

# SINTRAENFI

PRESENTA  
EL  
PLIEGO DE PETICIONES



Itaú

**Corpbanca Colombia S.A**

DANDO ASÍ INICIO A LA  
NEGOCIACIÓN COLECTIVA  
DE TRABAJO

2019 - 2021

# CONÓCENOS UN POCO MÁS

Síguenos en:



Sintraenfi Generando Bienestar



SINTRAENFI MOVIE



@SINTRAENFI



Sintraenfi

# SINTRAENFI

SINDICATO DE TRABAJADORES DE ENTIDADES FINANCIERAS

## ¿QUIENES SOMOS?

Somos una organización sindical que agremia a todos los trabajadores del sector financiero, velando por el trabajo digno, estable y decente. Contamos con el apoyo de la Confederación de Trabajadores de Colombia CTC.

## ¿QUÉ HACEMOS?

- ✓ Representamos a los Trabajadores ante los empleadores.
- ✓ Defendemos los derechos y beneficios laborales.
- ✓ Prestamos asesoría técnica y jurídica en aspectos laborales como salud, pensión, riesgos laborales, etc.
- ✓ Logramos mejores condiciones económicas por encima de los mínimos legales establecidos.
- ✓ Ayudamos y servimos en el bienestar de la familia y la sociedad.
- ✓ Contribuimos en la construcción de la paz, la democracia y la justicia, luchamos contra la desigualdad social en Colombia.



# AFÍLIATE!

CON NOSOTROS Y PROTEGE TÚ ESTABILIDAD LABORAL

## EL FUERO CIRCUNSTANCIAL

ES UNA REALIDAD CON **SINTRAENFI**

Brindando protección a nuestros Afiliados, para que no puedan ser despedidos sin justa causa comprobada.

### BIENESTAR - CONVENIOS



ASESORÍA, ACOMPAÑAMIENTO Y AUXILIO JURÍDICO

CAMPAÑAS DE FORMACIÓN Y PREVENCIÓN

Plan Funerario



Educación



Salud



Deporte



### CENTROS VACACIONALES



Entre otros más...



CONTÁCTENOS A:

www.sintraenfi.org  
info@sintraenfi.org

Teléfonos: (1) 2 84 49 13 / 313 320 4200 / 318 247 9667  
Calle 11 N° 8 - 54 Oficina 704 Edificio LATUF Bogotá D.C - Colombia



## **PLIEGO DE PETICIONES 2019 - 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 13 de Julio de 2019, dando así inicio a la negociación colectiva de trabajo.**

El presente Pliego de Peticiones se refiere única y exclusivamente a los artículos, literales, párrafos, parágrafos y cifras, denunciados por el SINDICATO DE TRABAJADORES DE ENTIDADES FINANCIERAS-SINTRAENFI, enmarcado en los principios consagrados en la Constitución Política de Colombia, en los Convenios de la O.I.T. vigentes y ratificados por Colombia y en la legislación aplicable; amparados en nuestro Reconocimiento Sindical y el Derecho a la Igualdad de nuestros afiliados; además en el ARTICULO PRIMERO. DERECHOS DE ORDEN LEGAL Y LABORAL del CAPITULO ADICIONAL A LA 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) y el 27 de agosto de 2015. En consecuencia, los aspectos de las Convenciones Colectivas y/o Laudos Arbitrales que no se hayan denunciado para su discusión, seguirán vigentes y no sufrirán modificación alguna.

### **ASPECTOS NORMATIVOS**

#### **Artículo 1. OBJETO:**

La presente Convención Colectiva de Trabajo se celebra entre el BANCO ITAÚ CORPBANCA COLOMBIA S.A. quien para los efectos de este acto jurídico se denominará el BANCO, y 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; para establecer normas que harán parte de los contratos de trabajo y las relaciones colectivas entre las partes durante la vigencia.

#### **Artículo 2. RECONOCIMIENTO SINDICAL:**

En los términos de Ley, el BANCO ITAÚ-CORPBANCA COLOMBIA S.A., hace expreso reconocimiento sindical al SINDICATO DE TRABAJADORES DE ENTIDADES FINANCIERAS,

SINTRAENFI, como representante de los trabajadores afiliados que laboran en la Empresa, en igualdad de condiciones y derechos a las demás organizaciones sindicales existentes.

### **Artículo 3. CAMPO DE APLICACIÓN:**

**Aplicabilidad:** Los beneficios resultantes de la presente convención se extienden a todos los trabajadores del BANCO ITAÚ CORPBANCA COLOMBIA S.A, al tenor de las disposiciones legales y a todos aquellos trabajadores que se vinculen en el futuro, con excepción de quienes ocupan los siguientes cargos: Presidente, Vicepresidentes, Asistentes de la Presidencia, Secretario General, Gerentes, Subgerentes, Secretarios, Asistentes de Gerencia, Contralor, Auditores, Auditor de Sistemas, Jefes de Departamento, Asistentes de la Dirección General, Directores, Asesores Tributarios, Asesores Jurídicos, Médicos, Abogados, Evaluadores, Analistas, hasta diez estudiantes en curso práctica industrial (diferentes del SENA), funcionarios en periodo de entrenamiento y Supernumerarios en Propiedad de todos estos funcionarios, Promotores de Negocios, Programadores de Sistemas y Analistas.

Si la Asamblea de Accionistas llega a designar como Revisor y Subrevisor Fiscal a personas naturales, los citados funcionarios quedan excluidos de los beneficios convencionales.

Los funcionarios excluidos pagarán cuota mensual sindical por beneficio convencional, solamente cuando estén sindicalizados o lleguen a afiliarse a cualquiera de los sindicalizados, caso en el cual se les aplicara la convención obligatoriamente en su integridad.

**PARAGRAFO 1º.** Los empleados que se vinculen al Banco por medio de contrato de aprendizaje con el SENA, quedarán amparados por los beneficios convencionales.

**PARAGRAFO 2º.** Por la vigencia de la presente convención el Banco se compromete a no realizar modificación alguna a la denominación de los cargos que no se encuentran excluidos y que por lo mismo se benefician de la convención colectiva.

**Artículo 4.** Las disposiciones normativas de esta Convención se entenderán incorporadas en los contratos individuales de trabajo.

**Artículo 5.** Son objetivos y fines expuestos de esta Convención. trazar o fijar las disposiciones normativas que habrán de regular las relaciones laborales, así como, las de conseguir mejores condiciones de vida, seguridad e higiene industrial, estabilidad social y económica para todos los empleados amparados por ella.

El Banco declara y así lo entienden los sindicatos que se ha respetado y se seguirá respetando el derecho constitucional de libre asociación. En consecuencia, se entiende que no habrá lugar a represalias, discriminaciones o coacción de ninguna naturaleza.

## ASPECTOS SINDICALES

### Artículo 6. AUXILIOS SINDICALES:

Para el desarrollo de sus actividades el Banco pagará a SINTRAENFI la suma de Cien millones de pesos (\$100.000.000.00), para fines propios de su actividad. Estos dineros serán girados dentro de los quince (15) días siguientes a la firma de la Convención Colectiva de Trabajo.

**Parágrafo: Gastos de Negociación:** La empresa consignará a SINTRAENFI la suma de ciento cincuenta mil pesos m\c (\$ 150.000.00) desde que se instale la mesa de negociación hasta que sea definido el conflicto laboral, ya sea por Negociación Directa o por Tribunal de Arbitramento, por cada día y por cada uno de los representantes de la comisión negociadora nombrada por SINTRAENFI.

### Artículo 7. FACULTADES Y FUNCIONES SINDICALES

SINTRAENFI gozará de todas las facultades y funciones sindicales establecidas en la convención colectiva vigente en el Banco, además de las establecidas en la ley.

### Artículo 8. PERMISOS Y GARANTIAS SINDICALES:

1. Permisos para negociadores: El banco 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. De la misma forma otorgará permiso remunerado a tres (3) integrantes de la Comisión Negociadora, durante la etapa de Arreglo Directo y durante el tiempo que dure el Conflicto.
2. El Banco concederá dos (2) permisos sindicales permanentes remunerados, rotativos, a SINTRAENFI. Se exceptúan de la rotación los permisos concedidos a quienes hagan parte de la Junta Directiva Nacional, los cuales podrán rotar cada seis (6) meses.
3. Permiso en días: El Banco concederá treinta (30) días mensuales de permiso sindical remunerados al Sindicato de Trabajadores de Entidades Financieras SINTRAENFI, para ser distribuidos por la Junta Directiva entre sus afiliados, de acuerdo a relación que para el efecto le remita la organización sindical, estos se solicitarán con dos (2) días hábiles de antelación.

