14,5%) por ciento.

A partir del 1° de noviembre de 2024 EL BANCO aumentará el salario básico mensual de los trabajadores escalafonados y amparados (provenientes del Banco de Colombia) en un porcentaje equivalente a la variación del Índice de Precios al Consumidor (IPC) total nacional, correspondiente al período noviembre 2023 - octubre 2024, certificada por el DANE o la entidad que haga sus veces, adicionado en dos punto tres puntos (2.3) porcentuales.

A partir del 1° de noviembre de 2025 EL BANCO aumentará el salario básico mensual de los trabajadores escalafonados y amparados (provenientes del Banco de Colombia) en un porcentaje equivalente a la variación del Índice de Precios al Consumidor (IPC) total nacional, correspondiente al período noviembre 2024 - octubre 2025, certificada por el DANE o la entidad que haga sus veces, adicionado en dos punto cinco puntos (2.5) porcentuales.

#### Parágrafo 1°

Para los incrementos salariales del segundo y del tercer año de vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo, EL BANCO aplicará la mayor variación del Índice de Precios al Consumidor (IPC) total nacional, de los últimos doce meses, entre la variación observada en octubre 31 y la observada en diciembre 31 del año respectivo. Esto también se aplicará a los auxilios y beneficios que estén asociados al incremento salarial.

En el evento en que haya lugar, este ajuste se aplicará a partir del primero de enero del año siguiente.

Para los incrementos del segundo y del tercer año de la presente Convención Colectiva de Trabajo, en el evento que se presente una variación negativa del Índice de Precios al Consumidor (IPC) total nacional, de los últimos doce meses para el período noviembre -octubre de 2024 y 2025, el BANCO aplicará como incremento los puntos porcentuales adicionales, definidos en el presente artículo, sin tener en cuenta el valor negativo de la variación del

Índice de Precios al Consumidor (IPC) total nacional. Si en diciembre 31 de los años 2024 y 2025 la variación del Índice de Precios al Consumidor (IPC) total nacional es positiva, el BANCO aplicará esta mayor variación a partir del 1° de enero del año siguiente.

## Artículo 5° - Sueldos mínimos de los niveles del escalafón

Una vez realizados los incrementos salariales a que se refiere el artículo 4° de la presente convención, regirán los siguientes sueldos mínimos básicos para los niveles del Escalafón:

### Primer año:

Nivel 1	\$2.316.152
Nivel 2	\$2.421.182
Nivel 3	\$2.526.210
Nivel 4	\$2.791.537
Nivel 5	\$3.106.623
Nivel 6	\$3.421.710
Nivel 7	\$3.736.798
Nivel 8	\$4.107.162
Nivel 9	\$4.554.908

### Segundo Año:

A partir del primero (1°) de noviembre de 2024 EL BANCO aumentará el valor del sueldo mínimo básico mensual de cada uno de los niveles del escalafón en un porcentaje equivalente a la variación del Índice de Precios al Consumidor (IPC) total nacional, correspondiente al período noviembre 2023 - octubre 2024, certificada por el DANE o la entidad que haga sus veces, adicionado en dos punto tres puntos (2.3) porcentuales.

### Tercer Año:

A partir del primero (1°) de noviembre de 2025 EL BANCO aumentará el valor del sueldo mínimo básico mensual de cada uno de los niveles del escalafón en un porcentaje equivalente a la variación del Índice de Precios al Consumidor (IPC) total nacional, correspondiente al período noviembre 2024 - octubre 2025, certificada por el DANE o la entidad que haga sus veces, adicionado en dos punto cinco puntos (2.5) porcentuales.

Estos sueldos se entienden para la jornada normal y completa y para quienes desempeñen el cargo en propiedad. A quienes laboren en jornada parcial, se les reconocerá el sueldo del respectivo nivel en forma proporcional.

En los términos de este artículo, EL BANCO no podrá mantener a ningún trabajador con sueldo básico inferior al del respectivo nivel en que se encuentre.

## Parágrafo

EL BANCO, en lugar de los anteriores valores, establece los siguientes sueldos mínimos de los niveles del escalafón aplicables a los trabajadores provenientes del Banco de Colombia que a la firma de la presente Convención Colectiva de Trabajo conservan la condición de haber sido amparados, al 5 de noviembre de 1999, por la Convención Colectiva del Banco de Colombia:

### Primer año:

Nivel 1	\$1.978.956
Nivel 2	\$2.067.402
Nivel 3	\$2.161.376
Nivel 4	\$2.382.578
Nivel 5	\$2.653.347
Nivel 6	\$2.924.204
Nivel 7	\$3.195.071
Nivel 8	\$3.510.154
Nivel 9	\$3.891.572

### Segundo Año:

A partir del primero (1°) de noviembre de 2024 EL BANCO aumentará el valor del sueldo mínimo básico mensual de cada uno de estos niveles del escalafón en un porcentaje equivalente a la variación del Índice de Precios al Consumidor (IPC) total nacional, correspondiente al período noviembre 2023 - octubre 2024, certificada por el DANE o la entidad que haga sus veces, adicionado en dos punto tres puntos (2.3) porcentuales.

### Tercer Año:

A partir del primero (1°) de noviembre de 2025 EL BANCO aumentará el valor del sueldo mínimo básico mensual de cada uno de estos niveles del escalafón en un porcentaje equivalente a la variación del Índice de Precios al Consumidor (IPC) total nacional, correspondiente al período noviembre 2024 - octubre 2025, certificada por el DANE o la entidad que haga sus veces, adicionado en dos punto cinco puntos (2.5) porcentuales.

## Artículo 6° - Aumento por ascensos

A partir de la vigencia de la presente convención, todo trabajador que sea ascendido en el escalafón recibirá como mínimo un aumento de doscientos sesenta y tres mil doscientos treinta y tres pesos (\$263.233) mensuales, una vez sea confirmado en su cargo y con retroactividad a la fecha de la promoción.

Para el segundo año de vigencia de la presente convención dicho aumento por ascensos será el señalado en el inciso anterior incrementado en un porcentaje equivalente a la variación del Índice de Precios al Consumidor (IPC) total nacional, certificada por el DANE o la entidad que

haga sus veces, correspondiente al período noviembre 2023 - octubre 2024, adicionado en dos punto tres puntos (2.3) porcentuales.

Para el tercer año de vigencia de la presente convención dicho aumento por ascensos será el señalado en el inciso anterior incrementado en un porcentaje equivalente a la variación del Índice de Precios al Consumidor (IPC) total nacional, certificada por el DANE o la entidad que haga sus veces, correspondiente al período noviembre 2024 - octubre 2025, adicionado en dos punto cinco puntos (2.5) porcentuales.

Estos aumentos no son acumulables a los sueldos básicos mínimos establecidos para los diferentes niveles determinados en el artículo 5° de la presente Convención.

### **Artículo 7° - Aumento por veinte años de servicios**

A partir de la vigencia de la Convención Colectiva de Trabajo, EL BANCO aumentará el salario de sus trabajadores que cumplan 20 años de servicios y que estén devengando hasta cinco millones setecientos cuarenta y cinco mil seiscientos setenta y nueve pesos (\$5.745.679), en un veinte por ciento (20%) del salario básico que devenguen al momento de cumplirlos.

Para el segundo año de vigencia de la presente convención dicho tope salarial será el señalado en el inciso anterior incrementado en un porcentaje equivalente a la variación del Índice de Precios al Consumidor (IPC) total nacional, certificada por el DANE o la entidad que haga sus veces, correspondiente al período noviembre 2023 - octubre 2024, adicionado en dos punto tres puntos (2.3) porcentuales.

Para el tercer año de vigencia de la presente convención dicho tope salarial será el señalado en el inciso anterior incrementado en un porcentaje equivalente a la variación del Índice de Precios al Consumidor (IPC) total nacional, certificada por el DANE o la entidad que haga sus veces, correspondiente al período noviembre 2024 - octubre 2025, adicionado en dos punto cinco puntos (2.5) porcentuales.

### **Parágrafo**

Este aumento no se aplicará a los trabajadores que al momento de la firma de la presente Convención tengan el carácter de amparados por la Convención Colectiva del Banco de Colombia.



**Primas**

**Artículo 8° - Prima de radicación**

A partir de la vigencia de la Convención Colectiva de Trabajo, EL BANCO pagará a los trabajadores escalafonados o amparados (provenientes del Banco de Colombia), de las sucursales que se relacionan a continuación, una prima de localización, constitutiva de salario, así:

<b>Ciudades</b>	<b>Valor mensual</b>
Aguachica (Cesar)	\$ 42.238
Barrancabermeja (Santander)	\$ 84.461
San Andrés (Islas)	\$ 464.553
Granada (Meta)	\$ 42.238
Melgar (Tolima)	\$ 42.238
Florencia (Caquetá)	\$ 42.238
Ciénaga (Magdalena)	\$ 63.353
Magangué (Bolívar)	\$ 63.353
Cartagena (Bolívar)	\$ 126.713
Plato (Magdalena)	\$ 63.353
El Dificil (Magdalena)	\$ 84.461
Valledupar	\$ 105.576
Riohacha	\$ 168.957
Cúcuta	\$ 84.461
Apartadó (Antioquia)	\$ 108.109
Buenaventura (Valle)	\$ 147.830
Pasto	\$ 147.830
Túquerres (Nariño)	\$ 147.830
Ipiales (Nariño)	\$ 147.830
Tumaco (Nariño)	\$ 147.830

Para el segundo año de vigencia, la prima de radicación será incrementada para cada plaza en un porcentaje equivalente a la variación del Índice de Precios al Consumidor (IPC) total nacional, certificada por el DANE o la entidad que haga sus veces, correspondiente al período noviembre 2023 - octubre 2024, adicionada en dos punto tres puntos (2.3) porcentuales.

Para el tercer año de vigencia, la prima de radicación será incrementada para cada plaza en un porcentaje equivalente a la variación del Índice de Precios al Consumidor (IPC) total nacional, certificada por el DANE o la entidad que haga sus veces, correspondiente al período noviembre 2024 - octubre 2025 adicionada en dos punto cinco puntos (2.5) porcentuales.

## Capítulo IV

### Vivienda

#### Artículo 9° - Crédito de vivienda

A partir de la vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo, se otorgarán primeros créditos de vivienda de manera automática a los trabajadores que cumplan con las condiciones establecidas en el reglamento para los créditos convencionales de vivienda.

#### Parágrafo

##### Fondos de vivienda

A partir de la vigencia de la Convención Colectiva de Trabajo 2023 - 2026, el Fondo Único de Vivienda, que aplicará a segundos créditos, es de cincuenta y siete mil ochocientos veintidós millones quinientos mil pesos (\$57.822.500.000) para el primer año de vigencia, incluyendo lo actualmente aprobado (desembolsados y no desembolsados) para segundos créditos.

Durante el segundo año de vigencia de la convención el fondo se incrementará en un porcentaje equivalente a la variación del Índice de Precios al Consumidor (IPC) total nacional, certificada por el DANE o la entidad que haga sus veces, correspondiente al período noviembre 2023 - octubre 2024, adicionada en dos punto tres puntos (2.3) porcentuales.

Durante el tercer año de vigencia de la convención el fondo se incrementará en un porcentaje equivalente a la variación del Índice de Precios al Consumidor (IPC) total nacional, certificada por el DANE o la entidad que haga sus veces, correspondiente al período noviembre 2024 - octubre 2025 adicionada en dos punto cinco puntos (2.5) porcentuales.

Adicionalmente se realizarán aportes extraordinarios de capital para aprobar:

- En noviembre de 2023 el 70% de los créditos que se postularon al 20 de octubre de 2023 y cumplen requisitos para su aprobación.
- En febrero de 2024 el 15% de los créditos que se postularon al 20 de octubre de 2023 y cumplen requisitos para su aprobación.
- En febrero de 2025 el 15% de los créditos que se postularon al 20 de octubre de 2023 y cumplen requisitos para su aprobación.

Esta inyección extraordinaria no hace parte del fondo y por lo tanto no hace base para el incremento anual del mismo.

Las nuevas solicitudes que se presenten en octubre de 2024 y octubre 2025 se otorgarán con cargo al fondo siguiendo el proceso de asignación actual.

El Comité de Vivienda adecuará la reglamentación a las nuevas condiciones.

## Educación

### Artículo 10° - Auxilios de educación

A partir de la vigencia de la presente convención EL BANCO otorgará auxilios de educación destinados a estudios de los empleados, sus hijos y cónyuge o compañera (o) permanente, de acuerdo con la reglamentación aprobada por el Comité de Educación, de la siguiente forma:

#### Valor del auxilio individual

Tipo de estudio	Cónyuge	Empleados con contrato a término fijo	Empleados con contrato a término indefinido	Hijos
Especial	-	-	-	\$7.412.492
Guardería	-	-	-	\$806.048
Preprimaria	-	-	-	\$966.851
Primaria	-	-	-	\$966.851
Secundaria	\$386.744			\$992.634
Tecnológico	\$483.426	\$1.450.273	\$2.934.308	\$1.127.991
Universitario	\$483.426	\$1.611.413	\$3.255.053	\$1.611.413

Para cada uno de los dos (2) años siguientes de vigencia de la nueva Convención Colectiva de Trabajo el valor de los auxilios se ajustará en el mismo porcentaje definido para el aumento salarial.

Estos auxilios no constituyen salario.

#### Parágrafo 1°

Adicionalmente EL BANCO, durante el primer año de vigencia de la Convención Colectiva, concederá préstamos sin intereses destinados exclusivamente a cubrir costos de matrícula o compra de útiles de los hijos de los empleados que cursen estudios primarios o secundarios, en una cuantía individual que no supere los seiscientos nueve mil novecientos cuarenta y ocho pesos (\$609.948) para cada caso, de acuerdo y en las condiciones de la reglamentación del Comité de Educación.

Para cada uno de los dos (2) años siguientes de vigencia de la nueva Convención Colectiva de Trabajo el valor del crédito se ajustará en el mismo porcentaje definido para el aumento salarial.

#### Parágrafo 2°

A partir de la firma de la presente convención, el Banco concederá préstamos de educación a

los empleados cobijados por la misma en los siguientes términos:

**Cuantía:** Hasta 25 SMLMV

**Plazo:** 60 meses

**Amortización:** Descuento por nómina con cuotas fijas quincenales con amortización a capital e intereses. No contempla primas ni cesantías

**Tasa:** DTF variable trimestralmente  
(26 de marzo, 26 de junio, 26 de septiembre y 26 de diciembre)

**Antigüedad:** 2 años.

**Condiciones:**

- Destinación: pago de estudio del empleado.
- Es excluyente con el crédito de vivienda (convencional o estatuto).
- Sujeto a capacidad de endeudamiento a criterio del banco.
- En indispensable presentar constancia de destinación con soporte de la liquidación de matrícula.
- Garantía personal y la constitución de seguro de vida nombrando como beneficiario al Banco.

**Condiciones en caso de retiro**

- El saldo del crédito se debe cancelar con el producto de la liquidación de prestaciones sociales o indemnización que se liquide al empleado.
- En caso de no quedar cubierto el saldo, la tasa se convierte a la comercial que rijan al momento del retiro, se conserva el plazo que le haga falta al crédito y se recalcula la cuota.

**Parágrafo 3°**

A partir de la vigencia de la presente convención, el fondo para auxilios de idiomas para empleados de Bancolombia quedará en quinientos setenta y dos millones quinientos mil pesos (\$572.500.000).

Durante el segundo año de vigencia de la convención el fondo se incrementará en un porcentaje equivalente a la variación del Índice de Precios al Consumidor (IPC) total nacional, certificada por el DANE o la entidad que haga sus veces, correspondiente al período noviembre 2023 - octubre 2024, adicionada en dos punto tres puntos (2.3) porcentuales.

Durante el tercer año de vigencia de la convención el fondo se incrementará en un porcentaje equivalente a la variación del Índice de Precios al Consumidor (IPC) total nacional, certificada por el DANE o la entidad que haga sus veces, correspondiente al período noviembre 2024 - octubre 2025 adicionada en dos punto cinco puntos (2.5) porcentuales.

**Condiciones**

- El auxilio pagado por el Banco será de hasta el 40% del curso, sin exceder de \$700.000 anuales por empleado.
- El 60% del curso será cancelado por el empleado.
- Este auxilio no constituye salario.

## Salud

### Artículo 11° - Auxilio para prima en póliza de salud

**Para quienes accedieron al beneficio de auxilio para Prima en Póliza de Salud con posterioridad al 1 de noviembre de 2003, así como para quienes en el futuro accedan a este beneficio.**

A partir de la vigencia de la Convención Colectiva de Trabajo 2023 - 2026, EL BANCO contribuirá, en ambos planes, con un auxilio correspondiente al 75% del valor de la prima mensual que el empleado deba pagar por su afiliación y la de su grupo básico familiar en la póliza de salud, sin que en ningún caso dicha contribución exceda del 25% del salario mínimo legal mensual vigente.

Este auxilio no constituye salario.

