



A C E B

ASOCIACIÓN COLOMBIANA
DE EMPLEADOS BANCARIOS

CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO

Banco de Bogotá

2018-2021

Bogotá, agosto de 2018

Contenido

| | |
|--|----|
| PRESENTACIÓN | 5 |
| PREÁMBULO | 9 |
| CAPÍTULO 1 | |
| ARTÍCULO 1o. RECONOCIMIENTO SINDICAL | 10 |
| ARTÍCULO 2o. PERSONAL CUBIERTO POR LA CONVENCIÓN | 10 |
| ARTÍCULO 3o. PRÉSTAMOS PARA VIVIENDA | 12 |
| ARTÍCULO 4o. PRIMA DE VACACIONES | 14 |
| ARTÍCULO 5o. SERVICIOS MÉDICOS | 15 |
| ARTÍCULO 6o. PRIMAS DE ANTIGUEDAD | 15 |
| CAPÍTULO 2 | |
| ARTÍCULO 7o. AUXILIO DE MATERNIDAD | 16 |
| ARTÍCULO 8o. AUXILIO AL SINDICATO | 17 |
| ARTÍCULO 9o. INDEMNIZACIÓN EN CASO DE MUERTE | 17 |
| ARTÍCULO 10. BONIFICACIÓN AL TRABAJADOR CUYO CONTRATO TERMINA PARA RECIBIR PENSIÓN. | 19 |
| ARTÍCULO 11. SALARIO MÍNIMO | 19 |
| ARTÍCULO 12. AUXILIO FUNERARIO | 19 |
| ARTÍCULO 13. SUBSIDIO DE TRANSPORTE | 20 |
| ARTÍCULO 14. PÓLIZA PARA QUIENES MANEJAN VALORES | 21 |
| ARTÍCULO 15. SUBSIDIO NOCTURNO PARA TRANSPORTE Y CENA | 21 |
| ARTÍCULO 16. AUMENTO ESPECIAL Y ÚNICO PARA CAJEROS | 22 |
| ARTÍCULO 17. AUXILIO DE ALIMENTACION EN RAZÓN DE LA JORNADA CONTINUA | 23 |
| ARTÍCULO 18. VIGENCIA DE LA CONVENCIÓN | 24 |
| ARTÍCULO 19. PERMISOS SINDICALES | 24 |
| ARTÍCULO 20. AUMENTO DE SALARIO | 26 |
| ARTÍCULO 21. AUXILIO EDUCATIVO | 27 |
| ARTÍCULO 22. PRIMA DE RESIDENCIA PARA SAN ANDRÉS Y PROVIDENCIA (ISLAS) - LETICIA | 29 |
| ARTÍCULO 23. DESCUENTO PARA EL SINDICATO | 30 |

| | | |
|--------------|--|----|
| ARTÍCULO 24. | AUXILIO ÓPTICO | 31 |
| ARTÍCULO 25. | PROCEDIMIENTO PARA APLICACIÓN DE SANCIONES | 32 |
| ARTÍCULO 26. | NO REPRESALIAS | 34 |
| ARTÍCULO 27. | AUXILIO A LA C.T.C. | 34 |
| ARTÍCULO 28. | JORNADA LABORAL | 34 |

CAPÍTULO 3

| | | |
|---|---|----|
| ARTÍCULO 29. | CARÁCTER JURÍDICO. | 35 |
| ARTÍCULO 30. | CAMPO DE APLICACIÓN. | 35 |
| ARTÍCULO 31. | PRIMA EXTRALEGAL. | 36 |
| ARTÍCULO 32. | PRIMA DE VACACIONES. | 36 |
| ARTÍCULO 33. | INDEMNIZACIÓN EN CASO DE MUERTE | 37 |
| ARTÍCULO 34. | AUXILIO EDUCATIVO | 37 |
| ARTÍCULO 35. | PRIMA DE ANTIGÜEDAD. | 38 |
| ARTÍCULO 36. | NATURALEZA JURÍDICA. | 39 |
| ARTÍCULO 37. | AUMENTO DE SALARIO | 39 |
| ARTÍCULO 38. | DESCARGOS. | 39 |
| ARTÍCULO 39. | JORNADA LABORAL | 39 |
| ARTÍCULO 40. | DESCUENTOS PARA EL SINDICATO | 39 |
| ARTÍCULO 41. | PRÉSTAMOS DE VIVIENDA. | 39 |
| ARTÍCULO 42. | GARANTÍAS SINDICALES. | 39 |
| ARTÍCULO 43. | SERVICIOS MÉDICOS | 40 |
| ARTÍCULO 44. | AUXILIO DE MATERNIDAD | 40 |
| ARTÍCULO 45. | AUXILIO FUNERARIO | 40 |
| ARTÍCULO 46. | BONIFICACIÓN AL TRABAJADOR CUYO CONTRATO TERMINA PARA RECIBIR PENSIÓN. | 41 |
| ARTÍCULO 47. | PÓLIZA PARA QUIENES MANEJAN VALORES | 41 |
| ARTÍCULO 48. | AUXILIO ÓPTICO | 41 |
| ARTÍCULO 49. | AUXILIO DE ALIMENTACIÓN EN RAZÓN DE LA JORNADA CONTINUA | 42 |
| ARTÍCULO 50. | AUMENTO ESPECIAL Y ÚNICO PARA CAJEROS | 44 |
| ARTÍCULO 51. | PRIMA DE RESIDENCIA PARA SAN ANDRÉS Y PROVIDENCIA (ISLAS) - LETICIA | 44 |
| REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES COMITÉS BANCO DE BOGOTÀ | | 47 |

PRESENTACIÓN

Presentamos el resultado de 40 días de negociaciones, muchas discusiones y algunos enfrentamientos durante los cuales, finalmente logramos encontrar el punto de acuerdo, no obstante, la actitud del Banco, centrada en argumentar permanentemente dificultades económicas, tratando de quitarle piso a las justas aspiraciones de los trabajadores.