**PARAGRAFO:** 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 9. DESCUENTO EXTRAORDINARIO POR BENEFICIO CONVENCIONAL:**

El Banco 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 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 10. CUOTA ORDINARIA POR BENEFICIO CONVENCIONAL:**

EL Banco 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 realizará el pago dentro de los diez (10) días siguientes al descuento respectivo.

#### **Artículo 11. 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 12. SEGUROS DE VIDA**

El Banco pagará a los beneficiarios legales o al trabajador un seguro de vida extralegal para cubrir los riesgos de muerte natural, accidente de trabajo, accidente personal de cualquier

índole, homicidio, enfermedad profesional, incapacidad total o permanente y por siniestro personal en el manejo de valores, las siguientes sumas: para asesores especiales la suma de Noventa millones de pesos (\$90'000.000.00) y para el resto de trabajadores beneficiarios de la convención colectiva de trabajo la suma de sesenta y cinco millones de pesos (\$65'000.000.00), por el primer año de vigencia de esta Convención. Para el segundo año de vigencia comprendido entre el 1º de septiembre de 2.019 y el 31 de Agosto del 2.020 se incrementará el valor del seguro de vida en el índice de precios al consumidor (IPC) nacional que establezca el DANE para el período, más cuatro puntos (IPC+4).

De conformidad con las disposiciones legales vigentes, el Banco está sustituido en la obligación de pagar el seguro de vida por las entidades de seguridad social. Si legalmente no hubiere esta sustitución, el Banco pagará además el seguro de vida legal en la forma, términos y condiciones que la misma ley establece.

**PARAGRAFO 1º.** Lo dispuesto en este numeral, se aplica también íntegramente a los trabajadores que mueran estando dentro del Banco al ocurrir tales ilícitos y como consecuencia de éstos.

**PARAGRAFO 2º.** El pago que se hiciera en razón de lo aquí pactado es adicional a lo que por ley corresponda como prestación por seguro de vida y se hará a los mismos beneficiarios del seguro de vida.

### **Artículo 13. SALARIO MÍNIMO CONVENCIONAL**

Para todos los trabajadores que ingresen al Banco a partir de la vigencia de esta Convención, el salario mínimo convencional será equivalente a dos salarios mínimos legales mensuales vigentes, por jornada ordinaria completa de trabajo.

### **Artículo 14. AUMENTO SALARIAL**

El Banco aumentará el sueldo básico mensual de todos los trabajadores amparados por esta convención, a partir del 01 de septiembre de 2019 en un 14%.

Para el segundo año de vigencia, 01 de septiembre de 2020 al 31 de agosto de 2021, el aumento salarial será del 15%.

### **Artículo 15. AUMENTO ESPECIAL Y UNICO PARA CAJEROS Y ASESORES ESPECIALES.**

El Banco aumentará a los Cajeros y Asesores Especiales con funciones de caja en propiedad y a quienes actualmente son Supernumerarios exclusivos de estos cargos, la suma de cinco mil ciento cincuenta y seis pesos (\$5.156), como aumento único especial al inicial que llegue

a aumentarse a todos los demás trabajadores amparados por la convención, sólo para el primer año de vigencia de la Convención.

## AUXILIOS ESPECIALES

### Artículo 16. PRIMA DE NACIMIENTO O AUXILIO DE MATERNIDAD

El Banco pagará, a título de auxilio, en caso de maternidad de sus empleadas o de las esposas o compañeras permanentes de sus trabajadores, previamente registradas, por cada hijo legítimo o extramatrimonial reconocido que nazca vivo o por aborto no provocado, y en los casos de aborto provocado por concepción no consentida por la madre (casos de violación), establecimiento médico de la existencia de enfermedades o disfuncionalidades del feto que le hagan inviable y embarazos con grave riesgo para la vida o salud mental de la mujer, la suma de un millón sesenta y dos mil de pesos (\$1.240.200.00) por el primer año de vigencia de esta Convención. A partir del 1º septiembre del 2.017 se incrementará el pago de este auxilio en un 15% para el período comprendido entre el 1º de septiembre de 2.018 y el 31 de Agosto del 2.019, (\$1.426.230.00). El Banco dará al padre ocho días hábiles de permiso remunerado para estos casos.

En caso de que el hijo nazca muerto, no se excluye el derecho al auxilio por muerte de parientes, En todo caso se otorgará el auxilio de nacimiento y el de muerte de parientes.

**PARÁGRAFO PRIMERO:** En el caso de las madres se les otorgará 20 días calendario adicionales a los que se reconocen en la actualidad por disposición legal, con lo cual se reconocerán en total 118 días calendario por dicho concepto, en caso de embarazo múltiple se concederán 133 días calendario por dicho concepto.

En caso de aborto o parto fallido el Banco otorgará cinco días hábiles a la trabajadora adicionales a los legales por prescripción médica y en caso de muerte de la madre el Banco otorgará al padre trabajador siete días hábiles adicionales a los de licencia de paternidad y muerte de parientes.

El Banco otorgará una hora adicional a la legal, quedando en dos horas para lactancia por el término legal de tres meses, es decir hasta que el bebe tenga seis (6) meses.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** Para proteger la salud de las trabajadoras del Banco en estado de embarazo, éstas no desempeñarán labores que atenten contra su salud o la de su hijo o hija en gestación. El riesgo debe ser certificado por un médico idóneo de la EPS correspondiente o de los facultativos del Banco. En caso de reubicación transitoria la trabajadora no será desmejorada en sus condiciones. Terminado el estado de embarazo o desaparecido el riesgo, si lo hubiere, la trabajadora volverá a desempeñar su cargo habitual.



**PARAGRAFO TERCERO:** En el caso de adopción por parte de las trabajadoras, tendrán derecho a la licencia de maternidad en los términos de la ley (14 semanas), más lo pactado en el artículo primero del presente artículo, lo cual se extiende al padre adoptante sin cónyuge o compañera permanente.

### **Artículo 17. AUXILIO POR MUERTE DE PARIENTES**

En caso de muerte del cónyuge o compañera (o) permanente, padres, hermanos del trabajador e hijos legítimos o extramatrimoniales debidamente reconocidos, el Banco dará permiso remunerado de cinco (5) días hábiles. Igualmente el Banco auxiliará al trabajador con la suma de un millón novecientos mil pesos (\$1.900.000.00) para el primer año de vigencia de esta convención. A partir del 1º septiembre del 2.020 se incrementará el pago de este auxilio en un 15%.

Para tener derecho a este auxilio, se requiere que el trabajador beneficiario presente el certificado de defunción del familiar fallecido. El Banco expedirá el valor del auxilio a nombre del trabajador. Para todos los efectos a que haya lugar, los gastos de entierro o auxilios funerarios no incluyen el alquiler o la compra del lote, bóveda u osario.

### **Artículo 18. AUXILIO DE ANTEOJOS**

El Banco reconocerá a sus trabajadores, para compra de monturas, la suma de trescientos mil pesos (\$300.000.00) por el primer año de vigencia de esta Convención. El Banco reconocerá el 100% del valor de los lentes.

A partir del 1º septiembre del 2.020 se incrementará el pago de este auxilio en el 15% para el período comprendido entre el 1º de septiembre de 2.020 y el 31 de agosto del 2.021

Para el cambio de lentes por prescripción médica, el Banco pagará el valor total de éstos, una vez por cada año de vigencia para cada trabajador en su caso.

El Banco reconocerá dos auxilios ópticos por año en el caso del trabajador diagnosticado con diabetes por parte del médico tratante de la EPS y únicamente si el cambio de fórmula está asociado a esa patología.

Cuando se trate de lentes de contacto, el Banco pagará la suma de cuatrocientos veinte mil pesos (\$420.000.00).

A partir del 1º septiembre del 2.020 se incrementará el pago de este auxilio en el 15% para el período comprendido entre el 1º de septiembre de 2.020 y el 31 de agosto del 2.021.