En todos los casos el valor del IVA a pagar por EL BANCO y los trabajadores será distribuido en forma proporcional a la contribución de las partes en el valor de la prima mensual de la póliza.

Para el personal soltero se entiende como grupo básico familiar, el compuesto por los progenitores dependientes económicamente del empleado. Para el personal casado, el compuesto por su cónyuge o compañera (o) permanente y sus hijos dependientes económicamente.

La afiliación de los familiares mencionados en el inciso anterior queda sujeta a que éstos cumplan los requisitos señalados en la póliza respectiva.

Los empleados podrán tomar el seguro de protección personal, asumiendo el costo de la prima en la proporción correspondiente. Esta afiliación queda sujeta al cumplimiento de los requisitos señalados en la correspondiente póliza. EL BANCO queda exonerado de toda responsabilidad derivada de la utilización por parte del empleado de la modalidad de protección personal.

Para todos los efectos legales y administrativos, EL BANCO sólo admitirá los certificados de incapacidad o de licencia por maternidad expedidos por el Instituto de Seguros Sociales (ISS) u otra Entidad Promotora de Salud (EPS), obligándose el empleado a tramitar ante éstos la transcripción de los certificados emitidos por profesionales distintos a los de dichas entidades.

Bajo las condiciones exigidas en la póliza, el empleado sólo podrá acogerse a uno de los dos planes.

- **Para quienes al 1 de noviembre de 2003 estaban afiliados a los planes 1 ó 2 de salud vigentes a esa fecha:**

A partir de la firma de la presente convención, EL BANCO contribuirá con un auxilio para el pago de la prima mensual que el empleado deba pagar por su afiliación y la de su grupo básico familiar a las pólizas 1 ó 2 de salud. Este auxilio se determinará con base en los niveles de contribución a 1° de noviembre de 2023 a los actuales planes 1 y 2 de salud, según cotización de SURAMERICANA DE SEGUROS de 07 de octubre de 2023.

Para el primer año de convención, EL BANCO contratará con SURAMERICANA DE SEGUROS una póliza en los siguientes términos:

## Amparo Básicos

## Plan 1

## Plan 2

Gastos por día de habitación	\$ 310,183	\$ 377,334
Unidad de cuidados intensivos	\$ 1,033,944	\$ 1,378,593
Cama de acompañante	\$ 51,695	\$ 51,695

## Honorario por visitas médicas

Visitas pre - posthospitalarias (hasta 5)	\$ 86,162	\$ 137,858
Visitas hospitalarias durante los 1ros 5 días (hasta 2 diarias)	\$ 86,162	\$ 137,858
Visitas hospitalarias a partir del día 6to (1 diaria)	\$ 86,162	\$ 137,858
Honorarios quirúrgicos	\$ 7,375,474	\$ 19,508,399
Honorarios anestesiólogo	\$ 2,950,190	\$ 7,803,360

## Gastos hospitalarios

Los primeros 30 días de hospitalización	\$ 5,531,607	\$ 14,956,437
Medicamentos post hospitalarios	\$ 5,531,607	\$ 14,956,437
Del día 31 al día 120 de hospitalización	\$ 5,531,607	\$ 14,956,437
Enfermera especial	\$ 41,362	\$ 65,027
Cirugía ambulatoria y tratamiento de fractura	Si	Si
Medicamentos ambulatorios por tto odontológico	\$ 2,757,186	\$ 12,355,317
Tratamientos odontológicos por accidente	\$ 2,757,186	\$ 12,355,317
Tratamiento ambulatorio por cáncer y leucemia	\$ 11,063,213	\$ 37,065,955
Fisioterapia	\$ 1,240,734	\$ 1,950,840
Fisioterapia valor sesión	\$ 41,331	\$ 65,027

## Amparo Básicos

## Plan 1

## Plan 2

### Exámenes de diagnóstico

Día de habitación examen de diagnóstico	\$ 310,183	\$ 357.655
Gastos misceláneos	\$ 7,375,474	\$ 19,508,398
Gastos quirúrgicos	\$ 7,375,474	\$ 20,776,444
Medicamento ambulatorio para tto específico	\$ 9,650,156	\$ 12,355,317
Tratamiento específico fuera de hospital o clínica	\$ 9,650,156	\$ 12,355,317
Gastos funerarios	\$ 4,860,000	\$ 4,860,000

### Gastos médicos mayores

Valor asegurado máximo	\$ 22,126,423	\$ 30,888,297
Gastos por día de hospitalización	\$ 134,411	\$ 138,185
Unidad de cuidados intensivos	\$ 396,345	\$ 620,721
Porcentaje de reembolso	80%	80%

### Amparo a la maternidad

Gastos por día de hospitalización	\$ 310,183	\$ 357,655
Gastos quirúrgicos	\$ 1,654,311	\$ 6,372,742
Honorarios de anesthesiólogo	\$ 1,102,872	\$ 3,121,345
Gastos hospitalarios	\$ 1,654,311	\$ 6,372,741
Plan de atención médica domiciliaria más medicamentos	\$ 12,318,164	\$ 12,318,164

**Empleados casados****Plan 1**

	Total	Aporte banco	Aporte empleado
Afiliado	\$ 223,425	\$ 202,828	\$ 20,597
Un familiar	\$ 233,603	\$ 211,980	\$ 21,622
Dos familiares	\$ 360,479	\$ 328,046	\$ 32,433
Tres familiares	\$ 508,691	\$ 463,300	\$ 45,391
Un progenitor	\$ 436,735	-	\$ 436,735
Dos progenitores	\$ 873,475	-	\$ 873,475
Consulta externa	Incluida	Incluida	Incluida

**Empleados casados****Plan 2**

	Total	Aporte banco	Aporte empleado
Afiliado	\$ 240,968	\$ 190,739	\$ 50,229
Un familiar	\$ 258,784	\$ 192,615	\$ 66,170
Dos familiares	\$ 388,190	\$ 296,203	\$ 91,987
Tres familiares	\$ 543,471	\$ 405,031	\$ 138,440
Un progenitor	\$ 509,166	-	\$ 509,166
Dos progenitores	\$ 1,018,339	-	\$ 1,018,339
Consulta externa	\$ 63,494	-	\$ 63,494

**Empleados solteros****Plan 1**

	Total	Aporte banco	Aporte empleado
Afiliado	\$ 223,425	\$ 202,828	\$ 20,597
Un progenitor	\$ 436,735	\$ 408,778	\$ 27,956
Dos progenitores	\$ 873,475	\$ 819,324	\$ 54,151
Consulta externa	Incluida	Incluida	Incluida

## Empleados solteros

## Plan 2

	Total	Aporte banco	Aporte empleado
Afiliado	\$ 240,968	\$ 190,739	\$ 50,229
Un progenitor	\$ 509,166	\$ 404,640	\$ 104,526
Dos progenitores	\$ 1,018,339	\$ 809,294	\$ 209,045
Consulta externa	\$ 63,494	-	\$ 63,494

Para el segundo y tercer año, se conformará una comisión integrada por dos representantes de EL BANCO y dos de los sindicatos (uno por cada sindicato), con el propósito de definir las condiciones generales de la póliza.

### Artículo 12° - Comité de salud ocupacional

El Comité de Salud Ocupacional establecido en EL BANCO, ejercerá sus funciones de acuerdo con las disposiciones legales que rijan sobre la materia. Sus decisiones serán de estricto cumplimiento para las partes.

EL BANCO destinará la suma de cincuenta y siete millones de pesos (\$57.000.000) para cada año de vigencia de la presente Convención, para programas de investigación y de capacitación de los integrantes del Comité de Salud Ocupacional, a través de las entidades competentes para ello.

### Parágrafo

Este valor aplica para el COPASST de Bancolombia únicamente.

## Capítulo VII

### Auxilios

#### Artículo 13° - Incentivo de caja

A partir de la vigencia de la Convención Colectiva de Trabajo, EL BANCO pagará a los Cajeros, Cajeros Principales, Operadores Integrales de Caja y Cajeros Integrales Nova, hoy llamados Asesores de Servicio y Asesores de Servicio Principales que tengan estos empleos en forma permanente y que durante el mes no registren descuadres por faltantes, como incentivo, por ese mes, pagadero en la segunda quincena del mes inmediatamente siguiente, la suma de ciento sesenta y dos mil ochocientos treinta y cuatro pesos (\$162.834).

Para el segundo año de vigencia de la Convención Colectiva, el valor de este incentivo será reajustado en un porcentaje equivalente a la variación del Índice de Precios al Consumidor (IPC) total nacional, certificada por el DANE o la entidad que haga sus veces, correspondiente al período noviembre 2023 - octubre 2024, adicionado en dos punto tres puntos (2.3) porcentuales.

Para el tercer año de vigencia de la Convención Colectiva, el valor de este incentivo será reajustado en un porcentaje equivalente a la variación del Índice de Precios al Consumidor (IPC) total nacional, certificada por el DANE o la entidad que haga sus veces, correspondiente al período noviembre 2024 - octubre 2025, adicionado en dos punto cinco puntos (2.5) porcentuales.

Los Auxiliares Integrales de Servicios, los empleados que en sus funciones tengan el manejo de efectivo en los cajeros automáticos, y los Supernumerarios que realicen reemplazos en cargos que tengan funciones de caja (hoy llamados funciones de asesores de servicio y asesores de servicio principal) con responsabilidad por el manejo de efectivo, tendrán derecho al incentivo así: los Auxiliares Integrales de Servicios y otros empleados que en sus funciones tengan el manejo de efectivo en los cajeros automáticos, el ciento por ciento (100%) del incentivo si no presentan descuadres durante el mes; y los Supernumerarios, el ciento por ciento (100%) de este incentivo, cuando laboren en los cargos indicados en el inciso anterior durante el mes completo y en ningún día presenten descuadre, o proporcionalmente a los días laborados en los referidos oficios, siempre y cuando no tengan ningún descuadre en el respectivo mes.

Se excluyen los descuadres que se tengan por efecto de consignaciones en el Banco de la República.

Dichos incentivos constituyen salario.

### **Artículo 14° - Auxilio de alimentación**

A partir de la vigencia de la Convención Colectiva de Trabajo y en las ciudades donde esté establecida la jornada continua o donde llegue a establecerse ésta, EL BANCO pagará a sus trabajadores la suma de diecinueve mil trescientos sesenta y ocho pesos (\$19.368), por día laborado, por concepto de auxilio de alimentación.

Para el segundo año de vigencia este incentivo será reajustado en un porcentaje equivalente a la variación del Índice de Precios al Consumidor (IPC) total nacional, certificada por el DANE o la entidad que haga sus veces, correspondiente al período noviembre 2023 - octubre 2024, adicionado en dos punto tres puntos (2.3) porcentuales.

Para el tercer año de vigencia este incentivo será reajustado en un porcentaje equivalente a la variación del Índice de Precios al Consumidor (IPC) total nacional, certificada por el DANE o la entidad que haga sus veces, correspondiente al período noviembre 2024 - octubre 2025, adicionado en dos punto cinco puntos (2.5) porcentuales.

Esta prestación y en las mismas condiciones, se reconocerá a todos los trabajadores que laboren en jornada continua nocturna.

Este auxilio constituye salario.

### **Artículo 15° - Auxilio para anteojos**

A partir de la vigencia de la Convención Colectiva de Trabajo, EL BANCO reconocerá a sus trabajadores un auxilio para anteojos o cirugía refractiva, por la suma de ochocientos cuarenta y tres mil novecientos trece pesos (\$843.913), cuando se compruebe la necesidad, por una sola vez, a menos que sea indispensable el cambio de lentes.

Para el segundo año de vigencia este auxilio será reajustado en un porcentaje equivalente a la variación del Índice de Precios al Consumidor (IPC) total nacional, certificada por el DANE o la entidad que haga sus veces, correspondiente al período noviembre 2023 - octubre 2024, adicionado en dos punto tres puntos (2.3) porcentuales.

Para el tercer año de vigencia este auxilio será reajustado en un porcentaje equivalente a la variación del Índice de Precios al Consumidor (IPC) total nacional, certificada por el DANE o la entidad que haga sus veces, correspondiente al período noviembre 2024 - octubre 2025, adicionado en dos punto cinco puntos (2.5) porcentuales.

Este auxilio no constituye salario.

El Banco pagará este auxilio a quien lo requiera efectivamente, previa presentación de los soportes correspondientes, quedando con la facultad de hacer seguimiento al uso racional del mismo, solicitando al empleado la factura.

## **Artículo 16° - Auxilios por nacimiento y adopción**

A partir de la vigencia de la Convención Colectiva de Trabajo, EL BANCO reconocerá un auxilio por el nacimiento vivo o muerto de hijo de trabajador, de ochocientos setenta y siete mil trescientos cuarenta y siete pesos (\$877.347) para el primer año de vigencia.

Para el segundo año de vigencia este auxilio será reajustado en un porcentaje equivalente a la variación del Índice de Precios al Consumidor (IPC) total nacional, certificada por el DANE o la entidad que haga sus veces, correspondiente al período noviembre 2023 - octubre 2024, adicionado en dos punto tres puntos (2.3) porcentuales.

Para el tercer año de vigencia este auxilio será reajustado en un porcentaje equivalente a la variación del Índice de Precios al Consumidor (IPC) total nacional, certificada por el DANE o la entidad que haga sus veces, correspondiente al período noviembre 2024 - octubre 2025, adicionado en dos punto cinco puntos (2.5) porcentuales.

El mismo auxilio se reconocerá al trabajador que compruebe haber obtenido legalmente la adopción de un hijo.

Este auxilio se reconocerá igualmente por aborto no provocado y después de tres meses de gestación.

Es entendido que si el hijo nace muerto, el trabajador tendrá derecho, además, al auxilio por fallecimiento consagrado en la Convención.

Estos auxilios no constituyen salario.

## **Artículo 17° - Auxilio por fallecimiento**

A partir de la vigencia de la Convención Colectiva de Trabajo, EL BANCO pagará los siguientes auxilios:

Por fallecimiento del cónyuge, compañera (o) permanente inscrito ante EL BANCO, o hijo del empleado, la suma de cinco millones doscientos sesenta y cuatro mil treinta y cuatro pesos (\$5.264.034).

Por fallecimiento del padre, la madre o hermano que dependa económicamente del empleado, la suma de cuatro millones treinta y cinco mil setecientos cincuenta y tres pesos (\$4.035.753).

Para el segundo año de vigencia estos auxilios serán reajustados en un porcentaje equivalente a la variación del Índice de Precios al Consumidor (IPC) total nacional, certificada por el DANE o la entidad que haga sus veces, correspondiente al período noviembre 2023 - octubre 2024, adicionado en dos punto tres puntos (2.3) porcentuales.

Para el tercer año de vigencia estos auxilios serán reajustados en un porcentaje equivalente a la variación del Índice de Precios al Consumidor (IPC) total nacional, certificada por el DANE o la entidad que haga sus veces, correspondiente al período noviembre 2024- octubre 2025, adicionado en dos punto cinco puntos (2.5) porcentuales.

Estos auxilios no constituyen salario.

Para el pago de este auxilio y en particular por el fallecimiento de padre, madre y hermano con pensión de vejez o jubilado, se entenderá que existe dependencia económica cuando la pensión de vejez o jubilación del fallecido no exceda de tres (3) salarios mínimos legales mensuales vigentes.

### **Artículo 18° - Topes salariales para auxilios**

Los auxilios y préstamos para educación, el auxilio de alimentación, el auxilio de anteojos, el auxilio por nacimiento y adopción y el auxilio por fallecimiento, sólo se pagarán a los empleados que devenguen hasta la suma de seis millones doscientos treinta y tres mil ochocientos cuarenta y nueve pesos (\$6.233.849) de salario básico mensual, durante el primer año de vigencia.

Para el segundo año convencional dicho tope se incrementará en un porcentaje equivalente a la variación del Índice de Precios al Consumidor (IPC) total nacional, certificada por el DANE o la entidad que haga sus veces, correspondiente al período noviembre 2023- octubre 2024, adicionado en dos punto tres puntos (2.3) porcentuales.

Para el tercer año de vigencia este tope será reajustado en un porcentaje equivalente a la variación del Índice de Precios al Consumidor (IPC) total nacional, certificada por el DANE o la entidad que haga sus veces, correspondiente al período noviembre 2024 - octubre 2025, adicionado en dos punto cinco puntos (2.5) porcentuales.

### **Artículo 19° - Auxilio de transporte nocturno**

A partir de la vigencia de la Convención Colectiva de Trabajo, a los empleados escalafonados y amparados (provenientes del Banco de Colombia) que laboren habitualmente en jornada nocturna y terminen su trabajo entre las 10 de la noche y las 5 de la mañana, EL BANCO les concederá un auxilio especial y extralegal por concepto de transporte nocturno, por la suma de veinticinco mil quinientos cincuenta y dos pesos (\$25.552) por día laborado, para el primer año de vigencia convencional.

Para el segundo año convencional dicho auxilio se incrementará en un porcentaje equivalente a la variación del Índice de Precios al Consumidor (IPC) total nacional, certificada por el DANE o la entidad que haga sus veces, correspondiente al período noviembre 2023 - octubre 2024, adicionado en dos punto tres puntos (2.3) porcentuales.

