

PLIEGO DE PETICIONES 2 0 2 1

PRESENTADO POR:



SINTRAENFI

SINDICATO DE TRABAJADORES DE ENTIDADES FINANCIERAS

al Banco...



PLIEGO DE PETICIONES 2021

PRESENTADO POR EL SINDICATO TRABAJADORES DE ENTIDADES FINANCIERA "SINTRAENFI" AL BANCO ITAU CORPBANCA COLOMBIA S.A.

El Sindicato de Trabajadores de Entidades Financieras "SINTRAENFI", creado mediante Resolución número 001877 del 09 de septiembre de 2002 del Ministerio del Trabajo, presenta a BANCO ITAÚ CORPBANCA COLOMBIA S.A, el Pliego de Peticiones aprobado por la Asamblea General de Afiliados, realizada en Bogotá D.C., el 10 de Julio de 2021, dando así inicio a la negociación colectiva de trabajo.

ARTICULO 1. TITULARIDAD:

Será titular de la CONVENCION COLECTIVA VIGENTE, el SINDICATO DE TRABAJADORES DE ENTIDADES FINANCIERAS-SINTRAENFI y del CAPITULO ADICIONAL A LA ÚNICA CONVENCION COLECTIVA DE TRABAJO CELEBRADO ENTRE EL BANCO ITAÚ CORPBANCA COLOMBIA S.A. Y SINTRAENFI, suscritos el día dieciséis (16) de septiembre de dos mil trece (2013), el veintisiete (27) de agosto de 2015, y el veintisiete (27) de agosto de 2019.

ARTICULO 2. CONTINUIDAD DE ACUERDOS Y DERECHOS CONVENCIONALES:

Los capítulos, artículos, literales, párrafos, parágrafos y cifras de las Convenciones Colectivas, Capítulos Adicionales y/o Laudos Arbitrales que no hayan sido denunciados por SINTRAENFI para su discusión en la negociación colectiva, seguirán rigiendo y no sufrirán modificación alguna.

ARTICULO 3. PARTES:

Son partes de la Única Convención Colectiva de Trabajo, El BANCO ITAÚ CORPBANCA COLOMBIA S. A. en su calidad de Empleador y, de otra parte, el SINDICATO DE TRABAJADORES DE ENTIDADES FINANCIERAS, SINTRAENFI, Organización Sindical de Primer Grado y de industria con Personería Jurídica No. 001877 de septiembre 9 de 2002, del Ministerio del Trabajo, con domicilio en el municipio de Facatativá, Cundinamarca; al ser este último parte del proceso unificado de negociación colectiva, entre BANCO ITAÚ CORPBANCA COLOMBIA S.A. con todas las organizaciones sindicales presentes en el BANCO ITAÚ CORPBANCA S.A.

ARTÍCULO 4. OBJETO DEL CAPITULO A LA ÚNICA CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO EXISTENTE EN EL BANCO ITAÚ S.A:

El Capítulo a la Única Convención Colectiva de Trabajo existente en el BANCO ITAÚ CORPBANCA COLOMBIA S.A., se suscribe por la comisión negociadora del SINDICATO DE TRABAJADORES DE ENTIDADES FINANCIERAS - SINTRAENFI, como resultado del acuerdo que se logre durante el proceso de negociación colectiva unificado en el Banco Itaú CorpBanca Colombia S.A. Tratándose este, de un proceso unificado, el Capítulo hace parte de la única Convención Colectiva de Trabajo vigente en el BANCO ITAÚ CORPBANCA COLOMBIA S.A. y su objeto es regular las condiciones particulares, sin perjuicio de la aplicación a los trabajadores afiliados a SINTRAENFI, de la totalidad de estipulaciones contenidas en la Única Convención Colectiva de Trabajo, que estén vigentes, en lo que se refiere a derechos de carácter individual.

ARTÍCULO 5. CAMPO DE APLICACIÓN:

La totalidad de las normas convencionales contenidas en la Única Convención Colectiva de trabajo, donde se encuentra incluido el Capítulo a la única Convención Colectiva, se aplicará a todos los trabajadores afiliados a SINTRAENFI y a quienes se afilien durante la vigencia de la Única Convención colectiva, conservando los derechos adquiridos como trabajadores del BANCO ITAÚ CORPBANCA COLOMBIA S.A.