## **Artículo 19. CIRUGIA REFRACTIVA**

El Banco reconocerá a sus trabajadores un auxilio para este procedimiento en los siguientes términos:

- Monto: un millón quinientos mil pesos (\$1.500.000)
- El trabajador debe tener mínimo un año de antigüedad en la empresa con anterioridad a la solicitud del beneficio
- Se cubrirá el auxilio para las cirugías de las siguientes patologías: Miopía con o sin astigmatismo, Hipermetropía con o sin astigmatismo y astigmatismo.
- Los Proveedores serán definidos por el Banco y de manera exclusiva los procedimientos deberán realizarse en los sitios establecidos.
- El Reconocimiento de este beneficio se hará una única vez en la relación laboral.
- Los gastos adicionales en los cuales el trabajador deba incurrir para la realización del procedimiento estarán a cargo del trabajador, tales como exámenes previos y desplazamientos.
- En caso de requerir cirugía de un solo ojo, el Banco reconocerá la mitad del monto definido en el presente punto .
- El trabajador deberá programar su cirugía en su periodo legal de vacaciones.
- El trabajador que haga uso de este beneficio no podrá acceder a la utilización del auxilio de anteojos por un término no menor a tres años
- En todo caso el trabajador debe presentar certificado del especialista, el cual de cuenta de un deterioro al menos de una dioptría para acceder al beneficio.

A partir del 1° de septiembre de 2020, el Banco asumirá el costo correspondiente al 100% del procedimiento quirúrgico.

## **Artículo 20. REGALO DE BODAS**

A los empleados que estando al servicio de la Institución, contraigan matrimonio y hayan trabajado en el Banco por un período no inferior a un año, se les reconocerá como regalo de bodas el valor equivalente a dos (2) sueldos que devengue.

## **Artículo 21. SERVICIO DENTAL.**

Los empleados del BANCO ITAÚ-CORPBANCA S.A amparados por esta convención, tendrán derecho al servicio dental por cuenta del Banco dentro de las siguientes condiciones:

El servicio dental pagado por el Banco, se prestará exclusivamente por el odontólogo que éste nombre en cada una de las plazas en donde se halle establecido.

Los trabajos de odontología que el Banco pagará a sus empleados son los siguientes:

Alveolitis  
Apicectomías  
Curaciones de Canales  
Exámenes  
Extracciones  
Incrustaciones de Material Acrílico  
Incrustaciones de oro  
Obturaciones de Amalgama  
Obturaciones de Porcelana  
Operaciones de Dientes Incluidos  
Radiografías  
Tartrectomía  
Cirugías campo abierto

Sobre otros trabajos como puentes fijos o removibles, cajas, etc., el Banco ayudará al empleado con el 100% del valor del trabajo, pero antes de contratar el servicio bien con el odontólogo del Banco o con un especialista si es el caso, el empleado debe tener el visto bueno del Jefe de Personal o del Gerente respectivo en las oficinas quien lo dará teniendo en cuenta la necesidad del empleado y el costo del trabajo, siendo necesario obtener el concepto del odontólogo del Banco, en caso de que no sea este quien va a realizarlo.

Para la fijación de las horas en las cuales debe prestarse el servicio dental a los empleados, éstos se someterán a las condiciones que el Banco convenga con el profesional respectivo.

Se advierte que los empleados que ingresen al servicio del Banco, deben presentar certificado del odontólogo de que su dentadura está en buen estado. Si el certificado indica que hay necesidad de efectuar algún trabajo, el aspirante para ser aceptado por el Banco debe hacerse arreglar previamente la dentadura.

En los lugares donde presta el servicio el Instituto de Seguros Sociales, sólo se concederán los servicios determinados aquí que dicho instituto no presta.

**PARAGRAFO:** Queda sin efecto el artículo 28 sobre servicios odontológicos contenido en la Convención Colectiva suscrita entre el antiguo Banco Santander y SINTRABANSAN para la vigencia 1991-1993

**ARTICULO 22. POLIZA DE SALUD PARA LOS TRABAJADORES Y SUS FAMILIAS:**

El Banco contratará dentro de los treinta (30) días siguientes a la fecha de la firma de la presente Convención, una póliza para cubrir la asistencia médica, hospitalaria y quirúrgica para el trabajador y su familia, la cual debe incluir anexo para gastos funerarios y dentro del amparo básico el anexo de enfermedades de alto costo. Los costos de afiliación y las primas mensuales, los pagará el Banco en un 100%. Así mismo se aclara que el Banco asumirá el IVA del valor total de la prima. Con esta nueva póliza queda sustituido el Banco de cualquier obligación convencional existente sobre este particular.

**PARÁGRAFO.** Las partes acuerdan nombrar una Comisión integrada por ocho (8) miembros de las comisiones negociadoras, dos (2) por parte del Banco y seis (6) por parte de los sindicatos firmantes, para que en los términos ya dichos definan el valor de la prima correspondiente y los términos de la nueva póliza, la cual mantendrá los beneficios actuales. Para el primer año de vigencia de esta Convención, el valor de la prima será el que resulte de la negociación de la póliza y en ningún caso inferior a la suma actualmente pactada.

Se anexa al texto de la convención colectiva de trabajo las condiciones de la póliza de hospitalización y cirugía, aclarando para todos los efectos que dicho anexo podrá modificarse para el segundo año de la vigencia de la convención colectiva 2020 - 2021, conforme las condiciones que se negocien con la aseguradora.

### **Artículo 23. EXAMENES PREVENTIVOS DE SALUD.**

El Banco garantiza a todos los trabajadores beneficiarios de la convención colectiva de trabajo, de manera anual, la práctica de los siguientes exámenes médicos preventivos: curva de glicemia, perfil lipídico, citología, examen osteomuscular y examen oftalmológico. Dichos exámenes serán programados por el Departamento de Capacitación, Bienestar y Salud Ocupacional de la Vicepresidencia de Recursos Humanos, para realizarlos dentro del programa anual de salud ocupacional, se identificarán las patologías más recurrentes y el Banco diseñará una estrategia de prevención a nivel nacional.

Los resultados de estos exámenes se notificarán al trabajador con las recomendaciones pertinentes. En los casos de los exámenes en que se pueda recetar por parte del médico, así se hará.

**PARAGRAFO.** A partir del 1° de septiembre de 2019, **al Artículo. 23 de la Convención Colectiva de Trabajo 2017-2019**, se le incorpora el examen de Densitometría Ósea, Antígeno Prostático y la Vacuna Papiloma Humano.

Una vez efectuado el cronograma de exámenes y obtenidos los resultados, el Banco por intermedio del Comité de Salud Ocupacional, implementará programas de prevención y/o tratamientos para mejorar la salud de sus trabajadores.

#### **Artículo 24. BONIFICACION AL TRABAJADOR CUYO CONTRATO TERMINA PARA RECIBIR SU PENSION:**

El Banco dará una bonificación, por una sola vez. equivalente a siete millones de pesos (\$7.000.000,00) por el primer año de vigencia de la Convención, al terminar el contrato de un trabajador para entrar a disfrutar de la pensión de jubilación otorgada por el Banco o de la pensión de vejez reconocida por el ISS o por la Administradora de Fondos de Pensiones a la cual se encuentre afiliado el trabajador, o cuando a un trabajador se le decrete una pensión de invalidez por el ISS. o por la Administradora de Fondos de Pensiones a la cual se encuentre afiliado el trabajador, o por el médico del Banco por defecto de aquel, que le impida seguir laborando en el Banco. A partir del 1 septiembre del 2.020 se incrementará el pago de este auxilio en el 15% para el periodo comprendido entre el 1 de septiembre de 2.020 y el 31 de agosto del 2.021.

#### **Artículo 25. 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) A este auxilio se tiene derecho en los términos y condiciones que las disposiciones legales establezcan, con excepción de los topes salariales.

#### **Artículo 26. SUBSIDIO DE ALIMENTACION POR RAZON DE JORNADA CONTINUA**

Mientras se trabaje en jornada continua en la ciudad de Bogotá, por el día efectivamente trabajado y en las otras ciudades donde se establezca la jornada continua, el Banco dará un subsidio de alimentación de quince mil pesos (\$15.000.00) durante el primer año de vigencia de esta convención. A partir del 1º septiembre del 2.020 se incrementará el pago de este auxilio en el 15% para el período comprendido entre el 1º de septiembre de 2.020 y el 31 de agosto del 2.021.

Este beneficio no constituye salario ni tampoco incide en el para la liquidación de prestación social alguna.

#### **Artículo 27. TRANSPORTE NOCTURNO Y CENA:**

Para los empleados que en razón de sus funciones terminen su jornada entre las 20:00 horas y las 5:00 de la mañana, el Banco dará para gastos de transporte y cena o refrigerio suma de veinte mil pesos (\$20.000.00). A partir del 1º septiembre del 2.020 se incrementará el pago de este auxilio 15% para el período comprendido entre el 1º de septiembre de 2.020 y el 31 de agosto del 2.021.

**PARAGRAFO:** Expresamente se entiende que las sumas que trata este numeral, no constituyen salario ni inciden en ninguna prestación, pues se trata de proporcionar los medios de transporte y refrigerio al trabajador.