Para el tercer año de vigencia este auxilio será reajustado en un porcentaje equivalente a la variación del Índice de Precios al Consumidor (IPC) total nacional, certificada por el DANE o la entidad que haga sus veces, correspondiente al período noviembre 2024 - octubre 2025, adicionado en dos punto cinco puntos (2.5) porcentuales.

Este auxilio se concederá sin detrimento del reconocido por la Ley y no constituye salario.

### **Artículo 20° - Auxilio extralegal de transporte**

A partir de la vigencia de la Convención Colectiva de Trabajo, EL BANCO pagará un auxilio extralegal de transporte equivalente en su cuantía al Auxilio Legal, sólo a los empleados cuyo salario básico mensual, una vez efectuados los incrementos salariales, sea inferior a cinco millones cuatro mil doscientos veintiséis pesos (\$5.004.226), en el primer año de vigencia de la convención.

Para el segundo año convencional el tope salarial para tener derecho al auxilio se incrementará en un porcentaje equivalente a la variación del Índice de Precios al Consumidor (IPC) total

nacional, certificada por el DANE o la entidad que haga sus veces, correspondiente al período noviembre 2023 - octubre 2024, adicionado en dos punto tres puntos (2.3) porcentuales.

Para el tercer año de vigencia este tope será reajustado en un porcentaje equivalente a la variación del Índice de Precios al Consumidor (IPC) total nacional, certificada por el DANE o la entidad que haga sus veces, correspondiente al período noviembre 2024 - octubre 2025, adicionado en dos punto cinco puntos (2.5) porcentuales.

Los empleados cuyo salario básico mensual no supere el tope que señale la ley para tener derecho al auxilio legal de transporte, sólo recibirán este último y, por consiguiente, estarán excluidos del beneficio del auxilio extralegal consagrado en el presente artículo.

### **Artículo 21° - Bonificación por pensiones**

A partir de la vigencia de la Convención Colectiva de Trabajo, a los empleados escalafonados y amparados (provenientes del Banco de Colombia), que les sea reconocida la pensión de vejez - pensión obligatoria - o de invalidez en el Sistema General de Seguridad Social, o la pensión de jubilación por EL BANCO, se les pagará una bonificación, por una sola vez y en el momento de la desvinculación, equivalente a diez (10) salarios básicos mensuales.

Esta bonificación no constituye salario.

### **Artículo 22° - Auxilio para gastos de abogado**

A partir de la vigencia de la Convención Colectiva de Trabajo, EL BANCO reconocerá un auxilio para gastos de abogado, al trabajador escalafonado o amparado (proveniente del Banco de Colombia), que fuere vinculado a un proceso penal por supuestos ilícitos cometidos en contra de los intereses de EL BANCO y posteriormente resultare absuelto por la justicia mediante sentencia judicial, cesación del proceso o desvinculación del mismo, hasta por la cantidad de siete millones cuatrocientos cuarenta y nueve mil ochocientos cuarenta y un pesos (\$7.449.841), durante el primer año de vigencia de la convención.

Para el segundo año de vigencia de la convención, este auxilio será incrementado en un porcentaje equivalente a la variación del Índice de Precios al Consumidor (IPC) total nacional, certificada por el DANE o la entidad que haga sus veces, correspondiente al período noviembre 2023 - octubre 2024, adicionado en dos punto tres puntos (2.3) porcentuales.

Para el tercer año de vigencia este auxilio será reajustado en un porcentaje equivalente a la variación del Índice de Precios al Consumidor (IPC) total nacional, certificada por el DANE o la entidad que haga sus veces, correspondiente al período noviembre 2024 - octubre 2025, adicionado en dos punto cinco puntos (2.5) porcentuales.

Este auxilio igualmente se reconocerá al trabajador que fuere vinculado a un proceso penal por algún cliente de EL BANCO, por supuestos ilícitos cometidos y relacionados con el desempeño del cargo y posteriormente resultare absuelto por la justicia mediante sentencia judicial, cesación del proceso o desvinculación del mismo.

El trabajador podrá autorizar al sindicato para retirar, en su nombre, los valores que la organización sindical le haya facilitado para atender las costas y honorarios del proceso, con cargo a la suma que le pueda corresponder por este concepto y EL BANCO procederá de conformidad.

Este auxilio no constituye salario.

## **Garantías Sindicales**

### **Artículo 23° - Auxilio para las organizaciones sindicales**

EL BANCO entregará a la UNEB y a SINTRABANCOL la suma de ochenta y cinco millones de pesos (\$85.000.000), a razón de cuarenta y dos millones quinientos mil pesos (\$42.500.000) por cada organización, para cubrir los gastos de pasajes aéreos y viáticos de los directivos sindicales por el trámite del pliego de peticiones.

### **Artículo 24° - Descuento para los sindicatos**

Dentro de los quince (15) días siguientes a la firma de la presente Convención, EL BANCO entregará a los sindicatos, en proporción a sus afiliados, el equivalente al aumento general de salario básico establecido en el artículo 4° de la presente Convención para los trabajadores escalafonados y amparados (provenientes del Banco de Colombia), correspondiente a un período de quince (15) días calendario. Para el segundo y tercer año de vigencia se obrará de la misma forma, entregando ese valor antes del 20 de noviembre de 2024 y el 20 de noviembre de 2025, respectivamente.

Dentro de los quince (15) días siguientes a la firma de la presente Convención, EL BANCO entregará a los sindicatos, en una proporción del 50% para cada uno, el equivalente, correspondiente a un período de quince (15) días calendario, al aumento general de salario básico establecido en el artículo 4° de la presente Convención, de los trabajadores escalafonados y amparados (provenientes del Banco de Colombia) no afiliados a los sindicatos a quienes les sea aplicada la Convención. Para el segundo y tercer año de vigencia se obrará de la misma forma, entregando ese valor antes del 20 de noviembre de 2024 y el 20 de noviembre de 2025, respectivamente.

## **Otros - Varios**

### **Artículo 25° - Debido proceso**

#### **1. Finalidad**

Este protocolo busca el sano equilibrio entre el ejercicio de las facultades legales que le corresponden al Banco en su calidad de empleador, en particular la autonomía para dirigir las relaciones laborales, y el respeto a los derechos y garantías constitucionales, legales y convencionales en cabeza de los empleados, en particular el derecho a la defensa, el debido proceso y la presunción de inocencia, con el fin de mantener un ambiente de armonía y entendimiento en el trabajo, que facilite el buen manejo de las relaciones laborales con los trabajadores.

#### **2. Criterios y procedimiento**

De acuerdo con la anterior finalidad, el presente documento contiene los pasos a seguir (Debido Proceso) durante la atención y gestión de situaciones laborales que puedan conllevar a terminaciones unilaterales del contrato de trabajo por parte del Banco, con una presunta justa causa, del personal amparado por la Convención Colectiva de Trabajo.

**2.1** El jefe citará al empleado mediante comunicación enviada al correo electrónico corporativo o personal registrado, o mediante comunicación escrita entregada en el sitio de trabajo o, en caso de estar ausente, a su domicilio registrado, para que presente



## Artículo 26° - Teletrabajo y trabajo flexible o desde casa

### 1. Finalidad

La finalidad del presente documento es promover que las formas de trabajo flexible faciliten un sano equilibrio y desarrollo de los objetivos organizacionales y el bienestar de nuestros trabajadores, dentro de un marco de legalidad, respeto, cooperación y consideración de la dignidad del ser humano.

De acuerdo con lo establecido en el artículo 27° de la Convención Colectiva 2014 – 2017, con las recomendaciones del “Manual de Buenas Prácticas en Teletrabajo de la OIT – 2011” y con la Ley 1221 de 2008, los modelos de teletrabajo, trabajo flexible y trabajo desde casa en Bancolombia se desarrollarán conforme a los criterios y lineamientos descritos a continuación, respetando siempre las garantías constitucionales, legales y convencionales en asuntos laborales y de seguridad social.

### 2. Criterios y lineamientos

**2.1** Voluntariedad y reversibilidad: La decisión del trabajador de acogerse a cualquier forma o denominación de modalidad de teletrabajo, trabajo flexible o trabajo en casa es voluntaria y debe ser convenida con el Banco, consultando las necesidades del servicio y el cumplimiento de lo preceptuado en esta materia por las autoridades competentes. Por lo tanto, cuando el trabajador o Bancolombia consideren procedente el retorno a su labor en las condiciones laborales pactadas de trabajo presencial se coordinará lo pertinente. Para tal efecto, el trabajador solicitará a Bancolombia el retorno a la modalidad contractual presencial y el Banco resolverá dicha solicitud en un término no mayor a 30 días calendarios y, en caso afirmativo, ubicará al trabajador en la sucursal o sede administrativa que considere más conveniente.

El trabajo en casa se ajustará a los preceptos legales que definan esta forma de trabajo y atendiendo a las medidas que imparta el gobierno nacional.

**2.2** Denominación del Cargo: El cargo de los empleados que laboran bajo cualquier modalidad de teletrabajo, trabajo flexible o trabajo en casa será el que ocupe al momento de empezar con esa forma de trabajo, conforme a lo establecido en la Convención Colectiva de Trabajo. Por ende, la denominación del cargo al personal operativo se aplicará de acuerdo con lo establecido por el artículo 3 de la mencionada convención y estará sujeta a las condiciones establecidas en el artículo 24 de la Convención Colectiva 2003-2005 (COMITÉ DE ANALISIS Y EVALUACION DEL TRABAJO Y ESCALAFON).

**2.3** Salarios: El salario de los trabajadores que laboran bajo cualquier modalidad de teletrabajo o trabajo en casa será el establecido en la política salarial correspondiente, contenida en la Convención Colectiva de Trabajo, para el caso de los trabajadores convencionados, especialmente en lo relacionado con la aplicación de los sueldos mínimos básicos establecidos para los niveles del Escalafón de cargos, conforme al artículo 6° de la Convención Colectiva de Trabajo (2017 – 2020) o la norma que la sustituya.

**2.4** Jornada de trabajo: El empleado estará sujeto a la jornada laboral máxima semanal establecida en el artículo 27 de la Convención Colectiva de Trabajo 2017-2020, es decir, 43 horas semanales y a partir del 1° de enero de 2025 a la establecida en el artículo 29 de esta Convención Colectiva, es decir 42 horas semanales.

**2.5** Suministro de equipos a teletrabajadores y trabajadores flexibles o desde casa y mantenimiento de los mismos: En los términos de ley, Bancolombia suministrará los equipos y herramientas que faciliten el óptimo desempeño del Teletrabajador, del trabajador

flexible o desde casa, al igual que el mantenimiento de los equipos de los teletrabajadores, trabajadores flexibles o desde casa, programas y actualizaciones necesarias para desempeñar cabalmente sus funciones, lo mismo que la capacitación pertinente.

Los equipos y elementos suministrados por Bancolombia no podrán ser utilizados por persona distinta al teletrabajador, quien al final de su contrato o cambio en los casos de reversibilidad, deberá restituirlos en buen estado, salvo el deterioro natural.

**2.6 Equilibrio entre el tiempo laboral y la vida personal y familiar:** Bancolombia ratifica su compromiso con la búsqueda de un adecuado equilibrio entre la vida laboral, familiar y social de quienes laboren en la entidad, especialmente bajo cualquier modalidad de teletrabajo, trabajo flexible o trabajo en casa. Por ello garantizará, en los términos de ley, el respeto a su tiempo de descanso, permisos, vacaciones, incapacidades o licencias. Los trabajadores, por su parte, en este mismo orden de ideas, tienen el deber de gestionar adecuadamente su tiempo conforme a una adecuada carga de trabajo, para lograr ese equilibrio y atender cabalmente sus deberes profesionales y personales. La modalidad de teletrabajo, trabajo flexible y trabajo en casa se desarrollará también dentro del marco del respeto al derecho a la intimidad del trabajador y considerando la privacidad de su hogar.

**2.7 Formación y capacitación:** La capacitación y entrenamiento de sus trabajadores es un objetivo principal de Bancolombia, en desarrollo del cual la entidad seguirá implementando programas de formación pertinentes para el desarrollo adecuado del teletrabajo y para el alto desempeño. El trabajador, de su parte y como principal gestor de su propio desarrollo profesional, propenderá por auto capacitarse continuamente para seguir aprendiendo y manteniendo su vigencia profesional en un entorno dinámico y lleno de cambios. Las reuniones de trabajo y los cursos de formación obligatorios que deban atender los teletrabajadores se desarrollarán dentro de la jornada laboral, como norma general.

**2.8 Seguridad, salud y prevención de riesgos laborales:** En aras de garantizar la protección, la seguridad y la salud laboral de los teletrabajadores y de todos quienes laboren en modalidad de trabajo a distancia, Bancolombia tiene incorporada esta forma de trabajo en su programa de seguridad y salud en el trabajo, el cual es analizado y desarrollado con la participación del COPASST, en los términos de ley, y con el soporte y acompañamiento de la Administradora de Riesgos Laborales ARL.

Dentro de la jornada laboral diaria establecida, Bancolombia permitirá que el Teletrabajador o trabajador que labora a distancia, realice las pausas activas las veces y el tiempo establecido, de conformidad con el programa de seguridad y salud en el trabajo. La realización de dicha práctica será responsabilidad del trabajador, quien es el principal responsable de su auto cuidado.

**2.9 Visitas al domicilio del teletrabajador:** Sólo por excepción cuando exista la necesidad por parte de Bancolombia de visitar el domicilio del teletrabajador o del trabajador que labora a distancia. Dicha visita deberá ser coordinada con el trabajador en un plazo prudencial.

**2.10 Garantías constitucionales y legales:** Al igual que todos los trabajadores de Bancolombia, el teletrabajador y el trabajador que labora a distancia, en cualquiera de las modalidades establecidas, goza de todos los derechos y garantías establecidas en la constitución, la ley y la Convención Colectiva de Trabajo, entre ellas la libertad para el ejercicio del derecho de asociación consagrado en el artículo 39º de la Constitución Política de Colombia.

**2.11** Perspectiva de Género: Bancolombia buscará que todos los esquemas de trabajo fortalezcan la equidad de género; así mismo mantendrá activas las estrategias de promoción para la corresponsabilidad en el cuidado. Será una prioridad que todos los empleados, independientemente de su género, como principales responsables de su bienestar, aseguren la conciliación entre el trabajo y la familia. Lo anterior siempre que la naturaleza del cargo y su entorno familiar permitan la adopción de cualquiera de estas formas de trabajo.

**2.12** Desconexión laboral: En aplicación de la Ley 2191 del 6 de enero de 2022 o aquella que la sustituya, en Bancolombia los horarios y jornadas se desarrollarán conforme a los criterios y lineamientos descritos por la organización, en virtud del cual el empleador se abstendrá de formular órdenes u otros requerimientos al trabajador por fuera de la jornada laboral, ni durante sus tiempos de descanso. Estos últimos incluyen: vacaciones, incapacidades y licencias. Estarán excepcionados aquellos empleados que desempeñen cargos que por la naturaleza de sus funciones deban tener disponibilidad permanente, o empleados que, en caso de presentarse situaciones difíciles, de urgencia, fuerza mayor o caso fortuito, se les requiera cumplir deberes extra de colaboración con la empresa o institución.

### **3. Consideraciones especiales**

De conformidad con las disposiciones legales e instrucciones de las autoridades competentes del Sistema de Seguridad Social, Bancolombia tendrá en cuenta las condiciones especiales de salud (preexistencias de enfermedades) que puedan incidir en el desempeño de los trabajadores que ejerzan sus labores bajo la modalidad de teletrabajo o trabajo remoto; de igual manera se tendrá la debida consideración a las trabajadoras en estado de embarazo o en período de lactancia.

Los beneficios de los teletrabajadores cobijados por la Convención Colectiva se aplicarán en los términos definidos en la misma.

## **Artículo 27º - Gestión comercial de los equipos de trabajo**

Uno de los propósitos de nuestra cultura organizacional es fortalecer las relaciones para que a través de ellas se consolide una organización centrada en las personas. Entendemos que hacemos parte de un equipo que actúa con coherencia con los rasgos culturales declarados por nuestra empresa para seguir alcanzando resultados extraordinarios, comportándonos de manera ética y generando bienestar.

Por lo anterior, Bancolombia, en desarrollo de la gestión comercial de los equipos de trabajo, se compromete a que quienes ejercen el rol de jefes, tanto en su estilo de liderazgo como en el uso de las herramientas de trabajo, fomenten y preserven un buen clima laboral e impulsen el bienestar de los empleados.

En desarrollo de su gestión comercial, Bancolombia actuará bajo los siguientes principios:

En el desarrollo de la gestión comercial Bancolombia mantendrá activas las estrategias de bienestar para el cuidado de las personas, promoviendo conductas dirigidas al autocuidado y la prevención de enfermedades físicas y psicosociales que faciliten el balance entre el logro de los objetivos corporativos y la salud de los equipos de trabajo.