ARTÍCULO 6. AUXILIOS SINDICALES Y EXCLUSIONES:

El BANCO ITAÚ CORPBANCA COLOMBIA S.A. pagará a la organización sindical SINTRAENFI, dentro de los primeros quince (15) días después de firmada la Convención, por una sola vez, como auxilio sindical, la suma de cuarenta millones de pesos moneda legal (\$ 40'000.000 M/L.).

Por las exclusiones, el BANCO ITAÚ CORPBANCA COLOMBIA S.A. pagará a la organización sindical SINTRAENFI la suma de cuarenta millones de pesos moneda legal (\$ 40'000.000 M/L.), dentro de los primeros quince (15) días después de la firma de la Convención.

ARTÍCULO 7. GASTOS DE NEGOCIACIÓN:

El BANCO ITAÚ CORPBANCA COLOMBIA S.A. pagará a SINTRAENFI, SINTRAENFI la suma de cuarenta millones de pesos moneda legal (\$ 40'000.000 M/L.), como gastos de negociación colectiva de trabajo.



Esta suma se pagará una única vez en la vigencia de la presente convención colectiva de trabajo.

ARTÍCULO 8. FACULTADES Y FUNCIONES SINDICALES:

El BANCO ITAÚ CORPBANCA COLOMBIA S.A. garantiza el fuero sindical, en consecuencia, a las personas que gocen del fuero sindical en la forma y términos que la ley lo consagra para los miembros de la Junta Directiva Nacional o Comité Ejecutivo Nacional, Juntas Directivas Seccionales y Comités Seccionales de los sindicatos y dos de los miembros principales y suplentes de la comisión nacional estatutaria de reclamos, el BANCO ITAÚ CORPBANCA COLOMBIA S.A. garantiza sólo podrá despedirlos previa calificación judicial de la causa aducida.

El BANCO ITAÚ CORPBANCA COLOMBIA S.A. se obliga a atender y tramitar las reclamaciones individuales y las que provengan de conflictos de trabajo que se refieran a los afiliados de los sindicatos, a los cuales le corresponde representarlos, en todas las reclamaciones relativas al régimen de trabajo, a las disposiciones de la Convención Colectiva Vigente y de la Ley.

Además, atenderá las reclamaciones individuales que los sindicatos, por medio de sus organismos estatutarios competentes, presenten a nombre de los empleados que sin ser afiliados a los sindicatos se beneficien de la presente convención y demanden expresamente la prestación de ese servicio a los sindicatos, reconociendo los derechos de asesoría que otorga la Ley a los representantes de organismos federales o confederales a que esté afiliado.

El BANCO ITAÚ CORPBANCA COLOMBIA S.A. garantiza reconoce, como lo ha venido haciendo, la Junta Directiva Nacional ó, Comité Ejecutivo Nacional, Juntas Directivas Seccionales, Comités Seccionales y el Comité de Reclamos de los sindicatos, expresamente contemplados en la Ley.

ARTÍCULO 9. PERMISOS Y GARANTIAS SINDICALES A SINTRAENFI:

A. Permiso sindical remunerado en días:

El BANCO ITAÚ CORPBANCA COLOMBIA S.A. concederá treinta (30) días mensuales de permiso sindical remunerado al Sindicato de Trabajadores de Entidades Financieras SINTRAENFI, para ser distribuidos por la Junta Directiva Nacional entre sus afiliados, de acuerdo con la relación que para el efecto le remita la organización sindical, estos se solicitarán con dos (2) días hábiles de antelación.

J. M. J.



B. Permisos sindicales remunerados para redacción del pliego de peticiones:

El BANCO ITAÚ CORPBANCA COLOMBIA S.A. concederá tres (3) permisos sindicales remunerados de treinta (30) días calendario para la redacción del Pliego de Peticiones, para quienes designe la Junta Directiva Nacional.

C. Permisos sindicales remunerados para la Comisión negociadora:

El BANCO ITAÚ CORPBANCA COLOMBIA S.A. otorgará permiso remunerado a cuatro (4) integrantes de la Comisión Negociadora, durante la etapa de Arreglo Directo y durante el tiempo que dure el Conflicto.