#### **Artículo 28. JORNADA LABORAL:**

La jornada laboral del Banco 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 29. AUXILIO DE TRANSPORTE PARA 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.

El Banco reconocerá este auxilio respecto de las gestiones avaladas por el Director de Oficina, para lo cual se diligenciará el formato establecido por el Banco para tal fin.

**PARAGRAFO:** A quienes por visitas comerciales utilicen su vehículo para movilizarse, se les otorgará la suma mensual de doscientos cincuenta mil pesos (\$250.000), en vales de gasolina.

#### **Artículo 30. AUXILIO DE TRANSPORTE INTERMUNICIPAL**

El Banco reconocerá a los trabajadores que residan en un municipio diferente al del lugar de prestación de servicios el valor del transporte intermunicipal en el que incurran para su desplazamiento.

El Banco reconocerá este auxilio respecto de los desplazamientos avaladas por el Gestor de Recursos Humanos correspondiente a cada regional, para lo cual se diligenciará el formato establecido por el Banco para tal fin.

### **Artículo 31. BONIFICACIÓN ASESOR ESPECIAL PRINCIPAL**

El Banco reconocerá a los trabajadores de la red de oficinas que asuman de manera temporal y efectiva las funciones de caja principal una bonificación equivalente a ciento cincuenta mil pesos (\$150.000,00), mensuales suma que constituye salario para todos los efectos legales, cifra que se ajustará con el 15% para el periodo comprendido entre el 1 de septiembre de 2020 y 31 de agosto de 2021.

Este auxilio se causará de manera proporcional por los días en que efectivamente se asuman las funciones de caja principal.

El Banco reconocerá este auxilio respecto de los períodos en los que se asuman las funciones de caja principal, autorizados por el Gerente de Oficina y el Jefe Regional de Recursos Humanos, para lo cual se diligenciará el formato establecido por el Banco para tal fin.

### **Artículo 32. EDUCACION**

**A. Para los trabajadores vinculados con el Banco**, después que hubieren cumplido tres (3) meses de servicio, el Banco reconocerá por las carreras universitarias, intermedias, tecnológicas y postgrados, especialización, maestría o doctorado que cursen, el 90% del valor de la matrícula.

Las siguientes son las carreras universitarias, intermedias o tecnológicas por las cuales se reconocerá el auxilio: Derecho, Economía, Contaduría Pública, Administración de Empresas y/o de Negocios, Administración Bancaria o Financiera, Ingeniería de Sistemas, Análisis y Programación en Sistemas, Administración Informática, Administración de Sistemas, Ingeniería Industrial, Ingeniería Civil, Psicología, Comercio Internacional, Comercio Exterior, Mercadotecnia y/o ventas, Mercadeo y ventas Publicidad, Instituciones Financieras, Administración Comercial y/o Financiera, Estadística, Tributación, Contabilidad, Relaciones Industriales, Auditoria y Costos, Administración de Costos y Auditoria, Administración y Finanzas, Administración Turística, Sociología, Filosofía e idiomas, Comunicación Social y periodismo, Ciencia Política y Relaciones Internacionales, Ingeniería Mecánica y Trabajo Social.

Las siguientes son otras condiciones generales, aplicables para todos los casos en que exista el auxilio de educación otorgado por parte del Banco:

El estudio de las carreras indicadas deberá adelantarse en Instituciones de Educación Superior, debidamente autorizadas por el ICFES.

Quienes hayan culminado estudios técnicos o tecnológicos tendrán derecho a estudiar los semestres restantes para acceder al título de tecnólogo especializado o de profesional.

En caso que un trabajador ingrese al Banco sin haber terminado su carrera universitaria, intermedia o tecnológica tendrá derecho no sólo a culminarla con el auxilio estipulado convencionalmente sino a que dicho auxilio se le pague cuando inicie una nueva carrera universitaria, intermedia o tecnológica. En éste último caso el Banco únicamente reconocerá para la nueva carrera, el auxilio por el número de semestres que el trabajador aprobó en la carrera inicial y sólo por el número de semestres o años que aprobó antes de ingresar al Banco. En todo caso, el trabajador solo tendrá derecho a que se le reconozca el número de semestres correspondientes a una carrera completa. En los términos de la Convención Colectiva se tendrá derecho a dicho auxilio una vez el trabajador haya cumplido seis meses de vinculación al Banco.

El auxilio sólo será concedido por el número de semestres estipulados en el plan de estudios; en caso de cambio de carrera, se tendrán en cuenta para efectos de este límite los semestres cursados en la primera carrera.

Para beneficiarse del Plan, los trabajadores deberán cumplir con los siguientes requisitos:

El promedio de notas durante la utilización del plan debe ser de 3.3 sobre 5.0 ó su equivalente. Quienes no cumplan con este promedio no tendrán derecho al auxilio de educación por el siguiente semestre.

El trabajador deberá remitir copias de las calificaciones o certificación de la Institución donde se encontrare cursando estudios, máximo al mes siguiente de la culminación del semestre.

Diligenciar el formato suministrado por la intranet o herramienta suministrada por el banco para tal fin.

El auxilio educativo del trabajador será pagado directamente por el Banco a la entidad educativa.

**PARAGRAFO:** En todos los casos se entenderá que el Banco ha cumplido con el pago del auxilio de educación para carreras universitarias, tecnológicas e intermedias, cuando por virtud de convenios con las respectivas instituciones de educación superior, obtenga becas o facilidades para patrocinar a sus trabajadores.

### **B. Para hijos de los trabajadores:**

<b>CONCEPTO</b>	<b>Primer año de Vigencia</b>
✓ Carreras Universitarias, Tecnológicas o Intermedias.	\$ 2.200.000.00 anual
✓ Bachillerato	\$ 1.250.000.00 anual
✓ Primaria	\$ 1.250.000.00 anual
✓ Preescolar	\$ 1.700.000.00 anual



- ✓ Guardería \$ 1.700.000.00 anual
- ✓ Educación Especial \$ 8.500.000.00, pagadero dos veces al año.

**PARAGRAFO:** Para el reconocimiento de los auxilios educativos de hijos se deberán presentar los siguientes documentos:

- ./ Salas cuna del ICBF se debe acreditar resolución o acto administrativo de aprobación vigente por parte de la Secretaria de Integración Social
- ./ Salas cunas privadas se debe acreditar resolución de la Secretaria de Educación de Alcaldías y Gobernaciones de ser el caso o Ministerio de Educación
- ./ Básica Primaria y Bachillerato se debe acreditar el numero de resolución aprobada por el Ministerio de Educación
- ./ Educación media vocacional se debe acreditar el numero de resolución aprobada por el Ministerio de Educación
- ./ Educación Superior, se debe acreditar para el pregrado aprobación del programa por el ICFES
- ./ SENA Nivel técnico profesional certificado de matricula
- ./ SENA Nivel tecnológico se debe acreditar registro del programa de las entidades de educación superior IES y aprobación del programa por el Ministerio de Educación
- ./ Colegios Distritales: Se debe acreditar certificación de matrícula, curso, calendario, institución y periodo electivo, registro mediante resolución.

## **PARAGRAFO 2. EDUCACION ESPECIAL**

Se reconocerá el auxilio de educación especial para el hijo del trabajador que sufra una discapacidad física o psíquica, condición que debe estar debidamente calificada por las entidades del Sistema General de Seguridad Social o las Juntas de calificación de invalidez y que requiera educación especializada en instituciones educativas especiales.

No se otorgará el auxilio para atender terapias de ninguna índole relacionadas con problemas de atención.

**PARAGRAFO 3.** El auxilio de Preescolar para hijos se reconocerá con la sola presentación del Registro Civil de Nacimiento.

**PARAGRAFO 4.** A partir del 1° de septiembre de 2017, el trabajador que no hubiere utilizado el auxilio educativo universitario, intermedio o tecnológico, o lo hubiere utilizado de manera parcial, podrá cederlo a uno de los miembros del núcleo familiar para la carrera universitaria, intermedia o tecnológica.

Los auxilios educativos para los hijos de los trabajadores se incrementarán para el segundo año de vigencia, en el 15% para el período comprendido entre el 1º de septiembre de 2.020 y el 31 de Agosto del 2.021.

El auxilio se pagará de acuerdo con el valor correspondiente a la fecha que aparece registrada en el comprobante de pago expedido por la entidad educativa.

**C. Becas:** Por la vigencia de la Convención, el Banco otorgará 350 Becas anuales (175 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 que acrediten la aprobación del semestre completo con los siguientes requisitos:

Que el promedio del semestre sea igual o superior a tres punto cinco (3.5) sobre cinco (5) o su equivalente.