Por lo anterior, nuestra cultura organizacional y estilo de liderazgo continuarán promoviendo el trato digno y respetuoso a todos y entre todos los empleados. Recordamos a todos los

empleados, especialmente a quienes ejercen el rol de líderes, la importancia de fortalecer las relaciones con sus equipos de trabajo y mantener el respeto por la dignidad de las personas. Por ende, no son aceptables conductas de maltrato físico o verbal de cualquier tipo, la amenaza, la presión indebida o, en general, toda forma de desconocimiento de la dignidad humana. Un buen líder acompaña y retroalimenta con su diálogo asertivo y una comunicación clara, cercana y oportuna, para, de esta manera, promover el desarrollo individual y colectivo.

La Vicepresidencia de Talento y Cultura promoverá la ejecución de este compromiso con el propósito de mantener la armonía entre los resultados extraordinarios, la sostenibilidad de la organización y el bienestar de las personas.

## **Artículo 28º - Promoción de reconversión laboral ante situaciones de transformaciones disruptivas derivadas de la digitalización en Bancolombia S.A.**

Nuestro modelo de diálogo social está caracterizado por la existencia de espacios de conversación respetuosos, que demuestran la voluntad por concertar el equilibrio entre el bienestar de nuestros empleados, su buen desempeño y la sostenibilidad de la organización.

En virtud de lo anterior, Bancolombia y los sindicatos Uneb y Sintrabanco, hemos acordado, dentro del espíritu de diálogo social, la creación de un espacio donde se conversará sobre los cambios disruptivos que pudieran generar modificaciones sustanciales en el modelo de negocio de Bancolombia. En este espacio se ventilarán ideas que faciliten la formación de los empleados para asumir nuevos roles y prepararse para las nuevas realidades, promoviendo su empleabilidad.

Este espacio será liderado por la Vicepresidencia de Talento y Cultura y en él participarán hasta dos representantes de cada una de las organizaciones suscriptoras de la convención colectiva. Sus análisis estarán concentrados en:

1. Bancolombia ofrecerá formación y entrenamiento orientados a desarrollar las capacidades y habilidades de los trabajadores para que vayan en sintonía y a la par con las necesidades empresariales y del mercado laboral.
2. Cuando surjan transformaciones disruptivas derivadas de la digitalización, que puedan cambiar el modelo de negocio de Bancolombia, las partes compartirán información, examinarán contextos, expresarán sus intereses, para que Bancolombia busque opciones para afrontar y prepararse de la mejor manera posible, con responsabilidad, ante los impactos de dicha transformación, fortaleciendo su buen desempeño y sostenibilidad.

Las propuestas resultantes de este espacio serán analizadas por Bancolombia, manteniendo informadas a las organizaciones sindicales suscriptores de la presente convención de las acciones que se emprendan sobre el particular, promoviendo la cooperación para atender estas nuevas realidades y haciendo del cambio una oportunidad de crecimiento y fortalecimiento de la relación entre las partes, asegurando el buen desempeño y la sostenibilidad de la organización.

## Artículo 29° - Jornada laboral semanal

La jornada laboral semanal en Bancolombia será de cuarenta y dos (42) horas a partir del 1 de enero de 2025.

Para constancia se firma en Medellín, el día veinte (20) de octubre de 2023, en cuatro ejemplares del mismo tenor.

### Por EL BANCO

Enrique Gonzalez Bacci

Luz María Velásquez Zapata

Gustavo Duque Mejía

Diana María Giraldo Mejía

Francisco Aguilar Maya

### Por Sintrabanco

Adán Ferney Pineda Bonilla

Raúl A. Castaño Cadena

Fernando Cartagena Delgado

Luis Enrique Lara Torres

Luis Bernardo Morales Montoya

### Por UNEB

Juan Carlos Vasquez J.

Raúl León Cárdenas

Francisco Javier López Pérez

Nicolás A. Acevedo Cuartas

Hildebrando Leon Cortés



## **NORMAS VIGENTES PROVENIENTES DE LAS CONVENCIONES COLECTIVAS 1999 - 2001, 2001 - 2003, 2003 - 2005, 2005 - 2008, 2008 - 2011, 2011 - 2014, 2014 - 2017, 2017 - 2020 SUSCRITAS EN BANCOLOMBIA**

Estas normas se aplican a los trabajadores BANCOLOMBIA en los términos y condiciones previstos en ellas.

### **Normas Generales**

#### **Campo de aplicación (Artículo 3° Convención Colectiva 2017-2020)**

Las normas convencionales vigentes se aplicarán de conformidad con los siguientes criterios:

1. Quedarán excluidos de la aplicación de las normas convencionales los cargos relacionados a continuación: Presidente, Vicepresidente, Director de Área, Director de Unidad, Gerente, Jefe de Mesa, Jefe de Sección, Analista Líder, Asistente de Relaciones Públicas, Director de Biblioteca, Trader Senior y Junior, Jefe de Subgerentes (P.O.R.), Subgerente de Operaciones, Subgerente de Operaciones Supernumerario, Director de Agencia, Subgerente Comercio, Asistente Gerente de Cuenta, Asistente Prestigio, Ejecutivo Senior, Ejecutivo de Banca Personal, Ejecutivo de Banca en Supermercado, Ejecutivo de Fondos y Pensiones, Ejecutivo de Establecimientos, Ejecutivo MIT, Consultor MIT, Ejecutivo de Convenios, Ejecutivo de Portafolio, Jefe de Centro, Analista, Subdirector, Abogado, Arquitecto, Coordinador de Establecimiento, Instructor, Secretaria Ejecutiva, Profesional en Entrenamiento y Estudiante en Práctica.
2. De igual forma, estarán excluidos de la aplicación de la Convención Colectiva de Trabajo aquellos cargos que no estén incluidos en el escalafón de cargos BANCOLOMBIA (al que se refiere el artículo 24 de la Convención Colectiva de Trabajo 2003 - 2005), que sean asimilables en su esencia o naturaleza a los relacionados en el numeral anterior.

#### **Parágrafo 1°**

A quienes al 31 de octubre de 2005 no tuvieron la condición de escalafonados, excepto el personal que devenga salario integral, y estuvieren cubiertos por los beneficios de la Convención Colectiva 2003 - 2005, se les mantendrá la forma de liquidar la prima de servicios extralegal, la póliza de salud (a quienes tuvieron dicho beneficio) e indemnización por despido sin justa causa, en los términos de la presente convención.

#### **Parágrafo 2°**

Aquellos empleados que al momento de la firma de la Convención Colectiva de Trabajo 1999-2001 (5 de noviembre de 1999), provenientes de la red Colombia, que tenían el cargo de Subgerente de Operaciones o de Administrador y que estaban convencionales, seguirán cubiertos por el régimen de excepción establecido en tal convención colectiva, que les garantiza el mantenimiento de los beneficios derivados de su condición de provenientes de la red Colombia en los términos del acta número 3 de mayo 29 de 2001 del Comité de Análisis y Evaluación del Trabajo y Escalafón.

#### **Parágrafo 3°**

Los contratos individuales de trabajo no pueden ser desmejorados en perjuicio de los trabajadores.

## **Parágrafo 4º**

La presente Convención Colectiva se aplicará, además de los trabajadores de Bancolombia indicados en este artículo, a los trabajadores de Valores Bancolombia, Fiduciaria Bancolombia y Banca de Inversión Bancolombia, mientras estas empresas sean filiales de BANCOLOMBIA.

Quedarán excluidos de la aplicación de las normas convencionales los cargos del mapa de cargos profesionales de Valores Bancolombia, Fiduciaria Bancolombia y Banca de Inversión Bancolombia, por ende, la misma se aplicará a los cargos de nivel operativo de estas empresas.

En virtud de lo anterior, a quienes se les aplique la Convención Colectiva de Trabajo no se les aplicará el estatuto de beneficios que se les venía aplicando.

## **Relaciones que regula (Artículo 3º - Convención Colectiva 2001 - 2003)**

La Convención Colectiva de Trabajo regirá las relaciones entre EL BANCO y sus trabajadores, incorporándose a los contratos de trabajo que actualmente existen o lleguen a celebrarse en el futuro.

## **Parágrafo**

Los artículos de la Convención Colectiva de Trabajo que modifiquen normas del Reglamento Interno de Trabajo, se incorporarán a éste.

## **Principio de favorabilidad (Artículo 6º - Convención Colectiva 2001 - 2003)**

En caso de conflicto o duda sobre la aplicación de normas vigentes de trabajo, ya sean éstas de carácter legal, contractual, arbitral o reglamentarias, etc., prevalece la más favorable al trabajador. La norma que se adopte debe aplicarse en su integridad.

## **Publicación de la convención (Artículo 7º - Convención Colectiva 2001 - 2003)**

EL BANCO se compromete, en un plazo no superior a cuarenta y cinco (45) días a partir de su firma, a publicar la nueva Convención Colectiva de Trabajo y a entregar quinientos (500) ejemplares de la misma a cada uno de los sindicatos suscriptores.

EL BANCO deberá entregar un (1) ejemplar de dicha publicación a cada uno de los trabajadores actuales y a los que ingresen posteriormente.

## **Salarios**

### **Pago de salarios durante incapacidad (Artículo 9º - Convención Colectiva 1999 - 2001)**

EL BANCO pagará a sus empleados incapacitados por enfermedad no profesional la diferencia del salario que deje de reconocer el sistema de seguridad social; EL BANCO queda obligado a pagar a sus empleados los salarios completos durante el tiempo de la incapacidad laboral por enfermedad no profesional hasta un término de 180 días.

## **Aumento de sueldo por cambio de jornada nocturna a diurna (Artículo 11° - Convención Colectiva 1999 - 2001)**

El empleado que labore en jornada nocturna por un período no inferior a dos (2) años continuos o discontinuos y que sea trasladado a la jornada diurna recibirá un reajuste del 25% en el salario básico mensual.

### **Parágrafo**

Si el trabajador labora en jornada parcial nocturna (mínimo cuatro horas diarias), recibirá el aumento del que habla este artículo en forma proporcional a la jornada nocturna dejada de trabajar.

## **Remuneración aprendices del SENA (Artículo 11° - Convención Colectiva 2001 - 2003)**

A partir de la vigencia de la Convención Colectiva de Trabajo, la remuneración de los Aprendices del SENA se calculará, en su respectivo porcentaje, teniendo como base el sueldo básico mínimo establecido para el Nivel 4 del escalafón.

## **Aumento de sueldo por pérdida de subsidio familiar (Artículo 9° - Convención Colectiva 2005 - 2008)**

A partir de la vigencia de la nueva Convención Colectiva de Trabajo, cuando por el aumento en el salario básico el trabajador pierda el derecho al subsidio familiar, EL BANCO le aumentará el salario básico en el 50% del valor de lo que venía devengando por dicho subsidio.

No obstante, este incremento sólo se pagará una vez se defina el nuevo salario mínimo legal mensual para el año inmediatamente siguiente y se concederá a quienes al 1° de enero de dicho año (una vez reajustado el salario mínimo legal) pierdan de manera definitiva el derecho al subsidio familiar. Si, de conformidad con lo anterior, el incremento es procedente, éste se liquidará de manera retroactiva a la fecha en que entró a regir el aumento general de salarios del año inmediatamente anterior.

## **Primas**

### **Prima semestral de servicios (Artículo 14° - Convención Colectiva 1999 - 2001)**

EL BANCO pagará a sus trabajadores en el mes de junio y en el mes de diciembre de cada año, como prima semestral, sesenta (60) días de salario.

En estos pagos se entiende incluida la prima legal.

Respecto de la suma de dinero que representa la prima extralegal, EL BANCO reconocerá la proporcionalidad en los términos de la ley a quienes sean desvinculados con fundamento en el artículo 7° del Decreto 2351 de 1965.

### **Parágrafo**

EL BANCO, en lugar de este beneficio, continuará reconociendo a los trabajadores que a la fecha de la firma de la Convención Colectiva de Trabajo tengan el carácter de amparados por la Convención del Banco de Colombia la Prima Extralegal de Servicios equivalente a cuatro (4) sueldos, pagaderos así:

El equivalente a dos (2) sueldos, en el primer semestre y el equivalente a dos (2) sueldos en el segundo semestre. La correspondiente al primer semestre dentro de los diez (10) primeros días del mes de junio y la correspondiente al segundo semestre dentro de los diez (10) primeros días del mes de diciembre.

## **Prima de antigüedad (Artículo 15° - Convención Colectiva 1999 - 2001)**

A partir de la vigencia de la Convención Colectiva de Trabajo, EL BANCO dará a sus trabajadores, por una sola vez en cada una de las fechas respectivas, una bonificación de antigüedad que se pagará de acuerdo con la siguiente escala:

<b>A los 5 años de servicio:</b>	38 días de salario básico.
<b>A los 10 años de servicio:</b>	74 días de salario básico.
<b>A los 15 años de servicio:</b>	98 días de salario básico.
<b>A los 20 años de servicio:</b>	104 días de salario básico.
<b>A los 25, 30 y 35 años de servicio:</b>	108 días de salario básico.

Esta bonificación no constituye salario.

Es entendido que la prima de antigüedad para los trabajadores que cumplan 20 años de servicios, se continuará pagando con el salario devengado por éstos antes de aplicar el aumento por veinte años de servicio al que se refiere la Convención.

## **Parágrafo**

A los trabajadores que a la fecha de la firma de la Convención Colectiva de Trabajo tengan el carácter de amparados por la Convención del Banco de Colombia, en lugar de este beneficio, se les continuará pagando los premios con ocasión de cumplir quinquenios al servicio de la institución, así:

- a. A quienes cumplan cinco (5) años de antigüedad en EL BANCO les concederá un bolígrafo, un escudo de bronce y una bonificación por una sola vez, no constitutiva de salario, equivalente al veinticinco por ciento (25%) del sueldo básico que tenga el trabajador al cumplir los cinco años.
- b. A quienes cumplan diez (10) años de antigüedad en EL BANCO les concederá un escudo de bronce y plata y una bonificación por una sola vez, no constitutiva de salario, equivalente al cuarenta por ciento (40%) del sueldo básico que tenga el trabajador al cumplir los diez años.
- c. A quienes cumplan quince (15) años de antigüedad en EL BANCO les concederá un escudo de plata y porcelana y una bonificación por una sola vez, no constitutiva de salario, equivalente al sesenta por ciento (60%) del sueldo básico que tenga el trabajador al cumplir los quince años.
- d. A quienes cumplan veinte (20) años de antigüedad en EL BANCO les concederá un escudo de oro y una bonificación por una sola vez, no constitutiva de salario, equivalente al ciento por ciento (100%) del sueldo básico que tenga el trabajador al cumplir los veinte años.
- e. A quienes cumplan veinticinco (25) años de antigüedad en EL BANCO les concederá una bonificación por una sola vez, no constitutiva de salario, equivalente al ciento cuarenta por ciento (140%) del sueldo básico que tenga el trabajador al cumplir los veinticinco años.

- f. A quienes cumplan treinta (30) años de antigüedad en EL BANCO les concederá una bonificación por una sola vez, no constitutiva de salario, equivalente al ciento setenta y cinco por ciento (175%) del sueldo básico que tenga el trabajador al cumplir los treinta años.
- g. A quienes cumplan quinquenios posteriores a los treinta (30) años de antigüedad en EL BANCO les concederá una bonificación por una sola vez, no constitutiva de salario, equivalente al ciento setenta y cinco por ciento (175%) del sueldo básico que tenga el trabajador al cumplir el quinquenio respectivo.

## Vacaciones

### Vacaciones

#### (Artículo 17° - Convención Colectiva 1999 - 2001)

EL BANCO reconocerá como vacaciones, cuarenta y cinco (45) días a todos los trabajadores, en la siguiente forma: 15 días hábiles en tiempo, 15 días calendario a opción del trabajador en tiempo o en dinero y 15 días en dinero. Este artículo se aplicará a las vacaciones que se causen a partir de la vigencia de la Convención. En esta forma se entiende cumplida la obligación legal sobre vacaciones.

Para efectos del disfrute de las vacaciones legales EL BANCO no tendrá en cuenta el sábado como día hábil.

### Parágrafo

A los trabajadores que a la fecha de la firma de la Convención Colectiva de Trabajo tengan el carácter de amparados por la Convención del Banco de Colombia, en lugar de este beneficio, EL BANCO les concederá vacaciones adicionales, a quienes cumplan tres (3) o más años de servicio a la institución de la siguiente manera:

1. Dieciocho (18) días anuales para aquellos trabajadores que cumplan tres (3) y cuatro (4) años de servicios.
2. Veintiocho (28) días anuales para aquellos trabajadores que cumplan cinco (5), seis (6), siete (7), ocho (8) y nueve (9) años de servicios.
3. Treinta y seis (36) días anuales para aquellos trabajadores que cumplan diez (10) y más años de servicios.

Estas vacaciones serán compensadas en tiempo o dinero a opción del trabajador y se continuarán pagando con el salario básico mensual que perciba el trabajador en el momento de salir a disfrutarlas.