PARÁGRAFO:

Para el permiso sindical bastará la radicación de la carta por parte SINTRAENFI al Jefe de Relaciones Laborales o a quien haga sus veces, informando quienes y los días del permiso, para que se haga efectivo de manera inmediata y será el Banco el responsable de proveer los reemplazos correspondientes.

ARTÍCULO 10. DESCUENTO EXTRAORDINARIO POR BENEFICIO CONVENCIONAL:

El BANCO ITAÚ CORPBANCA COLOMBIA S.A. descontará a cada trabajador beneficiado con el aumento salarial pactado en esta Convención Colectiva, una suma equivalente al 20% de dicho aumento por una sola vez, suma que será entregada, conjuntamente con la relación a quienes se les hace el descuento, a la Tesorería Nacional de SINTRAENFI dentro de los quince (15) días siguientes al pago del respectivo descuento.

PARÁGRAFO:

De la misma forma, el BANCO ITAÚ CORPBANCA COLOMBIA S.A. descontará el 30% del aumento salarial que reciban los trabajadores no sindicalizados que se beneficien de esta Convención por el mes de septiembre tanto para el primer año como para el segundo año de vigencia. Esta cuota se descontará a todos los trabajadores que se beneficien de la Convención y que no se encuentren afiliados al sindicato, caso en el cual se pagará proporcionalmente al número de afiliados de cada sindicato pactante.

ARTÍCULO 11. CUOTA ORDINARIA POR BENEFICIO CONVENCIONAL:

EL BANCO ITAÚ CORPBANCA COLOMBIA S.A. descontará mensualmente a todos los trabajadores que se beneficien de la presente Convención Colectiva de Trabajo, el 1% de su sueldo básico mensual que será entregado en su totalidad a la Tesorería Nacional de cada Sindicato pactante, conjuntamente con la relación a quienes se les hace el descuento. Esta cuota se descontará a todos los trabajadores que se beneficien de la Convención y que no se encuentren afiliados al Sindicato, caso en el cual se pagará proporcionalmente al número de afiliados de cada sindicato pactante. El BANCO ITAÚ CORPBANCA COLOMBIA S.A. realizará el pago dentro de los diez (10) días siguientes al descuento respectivo.

ARTÍCULO 12. PROHIBICION DE PACTOS COLECTIVOS U OTROS SIMILARES:

EL BANCO ITAÚ CORPBANCA COLOMBIA S.A, no podrá implementar pactos colectivos, planes de beneficios individuales o colectivos, o similares, tendientes a socavar, contraponerse o sustituir la Convención Colectiva de Trabajo; en consecuencia, se aplicará a todos los trabajadores la convención colectiva de trabajo, respetando la cláusula relativa al Campo de Aplicación de la misma convención colectiva. Lo anterior en virtud de los principios legales y constitucionales del derecho de Asociación, Contratación Colectiva y Convenios Internacionales de la OIT.

ARTÍCULO 13. AUMENTO SALARIAL:

EL BANCO ITAÚ CORPBANCA COLOMBIA S.A. aumentará el sueldo básico mensual de todos los trabajadores amparados por esta convención, a partir del 01 de septiembre de 2021 en un catorce (14%) por ciento.

Para el segundo año de vigencia, es decir a partir del 01 de septiembre de 2022, El Banco aumentará el sueldo total mensual de los trabajadores amparados por esta convención en un quince (15%) por ciento.

ARTÍCULO 14. AUMENTOS BENEFICIOS CONVENCIONALES:

A partir de los valores actuales de la convención colectiva 2019 – 2021 el BANCO ITAÚ CORPBANCA COLOMBIA S.A. incrementará en un cincuenta (50%) los siguientes beneficios:



SEGURO DE VIDA (CCT 2019 – 2021 Art. 12)
AUMENTO ESPECIAL Y UNICO PARA CAJEROS Y ASESORES ESPECIALES (CCT 2019 – 2021 Art. 15)
PRIMA DE NACIMIENTO O AUXILIO DE MATERNIDAD (CCT 2019 – 2021 Art. 16)
AUXILIO POR MUERTE DE PARIENTES (CCT 2019 – 2021 Art. 17)
AUXILIO DE ANTEOJOS (CCT 2019 – 2021 Art. 18)
CIRUGÍA REFRACTIVA (CCT 2019 – 2021 Art. 19)
BONIFICACIÓN AL TRABAJADOR CUYO CONTRATO TERMINA PARA RECIBIR SU PENSIÓN (CCT 2019 – 2021 Art. 24)
SUBSIDIO DE ALIMENTACIÓN POR RAZÓN DE JORNADA CONTINUA (CCT 2019 – 2021 Art. 26)
TRANSPORTE NOCTURNO Y CENA (CCT 2019 – 2021 Art. 27)
REGALO DE BODAS (CCT 2019 – 2021 Art. 29)
BONIFICACION ASESOR ESPECIAL PRINCIPAL (CCT 2019 – 2021 Art. 31)
EDUCACIÓN PARA LOS HIJOS DE LOS TRABAJADORES (UNIVERSIDAD, BACHILLERATO, PRIMARIA, PREESCOLAR, EDUCACIÓN ESPECIAL) (CCT 2019 – 2021 Art. 32)
AUXILIO CONVENCIONAL DE VIVIENDA (CCT 2019 – 2021 Art. 39)

Para el segundo año de vigencia, es decir a partir del 01 de septiembre de 2022, El Banco aumentará los valores de los beneficios convencionales relacionados en este artículo del pliego a los trabajadores amparados por esta convención en un diez (10%) por ciento.

ARTICULO 15. PÓLIZA DE SALUD PARA LOS TRABAJADORES Y SUS FAMILIAS:

De conformidad con la redacción de la convención colectiva de trabajo 2019 – 2021, a partir de los actuales valores y coberturas de la póliza suscrita con la aseguradora ALLIANZ (vigencia 2020-2021), la cual se anexa a la convención que se suscriba, el valor de la prima por el grupo familiar se incrementará en un cincuenta por ciento (50%) al igual que las coberturas; dicha póliza incluirá adicionalmente amparo para cáncer, urgencias, consulta domiciliaria, consultas médicas generales y especialistas, para todo el grupo familiar.

A partir del 1º de septiembre de 2022 se incrementará el pago de este auxilio en un cinco (5%) por ciento.



PARÁGRAFO.

Las partes acuerdan adicionar (2) nuevos integrantes de la organización sindical de SINTRAENFI a la comisión de la Póliza de Salud.

ARTÍCULO 16. AUXILIO DE TRANSPORTE:

A partir de la vigencia de esta convención el Banco pagara mensualmente como auxilio de transporte una suma equivalente al auxilio legal de transporte más treinta mil pesos (\$ 30.000.00 m. l.)

A partir del 1º de septiembre de 2022 se incrementará el pago de este auxilio en un cinco (5%) por ciento.

ARTÍCULO 17. JORNADA LABORAL:

La jornada laboral del BANCO ITAÚ CORPBANCA COLOMBIA S.A. será de cuarenta (40) horas semanales. Cuando un trabajador se encuentre o sea asignado a una de las oficinas donde exista o se establezca jornada adicional los días sábados, el Banco le reconocerá el valor correspondiente a las horas trabajadas durante el día sábado a título de compensatorio con la respectiva incidencia salarial, aunque no haya completado durante el transcurso de la respectiva semana la jornada de 40 horas.

Esta disposición no se aplicará a las personas contratadas o que se contraten para desempeñar sus funciones únicamente en jornada adicional. Lo anterior sin perjuicio de la normatividad convencional vigente y que regula el tema.

ARTÍCULO 18. AUXILIO DE TRANSPORTE PARA LOS ASESORES VENTAS Y TRABAJADORES QUE EJERZAN ACTIVIDADES COMERCIALES:

El Banco reconocerá a quienes desempeñen actividades comerciales, los gastos de transporte público urbano e intermunicipal en que incurran para el ejercicio de su gestión comercial.

PARÁGRAFO.

A quienes por visitas comerciales utilicen su vehículo para movilizarse para realizar sus funciones comerciales, se les otorgará la suma mensual de doscientos cincuenta mil pesos (\$ 250.000.00 m. l.), en vales de gasolina.

A partir del 1° de septiembre de 2022 se incrementará el pago de este auxilio en un cinco (5%) por ciento.