Que cursen la totalidad de las materias del pensum académico vigente de la respectiva universidad.

En el evento que varias personas tengan el promedio superior a tres punto cinco (3.5) o su equivalente, las becas se otorgarán en orden de promedio descendente hasta copar las ciento setenta y cinco (175) por semestre. En caso de empate en el último lugar se preferirá en primer término al trabajador más antiguo.

Cuando el número total de becas semestrales no sea asignado por inobservancia de las condiciones previstas en el inciso anterior, estas se asignarán en forma descendente entre personas que tengan promedio igual o superior a tres ocho 3.8. En caso de empate en el último lugar se preferirá en primer término al trabajador más antiguo.

El trabajador que se haga acreedor a la beca, no pierde el derecho a solicitar el auxilio por carrera universitaria, tecnológica o intermedia.

El trabajador tendrá derecho a la beca cuando se homologuen materias de otro programa u otro programa anterior, siempre y cuando curse como mínimo 9 créditos o tres materias

**PARAGRAFO 1º.** A partir del 1º septiembre del 2.020 el valor a reconocer por concepto de becas será incrementado en el 15% para el período comprendido entre el 1º de septiembre de 2.020 y el 31 de agosto del 2.021.

**PARAGRAFO 2º.** A los trabajadores que a la firma de la Convención Colectiva de Trabajo 1.997 – 1.999 se encontraren estudiando otras carreras universitarias, distintas a las señaladas en dicha reglamentación, el Banco les reconocerá las sumas aquí pactadas hasta la terminación de esos estudios.

**PARAGRAFO 3°.** A los trabajadores que con posterioridad a la firma de la Convención Colectiva de Trabajo 1997-1999 hayan iniciado entonces en otras carreras universitarias, distintas a las señaladas en dicha reglamentación y en la presente, el Banco no les reconocerá las sumas aquí pactadas.

**PARAGRAFO 4°.** El pago del auxilio educativo para carreras universitarias, tecnológicas o intermedias para el trabajador o el hijo se hará semestralmente, previa presentación del certificado de matrícula respectiva. Para las carreras reconocidas en esta Convención que tengan periodicidad anual, el Banco pagará el auxilio anualmente y el promedio de notas será igualmente anual. El trabajador que no cumpla este requisito no recibirá este auxilio el semestre o año siguiente.

**PARAGRAFO 5°.** Cuando por demora atribuible al Banco en el pago del auxilio educativo se cause matrícula extraordinaria, el Banco pagará la totalidad de dicho valor extraordinario.

**PARAGRAFO 6°.** A partir de la presente Convención Colectiva de Trabajo, el Banco pagará ilimitadamente los auxilios educativos por grupo familiar incluido el trabajador.

**PARAGRAFO 7°.** Con el fin de resolver aspectos relacionados con la aplicación de la norma convencional de educación, el Comité de Reclamos con participación de un miembro de cada una de las seis (6) organizaciones firmantes en la presente convención se reunirá extraordinariamente cuatro veces cada año en los meses de febrero, mayo, agosto y noviembre.

**PARAGRAFO 8°.** También se reconocerá el auxilio educativo de los hijos naturales menores de 25 años de los cónyuges o compañeros permanentes de los colaboradores que convivan con los mismos, siempre y cuando la unión material de hecho o matrimonio haya sido constituida con un lapso no inferior a dos años, beneficio que continuara activo únicamente durante el tiempo que la sociedad conyugal siga vigente. Para acceder a este beneficio es necesaria la acreditación de escritura pública de la unión marital de hecho, sentencia judicial y/o registro civil de matrimonio. Así como el registro civil del menor o los documentos que legalmente hagan sus veces.

### **ARTICULO 33. CURSO DE INGLES**

El Banco otorgará un auxilio para el trabajador correspondiente al 75% de un curso de inglés que consta de 6 niveles, con un proveedor elegido por el Banco a nivel nacional siempre y cuando el trabajador cumpla con las siguientes condiciones:

- a) Antigüedad de un año
- b) El deberá tomarse en horario no laboral

- c) Si el trabajador no asiste al curso y/o pierde el respectivo nivel, se aplicará sanción correspondiente a no otorgamiento del auxilio en los siguientes 18 meses.
- d) En ningún caso se otorgará el auxilio para repetir nivel por pérdida o inasistencia.
- e) El trabajador tendrá derecho a un máximo de 6 auxilios

## REGIMEN DE VIVIENDA

### Artículo 34. FONDO ROTATORIO DE VIVIENDA CONVENCIONAL

A partir de la vigencia de la presente convención, la base del Fondo de vivienda no será inferior a cincuenta mil millones pesos m/cte (\$50.000.000.000.00). El valor total del Fondo será igual al valor de la cartera de vivienda convencional que se encuentra pendiente de pago en cualquier fecha por parte de empleados y exempleados, más el valor de los créditos que hayan sido aprobados en comité de vivienda pendientes de desembolso.

**PARAGRAFO:** El presente acuerdo deroga el artículo 25 de la Convención Colectiva Vigente entre el 1 de septiembre de 1999 y el 31 de agosto de 2001, suscrita el 9 de Diciembre de 1999 y por lo tanto, el Fondo de Vivienda no queda sujeto o condicionado a porcentaje alguno del capital pagado y reserva legal del banco y en consecuencia el Fondo tendrá un valor compuesto por las sumas mencionadas en el presente artículo.

### Artículo 35. PRESTAMO PARA VIVIENDA

El Banco por la vigencia de la Convención Colectiva, concederá a sus trabajadores créditos para la adquisición de vivienda o mejora de ella en las modalidades, cuantías y con observancias de los términos y condiciones que se indican a continuación:

CREDITO	MONTO PRIMER AÑO	INCREMENTO SEGUNDO AÑO	PLAZO	TASA
Primer Crédito	200 SMLMV	IPC +3	Hasta 15 años	1% anual mes vencido
Segundo Crédito	160 SMLMV	IPC+3	Hasta 15 años	1% anual mes vencido
Tercer Crédito	160 SMLMV	IPC +3	Trabajador con: cesantía retroactiva: 7 años. Trabajador con cesantía anual y definitiva: 10 años	1% anual mes vencido.

A partir del 1º septiembre del 2.020 el monto del primero, segundo y tercer crédito de vivienda será incrementado en el índice de precios al consumidor (IPC+3) nacional que establezca el DANE.

Los créditos serán aprobados en 8 comités que se realizarán trimestralmente durante la vigencia de la presente Convención Colectiva.

**PARAGRAFO 1º.** Sólo podrán recibir los préstamos para vivienda a que se refiere esta reglamentación, los empleados que hayan cumplido dos (2) años al servicio del Banco en forma continua o discontinua, siempre y cuando, que en este último caso la interrupción sea menor de un (1) año.

Las solicitudes de crédito de vivienda serán atendidas teniendo en cuenta la fecha de ingreso del trabajador al Banco. Los segundos créditos se otorgarán a los trabajadores que hayan cancelado el primer crédito de vivienda. Los terceros créditos se otorgarán a los trabajadores que hayan cancelado el primer y segundo crédito y el opcional en caso de haberlo tenido.

**PARAGRAFO 2º.** El valor de los préstamos no podrá exceder dentro de las cuantías máximas indicadas en este numeral, del cien (100%) del valor comercial del inmueble (casa y terreno); si se trata de compra de terreno los préstamos no podrán exceder del 50% de su valor comercial.

La diferencia entre el préstamo y el valor del inmueble será financiada por el empleado. Este deberá demostrar previa y claramente que dispone de la totalidad de la suma que le corresponde aportar.

**PARAGRAFO 3º.** Estos préstamos se concederán por una sola vez para cualquiera de las finalidades previstas, salvo casos excepcionales que sean expresamente autorizados por la Junta Directiva del Banco.

**PARAGRAFO 4º.** Los préstamos deberán utilizarse dentro de un plazo no mayor de doce (12) meses, contados desde la fecha en que se notifique por escrito la aprobación de los mismos. Transcurrido este tiempo sin que se utilice, el trabajador perderá el derecho a acceder al crédito y deberá esperar dos años contados a partir del vencimiento de este plazo para volver a tener opción al préstamo de vivienda.

### **Artículo 36. DESTINACION CREDITOS DE VIVIENDA**

**A.** Los primeros créditos se otorgarán a los empleados para uno de los fines que se explican a continuación:

- a) Adquisición de vivienda con su terreno, o mejora de ésta. El empleado podrá adquirir vivienda proindiviso con uno de sus familiares o en propiedad horizontal.
- b) Construcción de vivienda en terreno de propiedad del empleado o de su cónyuge.
- c) Adquisición de terreno, únicamente con destino a futura construcción de vivienda. En este caso el empleado deberá comprometerse con el Banco a iniciar la construcción dentro del plazo prudencial que éste determine.