A opción del trabajador las vacaciones extralegales continuarán siendo compensadas en dinero o disfrutadas en tiempo.

EL BANCO no contabilizará los días sábados como hábiles para efectos de los períodos de vacaciones legales a que tienen derecho los trabajadores amparados por la Convención del Banco de Colombia.

EL BANCO reconocerá a estos trabajadores que cumplan tres (3) o más años de servicios a la institución, por cada año de servicio cumplido, una prima de vacaciones equivalente a veinte

(20) días de sueldo. El pago de esta prima se efectuará en dinero y en la fecha en que el trabajador entre a disfrutar del respectivo periodo de vacaciones legales.

La prima de las vacaciones legales de estos trabajadores, de los períodos que se causen a partir de la fecha de la firma de la presente Convención, será cancelada con el salario básico mensual que el trabajador devengue en el momento de salir a disfrutarlas.

### **Auxilio por vacaciones a empleados de la sucursal San Andrés (Islas) (Artículo 18° - Convención Colectiva 1999 - 2001)**

A partir de la vigencia de la Convención Colectiva de Trabajo, EL BANCO dará a los empleados permanentes de la Sucursal San Andrés (Islas) un auxilio equivalente al 100% del valor de un tiquete aéreo en la ruta San Andrés - Medellín - San Andrés, siempre que el trabajador viaje al territorio continental colombiano y exclusivamente con motivo del disfrute de vacaciones en tiempo.

Cuando por necesidades del servicio, EL BANCO en forma expresa aplase el disfrute de las vacaciones a un empleado, le reconocerá el auxilio correspondiente a dicho período en el momento en que haga uso de esta prestación.

Este auxilio no constituye salario.

## **Vivienda**

### **Comité consultivo de vivienda (Artículo 19° - Convención Colectiva 1999 - 2001)**

A partir de la vigencia de la Convención Colectiva de Trabajo se creará un Comité Consultivo de Vivienda, integrado por dos (2) representantes de EL BANCO y dos (2) representantes de las organizaciones sindicales con sus respectivos suplentes. Los representantes de los sindicatos serán designados así: uno (1) por la Junta Directiva Nacional de SINTRABANCOL y otro por el Comité de empresa de la UNEB.

El Comité Consultivo de Vivienda elaborará el reglamento necesario para la debida ejecución de sus funciones, y determinará las normas bajo las cuales EL BANCO concederá los préstamos para vivienda de sus empleados.

## **Educación**

### **Comité de educación (Artículo 21° - Convención Colectiva 1999 - 2001)**

A partir de la vigencia de la Convención Colectiva de Trabajo, funcionará un Comité de Educación que estará conformado por dos (2) representantes del BANCO y dos (2) representantes de los trabajadores, con sus respectivos suplentes. Los representantes de los trabajadores serán designados así: uno por la Junta Directiva Nacional de SINTRABANCOL y otro por el Comité de Empresa de la UNEB.

## **Colegio Fundación Centenario Banco De Colombia (Artículo 23º Convención Colectiva 1999 - 2001)**

A partir de la vigencia de la Convención Colectiva de Trabajo, la Fundación Centenario cobrará a título de pensión por concepto de transporte, alimentación, educación a los empleados del BANCO cuyos hijos inicien estudios en el colegio Fundación Centenario, en Bogotá, de acuerdo con la siguiente tabla:

1. A los empleados que devenguen un salario básico mensual inferior a cinco (5) Salarios Mínimos Legales Mensuales Vigentes, cobrará cada mes el 9% de su salario básico mensual por estudiante.
2. A los empleados que devenguen un salario básico mensual igual o superior a cinco (5) Salarios Mínimos Legales Mensuales Vigentes, cobrará cada mes el 12% de su salario básico mensual por estudiante.

### **Parágrafo**

A los trabajadores del BANCO, que a la fecha de la firma de la presente Convención tengan hijos estudiando en el Colegio Fundación Centenario en Bogotá, la Fundación Centenario les cobrará a título de pensión por concepto de transporte, alimentación, educación, así:

1. A los empleados que devenguen un salario básico mensual inferior a cinco (5) Salarios Mínimos Legales Mensuales vigentes, cobrará cada mes el 2.5% de su salario básico mensual por estudiante.
2. A los empleados que devenguen un salario básico mensual igual o superior a cinco (5) Salarios Mínimos Legales Mensuales vigentes, cobrará cada mes el 5% de su salario básico mensual por estudiante.

La parte del costo educativo asumida por la Fundación no es constitutiva de salario, por acuerdo expreso de las partes.

## **Salud**

### **Atención médica en ciudades donde no hay sistema de seguridad social en salud (Artículo 25º - Convención Colectiva 1999 - 2001)**

En aquellas ciudades donde no exista la prestación de los servicios del I.S.S. o de otra entidad de seguridad social en salud de manera directa, EL BANCO reconocerá a sus trabajadores los gastos en que éstos incurran, por atención médica, transporte, alimentación y alojamiento, en caso de que se requieran, de acuerdo con la reglamentación que para el efecto se expida.

### **Atención odontológica en ciudades en donde no hay sistema de seguridad social en salud (Artículo 26º - Convención Colectiva 1999 - 2001)**

En aquellas ciudades en donde EL BANCO tenga empleados a su servicio y donde no estén establecidos o lleguen a establecerse los servicios del sistema de seguridad social en salud, EL BANCO reconocerá a sus trabajadores un servicio odontológico consistente en lo siguiente: obturaciones bien sea en amalgama o porcelana, extracciones, curaciones de abscesos o de infecciones y exámenes.

## Parágrafo

Este servicio será contratado libremente por EL BANCO y el empleado sólo tendrá derecho al servicio siempre y cuando ocupe al odontólogo que para tales casos determine EL BANCO.

## Estabilidad

### Indemnización por despido sin justa causa (Artículo 38° - Convención Colectiva 1999 - 2001)

En casos de terminación unilateral por parte de EL BANCO de un contrato de trabajo a término indefinido, sin justa causa comprobada, se pagarán al trabajador despedido las indemnizaciones previstas en el numeral 4° del Artículo 6° de la Ley 50 de 1990, así:

- a. Con un incremento del cincuenta por ciento (50%) cuando el trabajador tuviere un tiempo de servicio continuo no mayor de un año.
- b. Con un incremento del ochenta y cinco por ciento (85%) si el trabajador tuviere un tiempo de servicio continuo superior a un año y menor de diez años.
- c. Con un incremento del sesenta por ciento (60%) si el trabajador tuviere un tiempo de servicio continuo de diez años o más y menor de veinticinco años.
- d. Con un incremento del sesenta y cuatro por ciento (64%) si el trabajador tuviere un tiempo de servicio continuo de veinticinco años o más y menor de treinta años.
- e. Con un incremento del sesenta y ocho por ciento (68%) si el trabajador tuviere un tiempo de servicio continuo de treinta años o más.

## Otros - Varios

### Tiempo de servicio aprendices SENA (Artículo 39° - Convención Colectiva 1999 - 2001)

A partir de la vigencia de la Convención Colectiva de Trabajo, a los aprendices del Sena que se encuentren laborando y sean vinculados al BANCO mediante contrato de trabajo a término indefinido, dentro de los dos (2) meses siguientes a la terminación del contrato de aprendizaje, se les contabilizará el tiempo de servicio como aprendiz para efectos del reconocimiento de la prima de antigüedad y para la adjudicación de créditos de vivienda.

### Protección a la maternidad (Artículo 26° - Convención Colectiva 2011 - 2014)

El BANCO dará aplicación a la normatividad que se encuentre vigente en materia de protección a la mujer embarazada, en los términos de la Constitución Política y la Ley aplicable.

En caso de ser necesario, EL BANCO reubicará transitoriamente a la trabajadora en estado de embarazo, cuando mediante certificado médico de la EPS o de médico adscrito a las pólizas o programas de medicina prepagada ofrecidas por EL BANCO, se determine la condición de riesgo. Terminado el estado de embarazo o desaparecido el riesgo, la trabajadora volverá a desempeñar su cargo habitual.

## **Información estadística a la UNEB y SINTRABANCOL (Artículo 28° - Convención Colectiva 2011 - 2014)**

EL BANCO, a través de la Vicepresidencia de Gestión Humana, suministrará a la UNEB y a SINTRABANCOL, a más tardar el día 15 de febrero, referida al período de un (1) año comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre, y el 15 de septiembre del segundo año de vigencia convencional, referida al período comprendido entre el 1 de enero de dicho año y el 31 de agosto respectivo, la siguiente información estadística:

- Número de empleados vinculados al BANCO.
- Número de empleados convencionados y no convencionados.
- Número de empleados desvinculados del BANCO.
- Composición porcentual del personal por sexo.
- Composición porcentual del personal por edad.
- Número de empleados que se pensionaron o se jubilaron en el período.
- Antigüedad promedio del personal total y del personal convencionado.
- Saldo de la cartera del Fondo Convencional de Vivienda.
- Relación de préstamos convencionales de vivienda vigentes utilizados y su respectivo saldo.
- Número de empleados por cada nivel del escalafón.
- Valor total de los salarios y prestaciones sociales derivados de la Convención.
- Número de empleados que recibieron los auxilios de transporte, nacimiento o adopción, fallecimiento y anteojos.
- Salario básico promedio de los trabajadores escalafonados.
- Número de trabajadores vinculados al BANCO a partir del 1 de enero de 1991.
- Número de trabajadores vinculados al BANCO antes del 1 de enero de 1991.
- Número de trabajadores afiliados al Sistema General de Pensiones bajo el régimen solidario de prima media con prestación definida (ISS).
- Número de trabajadores afiliados al Sistema General de Pensiones bajo el régimen de ahorro individual con solidaridad (Fondos de Pensiones).
- Número de trabajadores afiliados al Sistema General de Seguridad Social en Salud a través de la Entidad Promotora de Salud (EPS) del Instituto de Seguros Sociales (ISS).
- Número de trabajadores afiliados al Sistema General de Seguridad Social en Salud a través de otras Entidades Promotoras de Salud (EPS).

- Número de trabajadores escalafonados promovidos o ascendidos en cada semestre, lo mismo que el número de trabajadores trasladados horizontalmente.
- Número de trabajadores vinculados a término fijo.
- Número de trabajadores vinculados como aprendices del SENA, especificando cuántos hay en la etapa lectiva y cuántos en la etapa productiva.
- Número de trabajadores por régimen de cesantías.
- Número de beneficiarios de la póliza de hospitalización y cirugía.
- Número de trabajadores que se pensionaron anticipadamente.
- Número de trabajadores que recibieron auxilios.
- Número de trabajadores con salario integral.
- Número de trabajadores que recibieron primas de antigüedad por quinquenio.
- Número de trabajadores y grupo familiar, por cada plan, afiliados a las pólizas de hospitalización y cirugía.
- Número de trabajadores con contrato a término fijo e indefinido.

En el mes de febrero de cada año EL BANCO celebrará una reunión con la UNEB y SINTRA-BANCOL con el fin de tratar una agenda que comprenda un informe sobre la marcha general del BANCO, el mercado financiero, la competencia, planes de desarrollo, cambios tecnológicos y otros tópicos de interés común.

### **Género e inclusión laboral (Artículo 28º - Convención Colectiva 2014 - 2017)**

Bancolombia ratifica su convicción de respeto a la equidad de género, y en tal sentido se abstendrá de adoptar cualquier práctica discriminatoria en esta materia.

### **Contabilización de descuadres (Artículo 31º - Convención Colectiva 2014 - 2017)**

BANCOLOMBIA mantendrá un procedimiento que garantice que la contabilización de un descuadre del empleado, en caso que se requiera, se realice una vez el empleado haya sido informado sobre el mismo. La contabilización se hará en concordancia con las normas contables correspondientes.

### **Permiso por matrimonio (Artículo 32º - Convención Colectiva 2014 - 2017)**

A partir de la vigencia de la Convención Colectiva de Trabajo, BANCOLOMBIA le concederá al trabajador que contraiga matrimonio o unión marital de hecho siete (7) días hábiles de licencia remunerada, la cual deberá solicitarse por escrito con una anticipación de diez (10) días. Posteriormente el trabajador deberá presentar la correspondiente partida notarial o para el caso de la unión marital de hecho, la debida acreditación ante BANCOLOMBIA, mediante declaraciones extra juicio rendidas ante el notario.

## **Permiso por calamidad doméstica (Artículo 33° - Convención Colectiva 2014 - 2017)**

A partir de la vigencia de la Convención Colectiva de Trabajo, EL BANCO concederá a sus trabajadores permisos remunerados hasta por tres (3) días, por calamidad doméstica. Para este efecto se entenderá por tal calamidad, todo suceso negativo que afecte el normal desarrollo de las actividades del trabajador en el cual puedan verse amenazados derechos fundamentales de gran importancia en la vida personal o familiar del trabajador.

### **Parágrafo**

En caso de muerte del cónyuge o compañero permanente, o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad, primero de afinidad y segundo civil del trabajador, se aplicará lo establecido en la ley 1280 de 2009 (Ley de Luto).

Todo permiso estará sujeto a la debida comprobación.

## **Proceso disciplinario (Artículo 26° - Convención Colectiva 2014 - 2017)**

El proceso disciplinario está contemplado en BANCOCOLMBIA como una oportunidad de aprendizaje y, en virtud de ello, la aplicación del mismo estará amparada en principios de equidad y proporcionalidad en las sanciones.

El proceso disciplinario se adelantará, permitiendo el derecho de defensa del trabajador, cumpliendo el siguiente trámite:

### **1. Llamada a descargos**

Mediante memorando se le comunica al trabajador la presunta falta en que ha incurrido, dando inicio en esta forma al trámite disciplinario. Se enviará este memorando dentro de los 60 días calendario contados a partir de la fecha en que EL BANCO tenga conocimiento del hecho por escrito, a través del superior inmediato del trabajador o de los superiores inmediatos de aquel. En dicha comunicación se le advierte al empleado que debe, en el término de quince (15) días calendario, presentar los descargos por escrito o verbalmente, a su escogencia, asesorado si lo considera conveniente por dos (2) representantes del sindicato al que esté afiliado.

En el caso de los trabajadores afiliados al sindicato EL BANCO enviará copia de la comunicación anterior así: si está afiliado a SINTRABANCOL la copia se enviará a la Subdirectiva o Comité Seccional, si los hay o, en su defecto, a la Junta Directiva Nacional; si está afiliado a UNEB la copia se enviará a la Subdirectiva o Comité Seccional o en su defecto, al Comité Nacional de Empresa.

No se podrá iniciar proceso disciplinario después de transcurrido el término de 60 días antes indicado.

### **2. Respuesta a descargos**

Recibido el memorando al que se refiere el numeral anterior, el empleado dispone de 15 días calendario para optar por una de estas dos alternativas:

**2.1** Presentar por escrito sus descargos con su firma, la cual puede estar acompañada de la de los representantes del sindicato al que esté afiliado. El empleado podrá solicitar a la Gerencia de Gestión Humana de la Región correspondiente, cuando sea el caso y si así lo requiere para presentar sus descargos por escrito, la exhibición de documentos y pruebas que tenga EL BANCO sobre los hechos objeto de investigación.

**2.2** Solicitar una audiencia para efectuar los descargos verbalmente, la cual se realizará dentro de los 15 días calendario siguientes a la solicitud del empleado, dentro de la jornada ordinaria de trabajo del trabajador citado. En dicha audiencia el trabajador sindicalizado deberá estar asistido de dos representantes del sindicato al que esté afiliado y el empleado podrá solicitar, cuando sea el caso, la exhibición de documentos y pruebas que tenga EL BANCO sobre los hechos objeto de investigación. De la audiencia se levantará un acta, en la que se deje constancia de los descargos presentados.

Si en el término de 15 días calendarios el trabajador no presenta sus descargos se considerará aceptada la falta.

### **3. Análisis de descargos**

Recibidos los descargos, por escrito o verbalmente, el funcionario del BANCO que esté conociendo del proceso disciplinario analiza las explicaciones y puede optar, dentro de un término de 15 días calendario, por una de estas dos alternativas:

**3.1** Declarar justificadas las explicaciones, en cuyo caso se absuelve al empleado, hecho que se le debe hacer saber por medio de comunicación escrita.

**3.2** Decidir la aplicación de la sanción, si considera que los descargos no son aceptables. Dicha determinación se le comunica por escrito al empleado inculcado, quien puede apelar de ella para ante el inmediato superior de quien tramita el proceso disciplinario. Al momento de la notificación de la sanción, deberá indicarse expresamente ante quién podrá surtir la apelación.

EL BANCO deberá decidir dentro de estos 15 días calendario so pena de que su decisión sea extemporánea y, por tanto, no produzca efectos.

En el evento de que la sanción no se apelare en el término de 10 días calendario se procede a comunicar al empleado, también por escrito, la fecha en que se hará efectiva la sanción.

Si el empleado hubiere apelado la decisión de sancionar, el respectivo superior dispone de 10 días calendario para revocarla, modificarla o confirmarla. En cualquier caso, su decisión se considerará definitiva.