ARTÍCULO 19. BECAS:

Por la vigencia de la Convención, el BANCO ITAÚ CORPBANCA COLOMBIA S.A. otorgará 360 Becas anuales (180 por semestre), por la suma de dos millones quinientos mil pesos (\$ 2.500. 000.00), cada una para carreras universitarias, tecnológicas o intermedias a los trabajadores.

PARÁGRAFO.

Con el fin de resolver aspectos relacionados con la aplicación de la norma convencional de educación, las partes acuerdan adicionar (2) nuevos integrantes de la organización sindical de SINTRAENFI a la comisión de Educación.

RÉGIMEN DE VIVIENDA

ARTÍCULO 20. PRÉSTAMOS PARA VIVIENDA:

El monto de los créditos aprobados, quedarán así:

CREDITO	MONTO	PLAZO	TASA
Primer Crédito	210 SMLMV	Hasta 15 años	1% anual mes vencido.
Segundo Crédito	180 SMLMV	Hasta 15 años	1% anual mes vencido.
Tercer Crédito	180 SMLMV	Hasta 15 años	1% anual mes vencido.

PARAGRAFO 1: El primer Crédito de vivienda será otorgado automáticamente a los trabajadores que hayan cumplido un (1) año continuos o discontinuos al servicio del Banco.

A partir de la firma de la convención colectiva, el trabajador tendrá la opción de acceder al segundo o tercer crédito cancelando el saldo que adeude.

ARTÍCULO 21. CONDICIONES DEL CREDITO DESEMBOLSADO EN CASO DE RETIRO DEL TRABAJADOR:

Tratándose de desvinculación, cualquiera sea su forma, el BANCO ITAÚ CORPBANCA S.A. concederá un periodo de gracia de seis (6) meses, en los cuales el trabajador no tendrá que pagar cuota a capital y le exonerará los correspondientes

intereses en dicho plazo, transcurrido ese tiempo reiniciará sus pagos, conservando las mismas condiciones pactadas en la Convención colectiva de trabajo vigente.

ARTÍCULO 22. COMITÉ DE VIVIENDA:

Dentro de la reglamentación vigente, SINTRAENFI tendrá derecho a participar del Comité de Vivienda con dos (2) representantes principal y suplente, que serán designados por la Junta Directiva Nacional de SINTRAENFI.

ARTÍCULO 23. VIGENCIA:

La presente Convención Colectiva de Trabajo, empezará a regir a partir del 1 de septiembre de 2021 y tendrá una vigencia de dos (2) años, hasta el 31 de agosto del año 2023.

ARTÍCULO 24. AUXILIO DE ESTUDIOS DE ESPECIALIZACIÓN Y POSGRADOS:

Los trabajadores que ya hayan finalizados sus estudios superiores de Pregrado o los trabajadores nuevos que al momento de su vinculación ya los hubieran cursado, tendrán derecho a un auxilio de estudio equivalente al cien por ciento (100%) del valor total de la matrícula en estudios de especialización o posgrado o estudios equivalentes. Sin tener exclusión del tipo de carrera.

ARTÍCULO 25. AUXILIO PARA COMPRA DE MEDICAMENTOS:

El BANCO ITAÚ CORPBANCA COLOMBIA S.A. otorgará un auxilio para compra de medicamentos, formulados al trabajador para tratamientos médicos y los de medicina no tradicional que se requiera por fuerza mayor que no están cubiertos por el plan obligatorio de salud y que estén aprobados oficialmente ante la entidad reguladora. El auxilio se concede con fórmula médica expedida por la EPS o por un profesional competente.

Este auxilio beneficia tanto al trabajador como a su grupo familiar básico que este registrado en El Banco.

El valor del auxilio por cada año de vigencia de la convención colectiva es del cincuenta (50%) por ciento del valor de los medicamentos, con un monto máximo entregado de un (1 SMMLV) salario mínimo mensual legal vigente.

ARTÍCULO 26. AUXILIO ECONOMICO PARA TRABAJO EN CASA:

El BANCO ITAÚ CORPBANCA S.A. reconocerá a los trabajadores que presten sus servicios bajo la modalidad de Trabajo en casa, un auxilio mensual equivalente a un (1 SMLV) salario mínimo legal vigente, con la finalidad de compensar al hogar del trabajador por aceptar tener la oficina en su casa, por los gastos de servicios públicos, planes de internet, voz y datos, así también por limpieza u otro de similar naturaleza. Este auxilio será pagado en la primera quincena del mes.