- d) Liberación de gravámenes hipotecarios sobre la casa de habitación del empleado. Estos préstamos se concederán únicamente cuando las deudas hubieren sido contraídas para la compra del inmueble o para la construcción de vivienda y a corto plazo.
- e) Para el pago de impuestos de valorización de la casa de habitación o del terreno adquirido con destino a la construcción de vivienda.

**B.** Los segundos créditos se otorgarán a los empleados para uno de los fines que se explican a continuación:

- a) Para compra de vivienda
- b) cambio de vivienda
- c) Mejoras locativas
- d) Liberación de gravámenes hipotecarios.

**C.** Los terceros créditos se otorgarán a los trabajadores para uno de los fines que se explican a continuación y siempre y cuando se haya satisfecho de manera íntegra el primer crédito, segundo crédito y el crédito opcional de haberlo disfrutado.

- a) Para compra de vivienda
- b) Cambio de vivienda
- c) Mejoras locativas
- d) Liberación de gravámenes hipotecarios.

Para el otorgamiento de este crédito se tendrá en cuenta la antigüedad o el tiempo de servicios del trabajador, en orden descendente, esto es del más al menos antiguo. Cuando dos o más trabajadores hayan ingresado en la misma fecha el crédito se asignara por orden alfabético.

**PARAGRAFO 1º.** Los primeros y segundos créditos no serán concedidos para la adquisición de finca o casa de recreo, ni para compra o construcción de un inmueble destinado únicamente para producción de renta.

**PARAGRAFO 2º.** Los primeros y segundos créditos se concederán únicamente con destino a la adquisición o mejora de casa que vaya a ser habitada por el interesado y/o su familia.

**PARAGRAFO 3º.** El Banco asumirá el 100% del valor del avalúo comercial del inmueble objeto del crédito convencional de vivienda, con los proveedores establecidos por el banco, siempre y cuando se haga uso del crédito.

**PARAGRAFO 4º.** Los trabajadores beneficiados por primero, segundo o tercer crédito de vivienda, podrán utilizar el valor del préstamo, para uno o varios de los fines acordados en dichos literales en todo caso se garantizará el desembolso del 100% del valor del préstamo convencional.

## **Artículo 37. AMORTIZACION**

### **A. Primeros créditos:**

- Abonos mensuales a capital con el 100% de las cesantías del trabajador.
- Abonos semestrales a capital con el 30% de las primas legales y de las bonificaciones extralegales de junio y diciembre, los cuales serán descontados por nómina.
- Pagos de intereses mensuales a la obligación desde el momento del desembolso, los cuales serán descontados por nómina.

El Banco efectuará el desembolso del 80% del crédito con la boleta de registro y el 20% restante cuando la escritura salga debidamente registrada.

### **B. Segundos y terceros créditos:**

- Para el pago de los préstamos quedará pignorado el 50% de la cesantía a partir del inicio del segundo año de utilización del préstamo o pignorado el 100% a solicitud escrita del trabajador.
- Pagos de intereses mensuales a la obligación desde el momento del desembolso.
- Abono semestral a capital con el 30% de la prima legal y de las bonificaciones extralegales de junio, los cuales serán descontados por nómina.

**PARAGRAFO 1:** El empleado puede hacer abonos extraordinarios a la deuda a su cargo, prepagos o cancelación de saldos sobre los créditos de vivienda convencionales, en cualquier momento.

**PARAGRAFO 2:** A partir de la presente vigencia para el caso del segundo crédito convencional de vivienda el trabajador abonos y prepagos cuando el saldo de la obligación no supere el 20% con relación al monto original.

## **Artículo 38. GARANTIAS.**

Los primeros créditos quedarán garantizados con hipoteca cerrada de primer grado sobre el inmueble, con el auxilio de cesantía y con el seguro de vida que el Banco contrate con cualquier compañía de seguros.

Los segundos y terceros créditos quedarán garantizados con hipoteca cerrada de primer grado o segundo grado sobre el inmueble, con el auxilio de cesantía y con el seguro de vida que el Banco contrate con cualquier compañía de seguros.

**PARAGRAFO 1:** En el evento que el trabajador se encuentre reportado en las Centrales de Riesgo con cartera vencida al momento de la aprobación del crédito deberá garantizar el préstamo con hipoteca de primer grado a favor del BANCO ITAÚ-CORPBANCA Colombia S.A. sobre el bien inmueble que va a adquirir, a menos que se ponga al día en las obligaciones que originaron el reporte antes del desembolso del crédito, en cuyo caso, la hipoteca a favor del Banco podrá ser en segundo grado.

**PARÁGRAFO 2:** Las garantías que se constituyan para la seguridad de los créditos convencionales de vivienda estarán limitadas en su cuantía al monto desembolsado más las sumas que se generen con causa o con ocasión del mismo. Para el levantamiento de las garantías, devolución de pagares y entrega de paz y salvo solo bastara haber satisfecho de manera integra el crédito amparado con las garantías.

**PARAGRAFO 3:** El Banco devolverá a los trabajadores las hipotecas abiertas otorgadas con anterioridad al primero de septiembre del año 2007, junto con los títulos a los que acceden, una vez se haya terminado de cancelar el crédito convencional de vivienda respaldado, salvo aquellos casos en que al momento de la firma de la convención colectiva de trabajo 2017-2019, los trabajadores hayan garantizado con la misma hipoteca obligaciones por concepto de préstamos de vehículo, súper crédito automático y de libre inversión, en los cuales la devolución de las garantías se hará efectiva una vez canceladas.

**PARAGRAFO 4:** El Banco implementará un modelo de pagaré diligenciado y con destino específico para los préstamos de vivienda. El pagaré no podrá contravenir las disposiciones de la convención colectiva de trabajo.

#### **Artículo 39. AUXILIO CONVENCIONAL DE VIVIENDA:**

A partir de la vigencia de esta convención el Banco concederá al trabajador que utilice el préstamo para adquisición de vivienda, un auxilio de cinco millones de pesos (\$5.000.000.00) para los primeros créditos, dos millones de pesos (\$2.000.000.00) para los segundos créditos y un auxilio de tres millones de pesos (\$3.000.000.00) para los terceros créditos. A partir del 1º septiembre del 2.019 se incrementará el pago de este auxilio en el índice de precios al consumidor (IPC+3) nacional que establezca el DANE para el período comprendido entre el 1º de septiembre de 2.020 y el 31 de agosto del 2.021, se incrementará en (IPC+3).

**PARAGRAFO:** Este auxilio se otorgará siempre y cuando se destine para gastos notariales.

#### **Artículo 40. DESEMBOLSO DEL CREDITO EN CASO DE RETIRO DEL TRABAJADOR**

Cuando se produjere el retiro de un trabajador por motivos diferentes al de su renuncia y tuviere primero, segundo o tercer crédito de vivienda aprobado sin utilizar, el Banco autorizará su desembolso si se cumplen las siguientes condiciones:

- Que hubiere promesa de compraventa firmada y registrada en el Banco con anterioridad al retiro.
- Que se constituya garantía hipotecaria a favor del Banco en primer o segundo grado.
- Los intereses del crédito serán del 2% anual.
- El plazo para el pago del crédito será de quince (15) años.



El Banco no desembolsará ningún crédito cuando el motivo del retiro obedezca a la comisión de un ilícito o cuando el trabajador haya renunciado voluntariamente.

#### **Artículo 41. CONDICIONES DEL CREDITO DESEMBOLSADO EN CASO DE RETIRO DEL TRABAJADOR**

Cuando un empleado beneficiado con préstamo de vivienda, se retire voluntariamente de la Institución debiendo alguna suma por préstamo convencional de vivienda, a partir de la vigencia de esta Convención, los intereses de la suma debida se elevarán al dos (2%) y se mantendrá el plazo inicialmente pactado, es decir a quince años (15).

**PARAGRAFO 1º.** Cuando el empleado tenga deuda con el Banco por préstamo de vivienda y fuere desvinculado por decisión del Banco por justa causa, los intereses de la suma debida se elevarán al dos por ciento (2%) anual pero el plazo inicialmente concedido se conservará en los términos expresados en el documento original que consagra la obligación. Si la causa de la desvinculación fuere la comisión de un delito judicialmente comprobado contra los intereses del Banco, no se conservará el plazo inicial.