Tanto la revocatoria, la modificación ó la confirmación deben comunicarse por escrito a quien tomó la decisión de sancionar y al empleado vinculado al proceso disciplinario. En caso de confirmación, el funcionario de primera instancia deberá comunicar al empleado la sanción y hacerla efectiva.

No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria que se imponga pretermitiendo lo establecido en este artículo.

Una vez notificada por EL BANCO la decisión final de sancionar a un trabajador, ésta se deberá aplicar dentro de los treinta (30) días calendario siguientes, si esto no ocurriere en este término ésta quedará sin efecto alguno.

## **Plan de gestión comercial (Artículo 29° - Convención Colectiva 2014 - 2017)**

Para los cargos del escalafón no existirán actas de compromiso sobre cumplimientos de metas o productividad ya que los mismos se rigen por las funciones definidas por el Comité de Análisis y Evaluación del Trabajo y el Escalafón.

## **Garantías Sindicales**

### **Permisos sindicales UNEB (Artículo 31° - Convención Colectiva 2001 - 2003)**

A partir de la vigencia de la presente Convención, EL BANCO concederá a los trabajadores sindicalizados los siguientes permisos: veintitrés (23) permanentes remunerados, más dos mil doscientos cincuenta (2.250) días por cada año de Convención, todos los cuales serán distribuidos por la Junta Directiva Nacional de UNEB, informando de ello a la Gerencia División de Relaciones Laborales con tres (3) días hábiles de anticipación.

EL BANCO concederá permisos sindicales remunerados a los delegados legal y estatutariamente elegidos para concurrir a los Congresos o Asambleas del sindicato hasta por cinco (5) días hábiles, para una asamblea ordinaria y hasta para una extraordinaria en cada año. Las fechas de reunión de estas Asambleas serán previamente informadas por la Junta Directiva del Sindicato al BANCO. El número de delegados a quienes se extiende este beneficio no será superior en ningún caso al que en la fecha corresponda elegir para estos efectos según los estatutos del sindicato. Los anteriores permisos deberán ser pedidos por escrito con una anticipación mínima de diez (10) días hábiles, a la Gerencia de Relaciones Laborales o quien haga sus veces.

### **Parágrafo 1°**

Es entendido que la utilización de los permisos sindicales no suspende el contrato de trabajo y no habrá desmejoramiento en las condiciones del mismo.

### **Parágrafo 2°**

La remuneración de los empleados que salgan a permiso sindical será la de su salario ordinario. En caso de ser empleados que laboran habitualmente en jornada continua, gozarán del auxilio de alimentación de que trata el artículo 19° de esta Convención, durante los días de permiso.

En el evento de que el empleado que salga a permiso sindical sea un cajero, el incentivo de caja de que trata el artículo 18° de esta Convención se le reconocerá en forma proporcional, por los días efectivamente laborados como tal, siempre y cuando no haya presentado descuadros por faltantes en el respectivo mes.

Al empleado que labore en jornada nocturna por un período no inferior a dos (2) años y salga a permiso sindical, durante los días del permiso se le reconocerá por concepto de recargo nocturno extralegal el 35% del respectivo salario ordinario diurno.

Con lo establecido en el presente artículo queda sustituido en su totalidad lo dispuesto en el artículo 26 de la Convención Colectiva de 1992-1994.

## **Permisos sindicales SINTRABANCOL (Artículo 32º - Convención Colectiva 2001 - 2003)**

EL BANCO concederá ocho permisos sindicales remunerados, de carácter permanente, adicionales a los ya pactados, a los trabajadores afiliados a SINTRABANCOL o al sindicato de industria al cual se fusione. Así el número total de permisos sindicales queda en treinta y dos (32) permanentes remunerados, que no podrán ser designados por un período inferior a tres (3) meses, más cinco mil doscientos ochenta (5.280) días hábiles por cada año de convención todos los cuales serán distribuidos por la Junta Directiva Nacional de SINTRABANCOL, informando de ello a la Gerencia de Relaciones Laborales por escrito, con una anticipación no inferior de cinco (5) días hábiles.

EL BANCO concederá permisos sindicales remunerados a los delegados legal y estatutariamente elegidos para concurrir a los Congresos o Asambleas del sindicato hasta por cinco (5) días hábiles, para una asamblea ordinaria y hasta para una extraordinaria en cada año. Las fechas de reunión de estas Asambleas serán previamente informadas por la Junta Directiva del Sindicato al BANCO. El número de delegados a quienes se extiende este beneficio no será superior en ningún caso al que en la fecha corresponda elegir para estos efectos según los actuales estatutos del sindicato o del sindicato de industria que lo sustituya por fusión. Los anteriores permisos deberán ser pedidos por escrito con una anticipación mínima de diez (10) días hábiles, a la División de Relaciones Laborales.

EL BANCO concederá dos (2) permisos remunerados, para afiliados al sindicato, con el fin de asistir a congresos sindicales. Estos permisos deberán ser solicitados por escrito ante la misma División con una antelación no inferior a cinco (5) días hábiles y serán considerados por EL BANCO en cada caso, para establecer su duración.

EL BANCO concederá permisos remunerados a los afiliados a SINTRABANCOL, a solicitud de este, para que asistan a cursos sindicales en las siguientes condiciones:

- a. Hasta dos (2) cursos en el año, cuya duración no podrá exceder de veinte (20) días cada uno limitado a un máximo de treinta (30) empleados.
- b. Los permisos se concederán, en principio, para cursos que se realicen dentro del país.
- c. EL BANCO considerará la concesión de permisos para cursos que vayan a celebrarse en el exterior, dentro de los límites de tiempo y número antes señalado.
- d. Los permisos serán concedidos, en cada caso, a empleados de distintas Sucursales, con el fin de que no se perjudique el trabajo normal y con un máximo de dos (2) empleados por sucursal.

Estos permisos se solicitarán con cinco (5) días hábiles de antelación a los cursos y/o seminarios, ante la Gerencia de Relaciones Laborales.

Con lo establecido en el presente artículo queda sustituido en su totalidad el artículo 34º de la Convención Colectiva 1977 - 1979.

## **Comité de análisis y evaluación del trabajo y escalafón (Artículo 24º - Convención Colectiva 2003 - 2005)**

El Comité de Análisis y Evaluación del Trabajo y Escalafón conformado en la Convención Colectiva 1999 - 2001 estará compuesto por cuatro (4) miembros, con sus respectivos suplentes, quienes deberán ser empleados del BANCO, así: dos (2) representantes del BANCO y dos (2) representantes de las organizaciones sindicales designados así: uno (1) por la Junta Directiva Nacional de SINTRABANCOL o quien haga sus veces en caso de fusión sindical y otro por el Comité Nacional de Empresa de UNEB y se reunirá por lo menos una vez al mes.

El Comité tendrá como funciones permanentes:

1. Decidir sobre la unificación de las reglamentaciones vigentes en materia de escalafón. Por lo tanto, el Comité podrá modificar o suprimir las disposiciones anteriores a la Convención Colectiva 1999 - 2001, en materia de reglamentación de escalafón, expedidas en desarrollo de acuerdos convencionales, laudos arbitrales, actas, circulares, cartas-circulares, etc. acordadas por los sindicatos Sintrabancol y Uneb (antes Adebic) con los Banco de Colombia y Banco Industrial Colombiano respectivamente.

Este Comité decidirá sobre los siguientes temas:

- a. Normas para una correcta aplicación del escalafón.
- b. Período de observación.
- c. Reemplazo de cargo superior.
- d. Entrenamiento y capacitación.
- e. Tabla de reemplazos.
- f. Régimen de concursos de vacantes.
- g. Supernumerarios.
- h. Reclasificación de cargos (cambio de nivel).
- i. Normas de administración de personal.

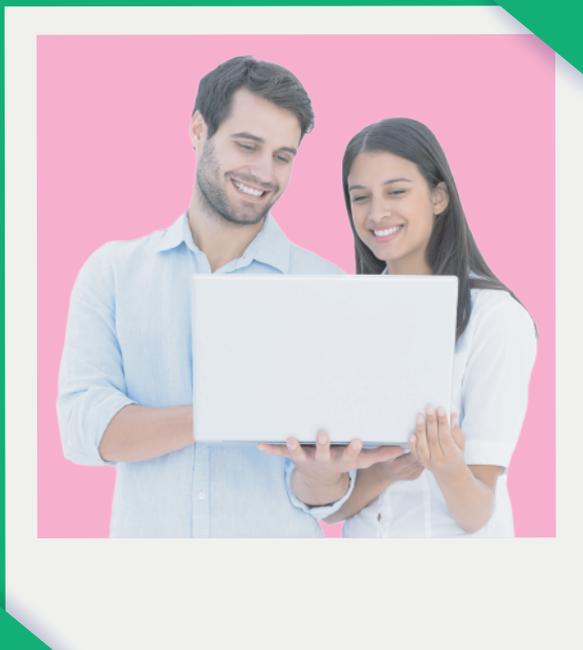
Aquellas normas de reglamentación del escalafón sobre las cuales no se llegue a acuerdo para incluir en la nueva reglamentación cobijarán únicamente a la población aplicable. Así, las normas sobre escalafón provenientes del Banco de Colombia sólo cobijarán a los empleados amparados provenientes de dicho banco y las provenientes de convenciones o laudos anteriores del Banco Industrial Colombiano sólo cobijarán a los empleados que tengan la calidad de escalafonados y que provengan de dicho banco.

2. Implantar un sistema de valoración de cargos por el método de asignación de puntos.
3. Analizar en forma permanente los cargos, sus funciones y establecimiento de la importancia relativa que existe entre ellos.
4. Definir el número de niveles del escalafón.
5. Definir la curva salarial y el establecimiento de los sueldos mínimos y máximos por cada nivel, entendiendo que ningún trabajador podrá estar con un sueldo inferior al mínimo del nivel en que se encuentra el cargo que desempeña.
6. Calificar cada cargo y ubicarlo dentro de un nivel.
7. Capacitar a los integrantes del comité en el manejo del sistema.

8. Elaborar reglamentaciones que garanticen el adecuado mantenimiento y actualización de los registros y controles que deba llevar EL BANCO, relativos a la notificación de funciones, cambios de cargos, traslados, ascensos, descensos, etc. y formulará recomendaciones sobre necesidades de capacitación al personal.
9. Elaborar y acordar su propio reglamento (periodicidad de las reuniones ordinarias y extraordinarias, lugar y horarios de las mismas, etc.). Las decisiones adoptadas por la comisión no tendrán validez si por lo menos uno de los miembros designados por los sindicatos no asiste a la correspondiente reunión. Las conclusiones del Comité constarán en actas firmadas por los miembros del Comité y serán de estricto cumplimiento para las partes.
10. Elaborar reglamentación sobre movimientos que se consideren ascensos del personal.

EL BANCO comunicará oportunamente a las organizaciones sindicales los cargos creados y las funciones de los mismos, o las modificaciones que juzgue necesarias hacer a los existentes. Posteriormente, el Comité adoptará en forma definitiva las funciones respectivas.

Lo anterior no impide el ejercicio de los cargos mientras el Comité resuelve sobre el particular.



## **Normas vigentes provenientes de Convenciones Colectivas y laudos arbitrales anteriores suscritas en el Banco Industrial Colombiano hoy Bancolombia**

Estas normas no se aplican a los trabajadores que conservan la condición de haber sido amparados, al 5 de noviembre de 1999, por la Convención Colectiva del Banco de Colombia.

### **Salarios**

#### **Remuneración por trabajo nocturno y suplementario (Artículo 8° - Convención Colectiva 1978 - 1980)**

A partir de la firma de la presente Convención EL BANCO se obliga a no usar cláusulas contractuales ni cartas adicionales en las cuales se fije sobre remuneración compensatoria por trabajo nocturno y suplementario. Las sobre remuneraciones se registrarán por la ley.

En los casos en que actualmente se fijan valores a éstas sobre remuneraciones, estos pasarán a formar parte del salario básico.

### **Estabilidad**

#### **Protección a los trabajadores durante el conflicto colectivo (Artículo 7° - Convención Colectiva 1990 - 1992)**

En los términos del artículo 25 del decreto 2351 de 1965 y el artículo 36 del decreto reglamentario 1469 de 1978, EL BANCO se compromete a no despedir sin justa causa comprobada a ninguno de sus trabajadores, desde el momento de la presentación de un pliego de peticiones y hasta cuando se haya solucionado el conflicto colectivo mediante la firma de la Convención o hasta que quede ejecutoriado el laudo arbitral, si fuere el caso.

#### **Protección posterior a la negociación colectiva (Artículo 12° - Convención Colectiva 1988 - 1990)**

Dentro de los cuatro (4) meses siguientes a la firma de cada convención y a partir de la presente, EL BANCO no podrá despedir sin justa causa comprobada a ningún trabajador.

### **Otros – Varios**

#### **Reemplazo de cargo superior (Artículo 13° - Convención Colectiva 1982 - 1984)**

Cuando un trabajador reemplace a otro en un cargo superior por un tiempo continuo de dos (2) meses tendrá derecho, cumplido este término, a que se le asigne la clasificación superior en propiedad y se le reajuste su salario retroactivamente desde la fecha en que empezó a desempeñar dicho cargo, de acuerdo con la categoría del nuevo puesto.

Lo anterior no tendrá aplicación cuando el cargo vacante resulte por las siguientes causas u otras análogas: permisos sindicales, incapacidades, suspensiones, licencias, detenciones,

cursos de capacitación, cuando el empleado reemplazante tenga el carácter de visitador administrativo, de la Revisoría Fiscal, o el reemplazado sea Director o Gerente de Sucursal.

### **Reemplazo por supernumerario (Artículo 14° - Convención Colectiva 1982 - 1984)**

Todo supernumerario que reemplace a otro empleado por un período superior a tres (3) meses continuos tendrá derecho, cumplido este término a que se le asigne el cargo en propiedad y se le reajuste su salario retroactivamente como mínimo en la suma de novecientos pesos (\$900).

Lo anterior no tendrá aplicación cuando el cargo vacante resulte por incapacidad.

### **Jornada de celadores, vigilantes y porteros (Artículo 16° - Convención Colectiva 1975)**

La jornada de celadores, vigilantes y porteros será de ocho (8) horas diarias.

### **Auxilio de transporte (Artículo 7° - Laudo Arbitral 1963)**

EL BANCO pagará a sus trabajadores el auxilio de transporte completo sin tener en cuenta el número de viajes que cada empleado realice.

### **Auxilio por labores de canje los días sábados (Artículo 5° - Laudo Arbitral 1963)**

EL BANCO pagará veinte pesos (\$20) por cada sábado a cada empleado que labore en las horas de la tarde en operaciones de canje.

### **Familiares del trabajador (Artículos 10° y 11° - Laudo Arbitral 1967)**

Se tendrán como familiares del trabajador:

- a. Cuando el trabajador es soltero, los padres, la compañera permanente inscrita en la empresa y los hijos naturales legalmente reconocidos, menores de 18 años, o mayores si estuvieren estudiando y dependieren económicamente del padre.
- b. Cuando el trabajador es casado, su cónyuge legítimo, los hijos legítimos o los naturales reconocidos de acuerdo con la Ley, así como los legalmente adoptados, todos menores de 18 años o mayores si estuvieren estudiando y dependieren económicamente de los padres; y
- c. Cuando el trabajador es viudo, el padre, la madre y los hijos legítimos, naturales o adoptivos, menores de 18 años, o mayores si estuvieren estudiando y dependieren económicamente del trabajador.

Para efectos de inscribir a sus familiares, el trabajador aportará las siguientes pruebas:

- a. Partida de registro civil o eclesiástico que acredite el parentesco.
- b. La comprobación de que el familiar depende económicamente del trabajador, según los requisitos que EL BANCO exija, o los certificados de estudios expedidos por los respectivos planteles de educación.

## **Préstamos ordinarios (Artículo 13° - Convención Colectiva 1969)**

Los préstamos ordinarios que EL BANCO conceda a sus trabajadores, podrán tener un plazo mayor de un año y su cancelación verificarse mediante cuotas de amortización gradual convalidadas entre EL BANCO y el trabajador.

## **No distinción empleados (Artículo 5° - Convención Colectiva 1976 - 1978)**

EL BANCO no hará distinción entre empleados que ejecuten labores bancarias y no bancarias.

## **Trabajadores de empresas de servicios temporales (Artículo 9° Convención Colectiva 1990 - 1992)**

A partir de la vigencia de la presente Convención, EL BANCO, en condiciones normales, no contratará trabajadores con Empresas de Servicios Temporales, por más de tres (3) meses, para aquellos cargos contemplados en el escalafón. Pasados los tres (3) meses, si el cargo no es transitorio y se encuentra vacante en forma definitiva, se llenará mediante contrato de trabajo a término indefinido, dando prioridad en la vinculación a quien venía desempeñándolo, siempre y cuando cumpla con los requisitos exigidos por EL BANCO.