PARÁGRAFO.

El BANCO ITAÚ CORPBANCA S.A. otorgará al trabajador bajo la modalidad de trabajo en casa por primera vez, la suma de dos millones de pesos m. l. (\$ 2.000.000.00 m. l.), para realizar todas las obras de adecuaciones locativas e instalaciones de la vivienda que resulten necesarias para desarrollar sus funciones. Los trabajos se harán bajo la supervisión y recomendaciones técnicas del Banco para garantizar su idoneidad, de esa manera, el trabajador no tendrá que gastar de su cuenta lo necesario para transformar un lugar de su casa en oficina de trabajo.

ARTÍCULO 27. DURACIÓN DEL TRABAJO EN CASA:

El BANCO ITAÚ CORPBANCA COLOMBIA S.A. establece una duración mínima de un (1) año bajo la modalidad de trabajo en casa para el trabajador que acepte esta condición. A falta de preaviso expreso de cualquiera de las partes con un (1) mes de antelación a la fecha de vencimiento del término acordado, se presume la voluntad de prorrogar la situación de trabajo en casa.

ARTÍCULO 28. DISTRIBUCIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO EN CASA:

Al objeto de favorecer la comunicación, evitar situaciones de aislamiento o de no pertenencia, se establece un periodo de cuatro (4) días a la semana de trabajo en casa y un (1) día asignado para trabajo en oficina o de reuniones de contacto entre el trabajador y sus compañeros (ya sea su equipo de trabajo o su responsable directo).

ARTÍCULO 29. HORARIO DE TRABAJO EN CASA:

El horario de trabajo del teletrabajador debe ser el mismo horario general de la unidad a la que pertenece el trabajador, respetando la jornada máxima establecida en el Reglamento interno de trabajo, de esa manera, se garantiza con claridad el derecho a la desconexión.

Los horarios de los trabajadores bajo la modalidad de trabajo en casa que tienen el cuidado de hijos menores de doce (12) años, personas con discapacidad o adultas mayores que convivan con las personas trabajadoras, tendrán horarios compatibles con tareas del cuidado correspondientes con un tiempo de conexión reglamentario.

ARTÍCULO 30. HERRAMIENTAS, EQUIPOS, SUMINISTROS, TECNOLOGÍA Y GASTOS ASOCIADOS AL TRABAJO EN CASA:

El BANCO ITAÚ CORPBANCA COLOMBIA S.A. debe proporcionar todos los elementos de trabajo necesarios para el desempeño de las funciones bajo la modalidad de trabajo en casa, es decir, equipos, máquinas, herramientas o instrumentos de trabajo, tales como: equipo de cómputo portátil con sus programas y aplicaciones, teléfono celular, escritorio, silla ergonómica y el soporte técnico, mantenimiento, instalación y reparación de estos. El Banco asumirá el costo por el uso de plataformas para reuniones y cualquier otro gasto necesario para el desempeño de las funciones asignadas.

En ningún caso se exigirá al trabajador la utilización de sus herramientas personales, equipos y demás elementos descritos en el presente artículo, de igual forma, el trabajador destinará los elementos de trabajo entregados por EL BANCO para uso exclusivo de las funciones propias del cargo.

PARÁGRAFO.

El BANCO ITAÚ CORPBANCA COLOMBIA S.A. contratará pólizas de seguros para casos de hackeos, pérdida, incendio, inundación, daño o robo de los equipos proporcionados por El Banco. Si se requiere trasladar implementos como computador portátil el Banco cubrirá el transporte para la seguridad del trabajador y del equipo.

ARTÍCULO 31. SALUD LABORAL Y MENTAL DE LOS TRABAJADORES EN CASA:

El BANCO ITAÚ CORPBANCA COLOMBIA S.A. se obliga, además de lo establecido por el Sistema General de Salud y Seguridad en el Trabajo SGSST, desarrollar herramientas para determinar las condiciones que deben tener los puestos de trabajo en casa y los niveles de riesgo de exposición a los elementos de trabajo digitales y consecuencias de la modalidad de trabajo, presentando su informe a los trabajadores con recomendaciones de prevención de riesgos a la salud.