En caso de retiro del trabajador por jubilación, pensión de vejez y /o pensión de invalidez, sobre el saldo insoluto, los intereses y el plazo inicialmente convenidos, se conservarán en los términos expresados en el documento original que consagra la obligación, es decir la tasa se mantendrá en el 1% efectivo anual y el plazo inicialmente pactado no tendrá ninguna modificación.

**PARÁGRAFO 2º** Cuando el empleado tenga deuda con el Banco por primer crédito de vivienda y fuere desvinculado por decisión del Banco sin justa causa o por un medio legal que no sea la justa causa abonará a la deuda el 50% de los dineros que por cualquier concepto se paguen al momento de la liquidación final del contrato de trabajo, incluyendo salarios, prestaciones sociales, bonificación de retiro, indemnizaciones, etc. Sobre el saldo insoluto, los intereses y el plazo inicialmente convenidos se conservarán en los términos expresados en el documento original que consagra la obligación, es decir, la tasa se mantendrá en el 1% efectivo anual y el plazo de 15 años inicialmente pactado no tendrá ninguna modificación.

**PARAGRAFO 3º.** Cuando el empleado tenga deuda con el Banco por segundo y tercer préstamo de vivienda y fuere desvinculado por decisión del Banco sin justa causa o por un medio legal que no sea la justa causa se hacen las siguientes precisiones:

Si el valor de la liquidación final de acreencias laborales del trabajador es mayor al valor del saldo del crédito se abonará el 50% del saldo del crédito.

Si el valor de la liquidación final de acreencias laborales del trabajador es menor al valor del saldo del crédito se abonará el 50% de la liquidación final de acreencias laborales y el plazo inicialmente convenidos se conservarán en los términos expresados en el documento original que consagra la obligación, es decir, la tasa se mantendrá en el 1% efectivo anual y el plazo inicialmente pactado no tendrá ninguna modificación.

#### **Artículo 42. SEGUROS**

El Banco continuará pagando la prima de la póliza contratada para el seguro de vida de los empleados, en razón de la deuda por concepto de préstamo convencional de vivienda. Igualmente, el Banco asumirá el 90% del valor de la prima de la póliza contratada para el riesgo de incendio de la casa adquirida por el empleado con préstamo convencional de vivienda del Banco; el 10% restante lo pagará el empleado, pues se conserva para éste la obligación de asegurar el inmueble contra riesgos de incendio por una suma no inferior al valor de la obligación.

#### **Artículo 43. COMITÉ DE VIVIENDA**

Dentro de la reglamentación vigente, SINTRAENFI tendrá derecho a participar del Comité de Vivienda con un representante que será designado por la Junta Directiva Nacional.

Todos los miembros deberán ser trabajadores del Banco y residentes en la sede que se le señale al Comité. Los miembros de este comité serán nombrados para períodos de un año y en caso de falta absoluta de uno de ellos, deberá ser reemplazado de inmediato por el Banco o por los sindicatos, hasta la terminación del respectivo período.

El Banco, cada mes, luego del respectivo balance, entregará a los miembros designados por los sindicatos, un informe escrito que contenga el estado del fondo de vivienda a la fecha, indicando nombre, oficina donde labora el trabajador y valor del préstamo, discriminando los préstamos utilizados y los no utilizados.

El primero de estos comités se realizará el día 30 de septiembre de 2019 y los demás en la última semana de los siguientes trimestres.

El Comité de Vivienda publicará la lista de los trabajadores que se beneficiarán con el crédito de vivienda con una antelación de tres meses.

#### **Artículo 44. SUMINISTRO DE INFORMACIÓN:**

El Banco suministrará a los sindicatos que suscriben la presente Convención una relación sobre el número de trabajadores y las cartas descriptivas de los diferentes cargos que existen, antigüedad laboral, cobertura de los auxilios, así como la información financiera que

se encuentra publicada en la Superintendencia Bancaria, esta información será entregada cada cuatro (4) meses, con el corte al 28 de febrero, 30 de junio y 31 de octubre de cada año, dentro de los quince (15) días siguientes del vencimiento de cada corte.

#### **Artículo 45. COSTOS FINANCIEROS**

Si la modalidad de pago de todos los valores que cancele el Banco a sus trabajadores por todo concepto de nómina genera el costo legal del 4x1000, el Banco asumirá este costo a partir de la segunda quincena de Septiembre del año 2019 y mientras subsista este impuesto o mientras el Banco otorgue a su clientes la posibilidad de marcar las cuentas de ahorros para que las mismas sean exoneradas de acuerdo a las disposiciones legales que regulan la materia, caso en el cual el Banco suspenderá el reconocimiento y pago de suma alguna de dinero por este concepto. Para efectos de reconocer dicho importe, el Banco incluirá en el pago del trabajador el valor correspondiente al impuesto, el cual no constituirá salario para ningún efecto. Adicionalmente, el Banco seguirá exonerando a los trabajadores del cobro de los siguientes servicios: cuota de manejo de tarjeta débito de cuenta corriente o de ahorros relacionada en el Banco como cuenta de nómina, reexpedición de tarjeta débito de cuenta corriente o de ahorros relacionada en el Banco como cuenta de nómina, utilización de cajero BANCO ITAÚ-CORPBANCA para operaciones relacionadas con la cuenta de ahorros o corriente relacionada en el Banco como cuenta de nómina, consignación nacional con la cuenta de ahorros o corriente relacionada en el Banco como cuenta de nómina, retiro por ventanilla a nivel nacional sin importar el monto de la cuenta de ahorros o corriente relacionada en el Banco como cuenta de nómina, Supernet, tres llamadas al mes a Superrespuesta, expedición de cheques de gerencia y cuota de manejo de la tarjeta de crédito del trabajador. Exoneración de cobro por retiro en otros cajeros diferentes a ITAÚ-CORPBANCA.

Se aplicaran los mismos porcentajes en las tasas de interés efectivas de créditos establecidas para los funcionarios en las líneas de crédito de libre destino, cupo plus, vehículo, libre destino con garantía hipotecaria y línea remodelación, para los empleados convencionales.

#### **Artículo 46. COMITÉ DE SALUD OCUPACIONAL:**

El Banco garantizará la presencia en las reuniones mensuales de todos los representantes de los trabajadores elegidos en el Comité Nacional de Salud Ocupacional. Para tal efecto otorgará los medios necesarios como pasajes, viáticos y permisos respectivos.

Estas mismas condiciones se otorgarán a los representantes de los trabajadores que realicen las visitas a las regionales, las cuales se harán una vez cada trimestre. El designado para viajar en representación de los trabajadores será elegido por los representantes de los trabajadores miembros del COPASO.

**PARÁGRAFO:** En el marco del comité paritario de salud ocupacional cada tres meses se asignaran dos horas adicionales para tratar los asuntos respecto a los riesgos laborales incluidos los psicosociales.

#### **Artículo 47. NO REPRESALIAS**

El Banco no ejercerá ningún tipo de represalias ahora ni en el futuro contra los trabajadores por haber participado en la presentación, discusión y defensa del presente Pliego de Peticiones. De igual manera quedan sin efecto las actas y resoluciones de ilegalidad que se hubieren originado desde la presentación del Pliego de Peticiones y durante el proceso de negociación.

#### **Artículo 48. VIGENCIA:**

La presente Convención Colectiva de Trabajo, empezará a regir a partir del 1 de septiembre de 2019 y tendrá una vigencia de dos (2) años, hasta el 31 de agosto del año 2021.

#### **Artículo 49. VIGENCIA DE NORMAS ANTERIORES:**

El BANCO ITAÚ-CORPBANCA COLOMBIA S. A. manifiesta que continuará reconociendo los derechos individuales y prestacionales, de orden legal, contractual, convencional, reglamentarios y extralegales ya existentes y que no han sido tratados, modificados, ni derogados en esta Convención, ni mediante otro acto o documento, hasta el día que sean modificados o derogados.

Las Normas contenidas en Laudos Arbitrales y en Convenciones Colectivas de Trabajo anteriores que no hayan sido modificadas total o parcialmente por esta Convención continuarán vigentes y aplicadas en toda su integridad a los trabajadores afiliados a Sintraenfi, quienes gozarán de todas las garantías y protecciones legales y convencionales vigentes en igualdad de condiciones con todos los trabajadores del Banco.

En caso de duda ante la aplicación de la Ley, la Convención Colectiva de Trabajo, o cualquiera otra Norma, prevalecerá la interpretación que más favorezca al trabajador.