De todo lo anterior, se exceptúan los cargos de Jardinería, Vigilancia, Aseo y Cafetería.

## **Garantías Sindicales**

### **Representatividad Sindical (Artículo 23° Convención Colectiva 1998 - 1999)**

EL BANCO reconoce, como entidad sindical representativa de los trabajadores a la Unión Nacional de Empleados Bancarios - UNEB, organización sindical de primer grado y de industria, con personería jurídica No. 1503 del 16 de octubre de 1958, o a la entidad sindical que en el futuro tenga dicha representación, permitiendo la asesoría que le presten las organizaciones de segundo y tercer grado a que se encuentre afiliada, todo en los términos y condiciones y para los efectos que señale la ley.

### **Reconocimiento de comité nacional de empresa de la Uneb y fueros sindicales (Artículo 24° Convención Colectiva 1998 - 1999)**

De acuerdo con los estatutos de la organización sindical UNEB y mientras ésta represente a los trabajadores de la empresa, EL BANCO reconoce al Comité Nacional de Empresa que la UNEB establezca para EL BANCO, a partir de ésta Convención, conformado por cinco (5) trabajadores del BANCO designados por dicho sindicato para el respectivo período estatutario, quienes gozarán de la garantía del fuero sindical desde el momento de la comunicación al BANCO de su designación y hasta la culminación del respectivo período. En estos cinco (5) fueros se incluyen los dos (2) del Comité Legal de Reclamos. Adicionalmente a los fueros del Comité Nacional de Empresa, EL BANCO concederá siete (7) fueros sindicales, así:

- Dos (2) para trabajadores del BIC (hoy BANCOLOMBIA) integrantes del Comité Seccional de Empresa en Bogotá.
- Dos (2) para trabajadores del BIC (hoy BANCOLOMBIA) integrantes del Comité Seccional de Empresa en Medellín.
- Uno (1) para un trabajador del BIC (hoy BANCOLOMBIA) integrante del Comité Seccional de Empresa en Cali.
- Uno (1) para un trabajador del BIC (hoy BANCOLOMBIA) integrante del Comité Seccional de Empresa en Barranquilla.
- Uno (1) para un trabajador del BIC (hoy BANCOLOMBIA) integrante del Comité Seccional de Empresa en Cartagena.

El fuero de los integrantes de los Comités Seccionales irá desde la comunicación al BANCO de la designación y durante todo el período estatutario.

### **Comité de reclamos (Artículo 9º - Convención Colectiva 1978 - 1980)**

Dos (2) miembros de la Comisión Estatutaria de Reclamos de UNEB conformarán, con dos (2) funcionarios designados por EL BANCO, un Comité para el estudio de las reclamaciones de los trabajadores. Este Comité se instalará a más tardar, dentro de un (1) mes contado a partir de la firma de la presente Convención y sesionará como mínimo dos (2) veces al mes.

Las conclusiones a que se llegue constarán en Actas y serán de estricto cumplimiento de las partes.

#### **Comentario**

En la actualidad, de acuerdo con lo establecido en la ley, en EL BANCO funciona un solo Comité de Reclamos a nivel nacional.

### **Derecho de Asociación Sindical (Artículo 4º - Convención Colectiva 1992 - 1994)**

En los términos de la Constitución y la Ley, EL BANCO respetará el derecho a la asociación sindical; en consecuencia, los trabajadores gozarán de adecuada protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical y a sujetar su empleo o el reconocimiento de mejoras o beneficios a la condición de no afiliarse al sindicato o a la de dejar de ser miembro de éste.

En especial, EL BANCO se compromete a no despedir a ningún trabajador o a perjudicarlo en cualquier otra forma a causa de su afiliación sindical.

### **Garantía de fuero sindical (Artículo 5º Laudo Arbitral 1967)**

EL BANCO respetará la garantía del fuero sindical, en la forma, términos y condiciones prescritos por la Ley.

## **Permisos a negociadores (Artículo 27º Convención Colectiva 1992 - 1994)**

A partir de la vigencia de la presente Convención, EL BANCO concederá permiso remunerado a los integrantes principales y suplentes de la Comisión Negociadora designada por la Asamblea de la UNEB, desde la iniciación de la etapa de Arreglo Directo hasta la fecha en que se firme la Convención Colectiva de Trabajo dentro de esta etapa. Firmada la Convención Colectiva dentro de la etapa de arreglo directo, se concederá, a partir de la fecha de su firma, permiso por cinco (5) días hábiles adicionales a los mismos negociadores.

En el evento en que el diferendo colectivo sea sometido a decisión arbitral obligatoria, EL BANCO concederá permiso remunerado a los negociadores principales durante el período de sesiones del Tribunal (desde que se inicien hasta que terminen las sesiones).

## **Asesores de comisión negociadora de Uneb (Artículo 28º - Convención Colectiva 1992 - 1994)**

Los representantes de las asociaciones sindicales de segundo o tercer grado que, en los términos de la ley, participen en calidad de asesores de la comisión de la UNEB en la mesa de negociaciones, lo harán desde la iniciación de la etapa de arreglo directo hasta la fecha en que se firme la Convención Colectiva de Trabajo dentro de esta etapa.

## **Continuidad de derechos convencionales – Cesión de Derechos Sindicales (Artículo 4º - Convención Colectiva 1990 - 1992)**

Si la UNEB se disuelve o fusiona con otro sindicato o la mayoría de los trabajadores del BANCO se afilian a otra Organización Sindical, las Convenciones y Laudos Arbitrales vigentes continuarán rigiendo los beneficios, derechos y obligaciones del BANCO y sus trabajadores. En los mismos casos, la UNEB podrá ceder los derechos sindicales establecidos en dichas Convenciones y Laudos al nuevo sindicato, siempre y cuando lo haga en su integridad y para que éste disfrute de ellos en forma exclusiva.

Los empleados del BANCO amparados por el fuero sindical en ese momento y que no fueren incorporados en los cargos directivos del nuevo sindicato, conservarán dicho fuero por el término que establece la ley y tres (3) meses más.



# **Reglamentación de los créditos convencionales de vivienda**

## **Artículo 1º - Comité consultivo de vivienda**

### **Domicilio**

Este Comité sesionará en el domicilio principal de la Empresa.

### **Presidencia**

Será presidido por uno de sus miembros, designado para tal fin al comienzo de cada reunión, de lo cual se dejará constancia en el Acta respectiva y firmará las actas, junto con el Secretario y los demás integrantes del Comité.

### **Quórum**

El Comité Consultivo de Vivienda se reunirá válidamente con la presencia de tres (3) de sus miembros.

### **Reuniones**

El Comité Consultivo de Vivienda se reunirá por derecho propio el tercer martes de los meses de febrero, mayo, agosto y noviembre. Cuando el tercer martes sea día festivo, el comité se reunirá el siguiente día hábil.

### **Funciones**

Este comité tendrá las siguientes funciones:

- a. Analizar económicamente la capacidad y funcionamiento del fondo que para este fin tiene EL BANCO.
- b. Dar recomendación sobre otorgamiento de préstamos de vivienda a los empleados.

### **Coordinador**

Tendrá un coordinador designado por EL BANCO quien tendrá las siguientes funciones:

- a. Convocar, con antelación no menor de ocho (8) días hábiles, a los miembros del Comité.
- b. Preparar los asuntos que estén en el orden del día para su presentación.
- c. Entregar a los representantes de los sindicatos, por lo menos ocho (8) días hábiles antes a la reunión del mismo, la información correspondiente al movimiento de cartera del fondo de vivienda durante los últimos seis (6) meses (balances, abonos, cancelaciones, anulaciones, etc.) y los listados de solicitudes radicadas que serán sometidas a estudio del Comité.
- d. Informar, en cada sesión del Comité, el estado de Tesorería del Fondo, con la indicación de los recursos disponibles para el otorgamiento de nuevos préstamos, la cartera total tanto vigente como vencida y presentará las solicitudes clasificadas de acuerdo con la antigüedad del trabajador.
- e. Elaborar las actas y llevar el libro de registro y el control de las mismas.
- f. Las demás que le asigne el Comité.

## Artículo 2º - Asignación de créditos

Dentro de las disponibilidades del fondo, se establece como única prelación para el estudio y concesión de estos préstamos la antigüedad del trabajador.

## Artículo 3º - Destinación

Los préstamos se concederán para los siguientes fines:

- a. Adquisición de vivienda con su terreno. La vivienda podrá adquirirse proindiviso con sus familiares o en propiedad horizontal, debidamente reglamentada.

Se entenderá que los préstamos concedidos no podrán ser utilizados en la compra de finca o casa de recreo.

- b. Construcción de vivienda en terreno de propiedad del empleado y/o de su cónyuge o compañera(o) permanente inscrita(o), o excepcionalmente de sus padres, siempre y cuando el empleado tenga la responsabilidad económica de la familia.
- c. Liberación, total o parcial, de gravámenes hipotecarios sobre la casa de habitación del empleado(a), de su cónyuge o de la compañera(o) inscrita(o).

Estos préstamos se concederán únicamente cuando fueren contraídos para compra del inmueble o para construcción de la vivienda.

- d. Mejoras necesarias en la casa de habitación del empleado(a) o de su cónyuge o de la compañera(o) permanente inscrita(o) o excepcionalmente de sus padres siempre y cuando el empleado, en este último caso, tenga la responsabilidad económica de la familia.

Se entienden como mejoras necesarias aquellas que tienen por objeto albergar un mayor número de familia; evitar la destrucción de la propiedad o reformas higiénicas.

En ningún caso se concederán préstamos para la ejecución de obras calificadas como suntuarias o de lujo, que serán aquellas que según el Comité de Vivienda tengan tal carácter.

Así mismo, el número de préstamos no podrá ser en este caso superior a tres (3) y el valor de cada uno no podrá exceder el 40% de la cuantía máxima que rija en el momento de la aprobación.

- e. Pago del impuesto de valorización que recae sobre el inmueble de propiedad del empleado.

En ningún caso se consideran solicitudes para atender el pago del impuesto predial y seguros que amparen la propiedad y su contenido.

## Artículo 4º - Derogado

## Artículo 5º - Condiciones de los créditos

Para los créditos concedidos a partir de la fecha de firma de la Convención Colectiva 2023 - 2026, se tendrá el siguiente plan único de vivienda:

### Plan único

#### En cuanto a cuantía:

Para todos los fines contemplados en esta reglamentación, el monto máximo de crédito de vivienda, durante la vigencia de la Convención Colectiva 2023 - 2026, será hasta de setenta (70) sueldos del trabajador, con un monto mínimo de ciento cuarenta y dos millones cincuenta y un mil cuatrocientos cincuenta y dos pesos (\$142.051.452).

Para el segundo año el monto mínimo se aumentará en un porcentaje equivalente a la variación del Índice de Precios al Consumidor (IPC) total nacional, certificada por el DANE o la entidad que haga sus veces, correspondiente al período noviembre 2023 - octubre 2024, adicionado en dos punto tres puntos (2.3) porcentuales.

Para el tercer año el monto mínimo se aumentará en un porcentaje equivalente a la variación del Índice de Precios al Consumidor (IPC) total nacional, certificada por el DANE o la entidad que haga sus veces, correspondiente al período noviembre 2024 - octubre 2025, adicionado en dos punto cinco puntos (2.5) porcentuales.

El valor de los préstamos no podrá exceder, dentro de la cuantía indicada en el anterior inciso, del valor comercial del inmueble (casa y terreno).

Para estos efectos se entiende como valor comercial el avalúo hecho por EL BANCO.

#### En cuanto a plazo:

Hasta de veinte (20) años.

#### En cuanto a tasa de interés:

Tasa fija del 4,8% nominal anual mes vencido.

### Parágrafo

A partir de la entrada en vigencia de la presente convención, la tasa para los créditos de vivienda aprobados y/o desembolsados a empleados activos, con anterioridad a la firma de la presente convención, se ajustará al 4.8% nominal anual mes vencido.

#### En cuanto a la forma de amortización:

Cuota mensual: Correspondiente al 21% del salario básico mensual del empleado.

Abono trimestral de las cesantías acumuladas y el 30% de las primas de servicios (legal y extralegal) de junio y de diciembre, que se aplicarán inicialmente a los intereses no cubiertos por la cuota mensual y el remanente al saldo de capital.

Acumulación en una cuenta especial de los intereses no cubiertos por la cuota mensual, sin que éstos generen mora ni se acumulen al capital. Sólo se llevarán al capital en caso de retiro del empleado.

Para los empleados cobijados bajo el sistema de retroactividad de cesantías, podrá aplicarse, a solicitud del empleado, la siguiente forma de amortización:

- Pago del crédito mediante el abono trimestral de las cesantías acumuladas y el 30% de las primas de servicio (legal y extralegal) de junio y diciembre, que se aplicarán inicialmente a los intereses no cubiertos por la cuota mensual y el remanente al saldo de capital.
- Acumulación en una cuenta especial de los intereses no cubiertos por la cuota mensual, sin que éstos generen mora ni se acumulen al capital. Sólo se llevarán al capital en caso de retiro del empleado.

Aquellos empleados cobijados bajo el sistema de retroactividad de cesantías y que tengan créditos convencionales de vivienda vigentes, podrán solicitar al BANCO la modificación de la forma de amortización acogiéndose a las condiciones aquí establecidas.

### **Artículo 6° - Auxilio para gastos de avalúo, notariales y de registro**

A partir de la vigencia de la Convención Colectiva de Trabajo 2023 - 2026, EL BANCO reconocerá a los trabajadores que resultaren beneficiarios de un primer crédito de vivienda, una bonificación equivalente a cuatro millones doscientos cincuenta y seis mil ochocientos setenta y cuatro pesos (\$4.256.874).

Para el segundo año de vigencia de la Convención Colectiva 2023 - 2026 este auxilio se incrementará en un porcentaje equivalente a la variación del Índice de Precios al Consumidor (IPC) total nacional, certificada por el DANE o la entidad que haga sus veces, correspondiente al período noviembre 2023 - octubre 2024, adicionado en dos punto tres puntos (2.3) porcentuales.

Para el tercer año de vigencia de la Convención Colectiva 2023 - 2026 este auxilio se incrementará en un porcentaje equivalente a la variación del Índice de Precios al Consumidor (IPC) total nacional, certificada por el DANE o la entidad que haga sus veces, correspondiente al período noviembre 2024 - octubre 2025, adicionado en dos punto cinco puntos (2.5) porcentuales.

El auxilio a que se refiere el inciso anterior solamente se concederá a los beneficiarios de los préstamos, dentro de los fines a, b, c y d contenidos en el artículo tercero de la presente reglamentación, y su desembolso sólo podrá solicitarse una vez que la Unidad Jurídica de EL BANCO revise y apruebe la minuta de compraventa para el correspondiente trámite notarial, previo estudio de los títulos y constatación de la viabilidad del negocio.

Para agilizar el trámite de los créditos de vivienda EL BANCO podrá cancelar con cargo al auxilio establecido en el presente artículo, los gastos de avalúo, notariales y estudio de títulos que se causen en el trámite de constitución de la garantía.

EL BANCO reconocerá a los trabajadores que resultaren beneficiarios de un segundo crédito de vivienda, dentro de los fines previstos en el numeral 1° del artículo 10° de la presente reglamentación, una bonificación equivalente a un millón quinientos noventa y dos mil seiscientos sesenta y un pesos (\$1.592.661).

Para el segundo año de vigencia de la Convención Colectiva 2023 - 2026 este auxilio se incrementará en un porcentaje equivalente a la variación del Índice de Precios al Consumidor

(IPC) total nacional, certificada por el DANE o la entidad que haga sus veces, correspondiente al período noviembre 2023 - octubre 2024, adicionado en dos punto tres puntos (2.3) porcentuales.

Para el tercer año de vigencia de la Convención Colectiva 2023 – 2026 este auxilio se incrementará en un porcentaje equivalente a la variación del Índice de Precios al Consumidor (IPC) total nacional, certificada por el DANE o la entidad que haga sus veces, correspondiente al período noviembre 2024 - octubre 2025, adicionado en dos punto cinco puntos (2.5) porcentuales.

## **Artículo 7° - Requisitos**

Sólo podrán recibir préstamos para vivienda, quienes hayan cumplido como mínimo cuatro (4) años continuos de servicio al BANCO mediante contrato de trabajo a término indefinido.

## **Artículo 8° - Garantías**

Los préstamos estarán garantizados con hipoteca de primer grado sobre el inmueble, con la pignoración de cesantías, con un seguro individual y/o colectivo de vida, y con un seguro de incendio y terremoto, tomados por el trabajador a favor del BANCO por el valor comercial del inmueble.

No obstante, lo establecido en el inciso anterior, en materia de garantía hipotecaria, EL BANCO aceptará hipoteca de segundo grado, siempre y cuando la de primer grado haya sido constituida en favor de otra entidad financiera, también para garantizar crédito de vivienda y además que el inmueble objeto de los gravámenes tenga un valor comercial superior en un 25% a la suma de las cuantías de ambos créditos.