La participación de los trabajadores servirá para coordinar los mecanismos con los cuales, el teletrabajador pueda reportar posibles implicaciones en su salud del trabajo en casa para su estudio y prevención.

PARAGRAFO.

El BANCO ITAÚ CORPBANCA COLOMBIA S.A. nombrará un profesional por regional que ejerza como tutor para prevenir riesgos de salud mental derivados de problemas por el aislamiento de los trabajadores, para mantener un contacto con los demás bajo la modalidad de trabajo en casa, a través de foros o espacios de socialización y recreación virtuales como no virtuales.

Igualmente, el profesional asesora a los trabajadores en casa para decidir volver a la modalidad presencial, en uso el derecho a la reversibilidad, así hayan dado su consentimiento para pasar a la modalidad de trabajo en casa.

ARTÍCULO 32. TRABAJO EN CASA Y CONCILIACIÓN DE LA SALUD, LA VIDA FAMILIAR Y PROFESIONAL:

El BANCO ITAÚ CORPBANCA COLOMBIA S.A. atenderá prioritariamente las solicitudes de licencias de los trabajadores por circunstancias de salud, personales y familiares, ofreciéndoles la alternativa del trabajo en casa en los casos que las funciones así lo permitan.

PARÁGRAFO.

El Banco acatará integralmente las recomendaciones y restricciones médicas emitidas por las EPS, ARL, médicos laborales y/o especialistas tratantes, de los trabajadores con enfermedades de base y comorbilidades, para tener como alternativa de reubicación el trabajo en casa para mejorar su condición de salud y su desempeño laboral.

ARTÍCULO 33. TRABAJO EN CASA Y GÉNERO:

El BANCO ITAÚ CORPBANCA COLOMBIA S.A. adelantará campañas de preparación y adaptación para la modalidad de trabajo en casa tanto para hombres y mujeres, en un sentido de corresponsabilidad en el reparto de las tareas del hogar y del cuidado. Se necesita proteger a la mujer trabajadora que acepte la modalidad de trabajo en casa para que no se convierta el regreso de la mujer al hogar en una mayor carga a la familiar, al hacer ahora de la casa, su oficina.



Por lo tanto, se debe proteger a la mujer de cualquier riesgo de vulneración al trabajar bajo la modalidad de trabajo en casa.

ARTÍCULO 34. CONCILIACIÓN ENTRE LA MATERNIDAD Y EL TRABAJO EN CASA:

El BANCO ITAÚ CORPBANCA COLOMBIA S.A., atenderá la petición de las trabajadoras en periodo de gestación y de lactancia, que consideren que están en capacidad de compatibilizar el trabajo en casa con la maternidad y la lactancia. En estos casos, permitir estar al lado del recién nacido doce (12) meses más luego del cumplimiento de la licencia de maternidad con la posibilidad de la reversibilidad o continuidad del trabajo en casa.

ARTÍCULO 35. TRABAJO EN CASA Y CONTROL EMPRESARIAL:

El BANCO ITAÚ CORPBANCA COLOMBIA S.A. debe regular su vigilancia de la productividad aplicando su control empresarial sin sobrepasar los límites de la proporcionalidad y justificación, equilibrando entre el derecho a la intimidad y la seguridad informática, que respete la salud y la autonomía del trabajador, sin que llegue a ser necesaria la vigilancia del “capataz digital de los tiempos modernos”, pero si ser semejante a la del jefe humano respetuoso y lograr un control propio del trabajador en casa donde se reporte el cumplimiento de las actividades asignadas y realizadas oportunamente dentro de su horario.

**SINDICATO DE TRABAJADORES DE ENTIDADES FINANCIERAS
SINTRAENFI**

SINTRAENFI



CESAR AUGUSTO CASTAÑO VASQUEZ
Presidente

www.sintraenfi.org

info@sintraenfi.org



*Sintraenfi
Generando
Bienestar*



sintraenfi



@sintraenfi



*SINTRAENFI
MOVIE*



PLIEGO
DE
PETICIONES

2 0 2 1