#### **ARTÍCULO 50. COMPILACIÓN DE NORMAS.**

Dentro de los 15 días siguientes a la suscripción de la convención colectiva, las partes han acordado conformar un comité paritario que estará integrado por 6 miembros, 3 por el Banco y 3 por las organizaciones sindicales que suscriban la convención, el cual tendrá por objeto el establecer un acuerdo de compilación de normas convencionales, dentro de un

plazo de 60 días calendario. Este acuerdo será publicado y distribuido a cada uno de los trabajadores en un término no mayor a 30 días siguientes a la firma del mismo.

### **ARTÍCULO 51. DERECHOS DE ORDEN LEGAL Y LABORAL:**

BANCO ITAÚ-CORPBANCA COLOMBIA S.A. y el SINDICATO DE TRABAJADORES DE ENTIDADES FINANCIERAS, SINTRAENFI, ratifican que a los trabajadores afiliados a SINTRAENFI le serán aplicables en igualdad de condiciones los beneficios de carácter individual contenidos en la convención colectiva de trabajo vigente entre BANCO ITAÚ-CORPBANCA COLOMBIA S.A. y las organizaciones sindicales.

#### **Parágrafo:**

BANCO ITAÚ-CORPBANCA COLOMBIA S.A. y el SINDICATO DE TRABAJADORES DE ENTIDADES FINANCIERAS, SINTRAENFI, reconocen que en caso que dos o más normas de la convención colectiva sean contradictorias con las normas estipuladas en el CAPITULO ADICIONAL A LA CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO CELEBRADO ENTRE EL BANCO ITAÚ CORPBANCA S. A. Y SINTRAENFI, se aplicará e interpretará la norma más favorable.

### **Artículo 52. APLICACION DE DERECHOS LEGALES Y CONVENCIONALES:**

A partir del 1 de septiembre de 2019, por ningún motivo, ni bajo excusa alguna, el Banco podrá excluir de la Convención Colectiva de Trabajo, a los Trabajadores haciéndolos firmar en su contrato de trabajo un *otro sí*, o cambiándoles los nombres o nomenclatura de los cargos.

### **Artículo 53. IGUALDAD DE DERECHOS:**

BANCO ITAÚ-CORPBANCA COLOMBIA S.A., por respeto al principio de igualdad ante la ley, brindará la misma protección y garantías a todos los trabajadores sin distinción de contratos, tratos y condiciones de empleo y vigilará que circunstancias particulares surgidas en los puestos, jornadas de trabajo y condiciones de eficiencia, se conviertan en tratos desiguales en perjuicio de los trabajadores.

### **Artículo 54. ESTABILIDAD:**

**A.** Durante la vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo, el Banco mantendrá como mínimo la planta de personal existente.

- B.** Los trabajadores que prestan su servicio al Banco a través de terceros sin importar la modalidad de contratación deberán ser contratados por el Banco con contrato a término indefinido en un término de tres (3) meses contados a partir del 1 de septiembre de 2019 y por tal efecto tendrán derecho a gozar de todos los beneficios y derechos pactados en la Convención Colectiva.
- C.** A partir de la firma de la convención colectiva no existirán trabajadores contratados con terceros. Todos los contratos de trabajo serán a término indefinido.
- D. Indemnización extralegal por despido sin justa causa:** En el caso que BANCO ITAÚ-CORPBANCA COLOMBIA S.A. aplique despidos sin justa causa, si el trabajador despedido sin justa causa, tiene una antigüedad igual o superior a los dos (2) años, el Banco reconocerá el pago de una indemnización adicional a la de ley de la siguiente forma: se le entregará al trabajador ciento veinticinco (125) días de salario por cada año que haya pasado en la Empresa y proporcional en el último año.

#### **Artículo 55. NIVELACIÓN SALARIAL:**

A partir de la vigencia de la presente Convención Colectiva y con base en el principio del derecho a la igualdad, a trabajo igual salario igual, el Banco nivelará por el salario más alto a todos los trabajadores que estén nombrados en el mismo cargo y desempeñen similares funciones.

Los trabajadores afiliados a SINTRAENFI tendrán derecho a solicitar una evaluación para la nivelación, la cual será resuelta por el banco en los 15 días hábiles siguientes, y cuya respuesta será motivada y probando los criterios objetivos que justifiquen la desigualdad salarial entre trabajadores.

#### **Artículo 56. AUMENTO POR ASCENSOS.**

A partir de la vigencia de la presente convención colectiva, el aumento por ascensos para todos los trabajadores será superior al 25% de su salario básico mensual. En todo caso, el nuevo sueldo no será inferior a la asignación salarial mínima que se le reconoce al cargo al cual se está ascendiendo al trabajador.

#### **ARTÍCULO 57. ESPECIALIZACIÓN Y POSTGRADO:**

A partir del 1° de septiembre de 2019, los Trabajadores que hayan laborado un (1) año o más al servicio del Banco, tendrán derecho igual montos o porcentaje al Plan Azul estipulado por el Banco para Trabajadores no Convencionados.

**ARTÍCULO 58. CREDITO DE LIBRE DESTINACION:**

1. A partir del 1° de septiembre de 2019, El Banco concederá un crédito para libre destinación equivalente a 70 salarios mínimos mensuales legales vigentes, a un plazo de 12 años y una tasa de interés del 4% anual.
2. El Banco aprobará créditos de libre destino a sus trabajadores beneficiarios de la Convención Colectiva, con más de 6 meses de antigüedad, en cuantía hasta diez (10) Salarios Mínimos Mensuales Legales Vigentes (SMMLV) a una tasa de 4% NAMV (Nominal Anual Mes Vencido), con un plazo de amortización de hasta 60 meses, sujeto a la capacidad de descuento, nunca superior al 35% del salario del trabajador y la normatividad legal vigente.

BANCO ITAÚ-CORPBANCA S.A. asumirá el costo de un seguro de vida de deudores, que en caso de muerte del trabajador, cubrirá el valor del saldo del crédito pendiente por pagar.

**ARTICULO 59. BONO POR SOLUCIÓN DEL CONFLICTO COLECTIVO.**

El BANCO ITAÚ-CORPBANCA S.A. reconoce un Bono No Salarial a favor de cada uno de los afiliados a SINTRAENFI de dos millones quinientos mil pesos (\$ 2.500.000), pagaderos dentro del mes siguiente a la firma de la presente Convención Colectiva.

En el mismo sentido, reconoce a favor de SINTRAENFI un Bono por Firma y negociación de cincuenta millones de pesos (\$ 50.000.000).

**SINDICATO DE TRABAJADORES DE ENTIDADES FINANCIERAS  
SINTRAENFI**

  
**CESAR AUGUSTO CASTAÑO VASQUEZ**  
PRESIDENTE

  
**ALBA MARGOT MONTOYA CORTES**  
SECRETARIA

# AFÍLIATE CON NOSOTROS



SINDICATO DE TRABAJADORES DE ENTIDADES FINANCIERAS

*¡Generando bienestar laboral, familiar y social!*

Resolución No. 001877 de Septiembre 9 de 2002

Ciudad y fecha: \_\_\_\_\_

Señores

Sindicato de Trabajadores de Entidades Financieras

JUNTA DIRECTIVA NACIONAL

“SINTRAENFI”

Bogotá, D.C.

Solicito mi admisión como afiliado (a), a esta organización sindical de industria, comprometiéndome a cumplir el ordenamiento legal y estatutario. Además, autorizo clara y expresamente al pagador de la empresa donde trabajo, para hacer los descuentos correspondientes.

Nombres y Apellidos: \_\_\_\_\_

Código trabajador: \_\_\_\_\_ C.C. No.: \_\_\_\_\_

Entidad Financiera: \_\_\_\_\_

Oficina: \_\_\_\_\_ Ciudad: \_\_\_\_\_

Fecha ingreso a la empresa: \_\_\_\_\_

Atentamente,

Empresa/Sindicato

\_\_\_\_\_

FIRMA

Correo de la Empresa: \_\_\_\_\_ Número de Celular: \_\_\_\_\_

Dirección de la Oficina: \_\_\_\_\_ Teléfono Oficina: \_\_\_\_\_

Dirección de la Casa: \_\_\_\_\_ Teléfono Casa: \_\_\_\_\_

Correo Personal: \_\_\_\_\_ Fecha de Nacimiento: \_\_\_\_\_

Autorizamos a SINTRAENFI de acuerdo a la ley de protección de datos, el suministro de la información con el buen uso, almacenamiento y protección de mis datos.





# PLIEGO DE PETICIONES

2019 - 2021



[info@sintraenfi.org](mailto:info@sintraenfi.org)  
[www.sintraenfi.org](http://www.sintraenfi.org)



Sintraenfi Generando  
Bienestar



SINTRAENFI MOVIE



@SINTRAENFI



Sintraenfi