No obstante, la pignoración de las cesantías del trabajador beneficiado con préstamo de vivienda, éste podrá solicitarlas y destinarlas a reparaciones de vivienda propia, urgentes y necesarias debidamente comprobadas por EL BANCO. Esta prerrogativa se podrá conceder a los beneficiarios del crédito de vivienda, después del cuarto año de vigencia del crédito, hasta dos veces durante la vigencia del crédito.

Para respaldar la totalidad del préstamo cuando la entidad cofinanciadora sea el Instituto de Crédito Territorial, INURBE, o Corporaciones de Ahorro y Vivienda, que exijan constitución de patrimonio de familia por ser viviendas de interés social y que no admiten hipotecas en grados subsiguientes, el crédito de vivienda otorgado por EL BANCO estará respaldado por otra garantía real o con la firma de dos codeudores solventes, a juicio del BANCO, que acrediten tener finca raíz.

En caso de que el crédito sea concedido para la cancelación de hipoteca de un inmueble sometido al régimen de patrimonio familiar, EL BANCO aceptará transitoriamente, mientras se cumple la liberación del bien, un codeudor como garantía del préstamo, siempre y cuando éste sea suficientemente solvente a juicio del BANCO. En todo caso, cuando se cancele la hipoteca con la primera entidad, deberá constituirse la garantía hipotecaria a favor del BANCO.

A juicio del BANCO los préstamos para vivienda hasta por una cuantía igual o inferior al equivalente de 20 Salarios Mínimos Mensuales Legales Vigentes (SMMLV), podrán concederse con una garantía diferente a la hipotecaria.

## Artículo 9° - Retiro del empleado

En caso de que el empleado se retire de la Institución, el crédito pendiente quedará sometido a las siguientes modificaciones, así:

1. En caso de que el empleado se retire voluntariamente de la Institución:

- a. El plazo podrá ser hasta de veinte años (20) años contados a partir de la fecha del desembolso. La amortización se hará en cuotas mensuales constantes que cubran intereses y capital.
- b. La tasa de interés será del 9% nominal anual mes vencido.

2. En caso de retiro por justa causa originada en dolo o fraude:

Al empleado que sea retirado del BANCO por justa causa originada por conductas dolosas o fraude, se le aplicarán las normas siguientes:

- a. El plazo de amortización quedará reducido al número de años que el empleado estuvo al servicio del BANCO, contados desde la fecha de su ingreso, sin exceder el plazo originalmente pactado. En ningún caso, este plazo podrá exceder de ocho (8) años.
- b. La tasa de interés se reajustará a la bancaria para operaciones de crédito ordinario.
- c. La amortización del crédito se continuará haciendo en cuotas mensuales constantes que cubran interés y capital y se calculará de acuerdo con el plazo que reste para la cancelación.

3. En caso de retiro sin justa causa, por mutuo acuerdo o por justa causa diferente a dolo o fraude:

A partir de la vigencia de la Convención Colectiva de Trabajo 2023 - 2026, el empleado que reciba un crédito de vivienda y sea retirado sin justa causa, por mutuo acuerdo o por justa causa diferente a dolo o fraude, gozará de las condiciones inicialmente pactadas, exceptuando la tasa de interés y el plazo. La tasa de interés será fija al 9% nominal anual mes vencido. El plazo podrá ser hasta de veinte (20) años contados a partir de la fecha del desembolso. La amortización se hará en cuotas mensuales constantes que cubran intereses y capital.

Aquel empleado despedido por justa causa originada por fraude o dolo, que demande ante la justicia ordinaria y gane el proceso, tendrá derecho a que se le apliquen las condiciones definidas en este numeral.

4. En caso de retiro por pensión:

El empleado que se retire o sea retirado para disfrutar de la pensión de vejez - pensión obligatoria - o de invalidez reconocida por el Sistema General de Seguridad Social, o de la pensión de jubilación concedida por EL BANCO, gozará de las condiciones inicialmente pactadas y la amortización se continuará haciendo en cuotas mensuales constantes que cubran interés y capital.

Los jubilados o pensionados tendrán derecho a solicitar préstamos para los fines contemplados en los literales d y e del artículo tercero.

Cualquiera que sea la causa del retiro, el empleado que tenga un crédito de vivienda pendiente deberá mantener en favor del BANCO los seguros de vida, de incendio y terremoto de que trata el presente reglamento.

El incumplimiento de las anteriores obligaciones dará derecho al BANCO para dar por vencido el crédito y hacer exigible, por tanto, la cancelación de la obligación.

El no pago de la nueva cuota reajustada, según lo establecido en el presente reglamento, en la fecha señalada por EL BANCO, dará lugar para que éste cobre intereses de mora.

Cuando la mora de los abonos lleve seis (6) meses, EL BANCO puede dar por vencida la obligación y exigir su cancelación total.

Los empleados que por cualquier causa se desvinculen del BANCO teniendo créditos de vivienda pendientes, deberán autorizar al BANCO para que éste cobre las cesantías que se causen por la vinculación que aquellos tengan en otras empresas y las abone a su obligación.

### **Artículo 10° - Otorgamiento segundos créditos**

Dentro de las disponibilidades del Fondo de Vivienda, los empleados podrán obtener un segundo préstamo. Para su estudio y concesión se tendrá como única prelación la antigüedad del primer crédito y se otorgará bajo las siguientes condiciones:

1. Para la adquisición de nueva vivienda, que se acomode mejor a sus necesidades, construcción y liberación, total o parcial, de gravamen hipotecario, siempre que cumpla los siguientes requisitos:

- a. Que hayan transcurrido cinco (5) años, por lo menos, contados desde la fecha en que recibió el desembolso del primer préstamo.
- b. Que el préstamo inicial quede cancelado en su totalidad.
- c. Derogado
- d. La cuantía del crédito concedido será hasta del 70% del valor máximo establecido para adquisición de vivienda por primera vez.

2. Para atender mejoras necesarias de las que habla el literal d del artículo tercero, siempre y cuando se cumplan las siguientes condiciones:

- a. Que hayan transcurrido tres (3) años, por lo menos, contados desde la fecha en que recibió el desembolso del primer préstamo.
- b. Que el préstamo inicial quede cancelado en su totalidad.
- c. El monto será hasta del 100% del valor de las mejoras y la cuantía máxima será hasta del 40% del valor máximo establecido para adquisición de vivienda por primera vez.

3. Para atender el pago de valorización el Comité Consultivo de Vivienda determinará en cada caso las condiciones bajo las cuales se concederá dentro de los parámetros establecidos en este reglamento.

## **Artículo 11° - Traslado del empleado**

En caso de traslado definitivo del empleado a una ciudad distinta, podrá otorgarse un nuevo préstamo para adquisición de vivienda, dentro de las condiciones generales de la presente reglamentación y las especiales del numeral 1, literales b y c, del artículo anterior.

## **Artículo 12° - Plazo para utilización del crédito**

La utilización de los créditos aprobados por la Junta Directiva del BANCO dentro de los términos de la presente reglamentación, caducará transcurridos seis (6) meses contados a partir de la fecha de su notificación oficial por EL BANCO.

En todo caso, si por motivos de trámite ajenos a la diligencia y extraños a la voluntad del trabajador, se excede el término anterior, éste conservará su derecho al préstamo hasta por un plazo igual al concedido inicialmente.

El beneficiario deberá solicitar la prórroga, en carta dirigida al área de Compensación e Incentivos o quien haga sus veces, que ésta podrá concederle. Dicha solicitud debe ser presentada a más tardar una semana antes del vencimiento del plazo y debe contener una explicación satisfactoria y detallada del por qué no se ha podido hacer uso del préstamo. No podrá concederse más de una (1) prórroga por igual período.

## **Artículo 13° - Trámite**

Las solicitudes de préstamo de los empleados que cumplen con los requisitos tendrán el siguiente trámite:

- a. La solicitud debe ser presentada en los formularios destinados para tal fin y remitida a la Gerencia de Compensación e Incentivos o la que haga sus veces en la Dirección General.
- b. La Gerencia de Compensación e Incentivos o la que haga sus veces acusará recibo de la solicitud e indicará si cumple los requisitos necesarios para su trámite, de acuerdo con el presente reglamento, en cuyo caso la complementará con la información que corresponda y la incluirá en el material del próximo Comité. Si no los cumple, la devolverá con la indicación de los que faltan para que pueda tramitarse.

La Gerencia de Compensación e Incentivos o la que haga sus veces conservará toda solicitud por lo cual el solicitante será responsable de su actualización.

- c. Estos préstamos serán estudiados y aprobados en principio por el Comité de Vivienda y en definitiva por la Junta Directiva del BANCO.

La decisión favorable deberá comunicarse al empleado dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a la fecha de la reunión de la Junta Directiva del BANCO en la cual haya sido aprobada.

La comunicación aprobatoria contendrá una clara indicación de la cuantía, forma de pago del préstamo y las condiciones establecidas para su utilización y será remitida al solicitante a través del área de Compensación e Incentivos o la que haga sus veces.

- d. El empleado enviará los documentos requeridos al abogado autorizado por la División Jurídica para su concepto legal, los títulos de tradición del inmueble que sea

objeto del préstamo ofrecido en garantía y los demás que sean pertinentes. La aprobación de la titulación por parte de la División Jurídica es indispensable para cualquier préstamo de vivienda.

- e. El abogado enviará a la Sucursal que le corresponda la contabilización del crédito, su concepto y en el caso que éste fuere favorable, lo acompañará de las minutas y demás documentos conducentes para la constitución y registro de la hipoteca que garantice el préstamo. En los casos en que la División Jurídica se encarga del trámite notarial y de registro de las correspondientes garantías, se atenderá a lo requerido por ella.
- f. Una vez perfeccionada la garantía que respalda el mutuo, la Sucursal efectúa el desembolso respectivo de acuerdo al trámite establecido por EL BANCO para tales efectos.

### **Artículo 14° - Documentación**

En cada caso, de acuerdo con la destinación del crédito, la División Jurídica señalará los documentos requeridos para tal fin.

### **Artículo 15° - Avalúos**

Dentro de los trámites para el préstamo concedido por EL BANCO, será necesario un informe de avalúo practicado por la persona que para el efecto designe EL BANCO.

El valor de dicho avalúo y el del estudio de títulos, cuando se cause, será asumido por el empleado y podrá ser cubierto con cargo al auxilio para gastos de avalúo, notariales y de registro.



# **Reglamentación del Comité de Educación Bancolombia**

## **Generalidades**

El Comité Único Paritario de Educación, fundamenta su existencia en la destinación que a través de acuerdos convencionales hace EL BANCO de una suma de dinero para ser distribuida entre los trabajadores como auxilios de educación y préstamos para costos de matrícula o compra de útiles.

En la distribución de estos beneficios, el Comité procurará que los mismos, en sus cuantías individuales, no estén distantes de los costos de la educación formal.

El Comité se reunirá dentro de los tres (3) primeros meses de cada año calendario para dar cumplimiento a su objetivo y en las ocasiones que cualquiera de las partes lo solicite con la debida justificación y anterioridad.

## **Artículo 1° - Función del comité**

La función del Comité es analizar las solicitudes y distribución de los dineros que se destinan para auxilios de educación y préstamos para costos de matrícula o compra de útiles, dentro del marco establecido en la Convención Colectiva.

Las conclusiones a que llegue el Comité constarán en actas, que serán de estricto cumplimiento para las partes.

## **Artículo 2° - Modalidades y requisitos de los auxilios**

El total de los recursos para los auxilios de educación, será distribuido en la siguiente forma:

- Auxilios destinados exclusivamente para estudios universitarios de pregrado, tecnológicos o técnicos de los trabajadores del BANCO. En el evento en que un empleado, de manera simultánea, esté realizando estudios universitarios en dos o más carreras o en dos o más modalidades de las señaladas, se otorgará un solo auxilio.
- Auxilios destinados exclusivamente para estudios secundarios, técnicos, tecnológicos o universitarios de pregrado de los hijos o cónyuges de los trabajadores.
- Auxilios destinados exclusivamente para estudios preprimarios y primarios de los hijos de los trabajadores, así como para educación especial de los hijos de los empleados.
- Auxilios destinados exclusivamente para el pago de sumas de guardería infantil de los hijos de los trabajadores que no sean mayores de cuarenta y ocho (48) meses de edad a la fecha de realización del Comité en el que se distribuyan los auxilios.

El Comité respetará el siguiente orden de prioridades para otorgar los auxilios de educación a los trabajadores:

- Auxilio para trabajadores.
- Auxilio para los hijos inscritos.
- Auxilio para el cónyuge o compañera(o) permanente debidamente inscrita(o) ante EL BANCO.

Los auxilios de educación sólo podrán ser solicitados por los trabajadores con contratos a término indefinido, contratos a término fijo y jubilados, cuyo salario o mesada pensional, no supere el tope establecido por la Convención Colectiva de Trabajo, en el momento de reunirse el Comité de Educación para hacer la correspondiente distribución.

En el caso de los trabajadores con contrato a término fijo, el auxilio se destinará exclusivamente para estudios universitarios de pregrado, tecnológicos o técnicos de éste.

Los trabajadores que sean cónyuges o compañeros permanentes entre sí no podrán solicitar auxilio de educación para un mismo hijo.

Se otorgará un auxilio por cada hijo.

En el caso de que un trabajador tenga un hijo que requiera educación especial certificada por autoridad competente, se le otorgará un auxilio. Esta solicitud debe ser enviada con la respectiva certificación médica y certificación de la entidad en donde recibe educación especial.

El valor de los auxilios de educación recibidos por los trabajadores no constituye salario y se entregará en un solo y único desembolso a más tardar dentro de los cinco (5) meses siguientes al inicio de la vigencia de cada período convencional, en fecha acordada con la Gerencia de Compensación e Incentivos del BANCO. En el caso de los auxilios de educación especial el pago continuará siendo mensual.

### **Artículo 3º - Préstamos para costos de matrícula o compra de útiles**

EL BANCO otorgará préstamos sin intereses destinados exclusivamente para cubrir costos de matrícula o compra de útiles de los hijos de los empleados que cursen estudios primarios o secundarios, en una cuantía individual que no supere los seiscientos nueve mil novecientos cuarenta y ocho pesos (\$609.948) para cada caso. El plazo será de doce meses de amortización mensual, debiendo adicionalmente el empleado demostrar su debida destinación dentro de los dos (2) meses siguientes al desembolso del mismo, mediante la presentación de los comprobantes respectivos, so pena de considerarse vencido el plazo y poder EL BANCO descontar de una vez, del salario del empleado, la totalidad del saldo. En las ciudades en donde opera el sistema educativo de "calendario B", estos créditos serán concedidos en el mes de septiembre de cada año.

Para cada uno de los dos (2) años siguientes de vigencia de la nueva Convención Colectiva de Trabajo el valor del crédito se ajustará en el mismo porcentaje definido para el aumento salarial.

Estos préstamos estarán respaldados con garantía personal y caducarán a los dos (2) meses siguientes a la fecha de notificación oficial al empleado por parte del Comité.

Los trabajadores que sean cónyuges o compañeros permanentes entre sí no podrán solicitar préstamo de educación para un mismo hijo.

Se otorgará un préstamo por cada hijo y hasta para tres (3) hijos por empleado.

En caso que el empleado se retire de la Institución por cualquier motivo, con saldo pendiente por préstamos contemplados en este reglamento, EL BANCO los descontará de sus prestaciones sociales.

## **Artículo 4º - Solicitudes - Procedimientos**

El formato de solicitud de auxilio de educación o préstamo para educación debe diligenciarse en su totalidad, adjuntando los siguientes documentos: recibo de pago de matrícula cancelado o constancia de estudio expedidos por el respectivo establecimiento educativo.

Para guardería infantil se debe presentar el registro civil de nacimiento del infante.

Esta solicitud debe llevar el visto bueno del jefe inmediato, el cual la debe enviar a la Gerencia de Compensación e Incentivos o quien haga sus veces, dentro del término fijado para tal propósito.

Las solicitudes para auxilio de educación o préstamos para costos de matrícula o compra de útiles, se harán llegar a los trabajadores que se encuentren en vacaciones, en incapacidad, en licencia de maternidad, en permiso sindical u otra ausencia temporal, a través de su jefe inmediato, el cual la(s) remitirá a la Sección Novedades o Célula Empleados o quien haga sus veces.

Cualquier falsedad contenida en la información suministrada, invalida la solicitud.

## **Artículo 5º - Disposiciones generales**

Los establecimientos educativos deben estar debidamente reconocidos y aprobados por el Estado colombiano a través del Ministerio de Educación Nacional.

Los auxilios de educación y préstamos para costos de matrícula o compra de útiles no se otorgarán a los Estudiantes en Práctica, ni a los Aprendices del Sena, como tampoco se destinarán para cursos de educación no formal de los trabajadores, sus hijos o cónyuge o compañera (o) permanente.

Los empleados que tengan a los hijos estudiando en el Colegio Fundación Centenario del Banco de Colombia o las guarderías de EL BANCO no serán beneficiarios de auxilios.



**Bancolombia**