La negociación estuvo precedida por una serie de medidas contra los trabajadores, cuyo mecanismo fue adoptado por la administración del banco, en cabeza del representante del sector mayoritario de los accionistas; medidas tales como: la imposición de la modalidad de salario integral, con la consiguiente renuncia a la retroactividad de sus cesantías, a los altos funcionarios, beneficio que venían disfrutando como contraprestación a los bajos salarios que devengaban frente a otros directivos del sector financiero en Colombia; el cierre de varias sucursales; el despido injustificado de un considerable número de trabajadores; la reubicación de varias dependencias de dirección general, como también importantes recortes presupuestales.

De otro lado, asistimos a una campaña sistemática de injurias, calumnias y demagogia, adelantada por UNEB y ADEBAN, encaminadas a crear confusión, e indisponer a los trabajadores con promesas que no estaban en condiciones de cumplir, agitando las aguas para tratar de pescar en río revuelto.

Los resultados obtenidos son muy importantes, si abordamos el análisis enmarcado en la realidad que vive nuestro país y el movimiento obrero colombiano, pues actualmente se preparan, reformas de todo tipo especialmente en el ámbito tributario, laboral y pensional, donde se pretende disminuir el monto del salario mínimo actual y establecerlo por regiones. Así mismo, se prepara una fórmula que



amplía la base gravable, pues al rebajar el nivel de ingresos, se exige a más colombianos declarar renta y pagar impuestos. Como también, se implementará la extensión del IVA del 19% a toda la canasta familiar, es decir que, muchos artículos que no estaban grabados pasan de 0% a facturar el 19% y otros pasan del 5% al 19%.

La voracidad del gobierno no tiene límites, el panorama sobre el tema pensional es demasiado incierto, por otro lado, la noche volverá a contabilizarse a partir de las 10 pm. En otras palabras, no hay una sola muestra política que permita afirmar que el presidente Iván Duque, busque mejorar las condiciones de la sociedad colombiana, todo lo contrario, las acciones que implementará este nuevo gobierno, parecen más una retaliación contra la clase trabajadora del país, que llevará a Colombia a presentar mayores índices de inequidad, desempleo y marginalidad.

La anterior descripción de la actual situación económica del país, unido a que estábamos enfrentando un poderoso grupo financiero, debe ser base del análisis para valorar en su justa medida los resultados convencionales alcanzados, ya que, se deben contemplar los grandes obstáculos que tuvimos que superar.

El 6.3% de aumento salarial, representa más del doble del índice de inflación con corte a julio de 2018 (IPC 3.12 %), mientras que, a los empleados del Distrito Capital, les incrementaron el 5.03%. Todos los componentes de la anterior convención colectiva de trabajo, fueron mejorados y lo que es más importante, no retrocedimos en absolutamente ningún derecho, por el contrario, continuamos generando empleos dignos, y posibilitando que 1000 trabajadores temporales logren tener sus contratos a término indefinido y recibir prestaciones extralegales.

Y debemos resaltar este logro asumido por nuestra organización sindical, ya que en la era de la digitalización, mientras se están perdiendo a nivel mundial, miles de puestos de trabajo, en ACEB, logramos contener esta tendencia mundial y nos enorgullecimos de generar condiciones para los trabajadores que redundaran en beneficios de miles de familias, ya que nuestro mayor valor son nuestros afiliados y cada uno



de ustedes representa un inmenso orgullo para nuestra organización.

Nuestro objetivo se concentró en erradicar el capítulo 3 y logramos dar un paso gigante para su eliminación definitiva, queda pendiente igualar la prima de antigüedad, las tablas de indemnización por despido y el auxilio de transporte, para quienes devengan más de dos salarios mínimos legales. En todo caso, sobre lo que no hubo nivelación se lograron significativos avances. En suma, todas las demás garantías económicas y normativas quedarán niveladas al término de la vigencia de esta nueva Convención Colectiva de Trabajo.

Agradecemos a los trabajadores por la confianza depositada en la Dirección de ACEB, en la comisión negociadora que representó a los trabajadores y a todas y cada una de las seccionales y comités seccionales, por la estricta disciplina en el cumplimiento de las tareas trazadas a lo largo de este proceso. Hicimos gala de unidad interna y nuestra comisión negociadora actuó como un solo hombre, lo cual es reflejo de este importante resultado y del hecho de haber superado los obstáculos que nos tendieron el Banco y los oportunistas, a estos últimos, públicamente les reconocemos que hicieron su mayor esfuerzo por sabotear la negociación y aunque no lo lograron, les debió quedar claro que esto no se resuelve con maniobras sino con talento y con la contundencia de la fuerza.

Continuamos avanzando para beneficio de los bancarios y del pueblo colombiano en general. Nuestras acciones así lo demuestran, somos importantes por lo que hacemos, no por lo que decimos, la negociación colectiva y los problemas de los trabajadores, demandan responsabilidad, honestidad y claridad en el compromiso. Esto nos diferencia del oportunismo a quienes solo les importa, el espectáculo, el escándalo y el exhibicionismo politiquero.

Presentamos el resultado fruto del esfuerzo colectivo y nos disponemos a asumir los nuevos retos.

JUAN FRANCISCO SANCHEZ ZAMBRANO

Presidente Nacional **ACEB**

CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO 2018

En Bogotá D.C., a los Veintisiete (27) días del mes de agosto de dos mil dieciocho (2018), entre los suscritos, por una parte, CESAR PRADO VILLEGAS, JULIAN SINISTERRA REYES, FERNANDO BAQUERO GACHARNÁ, DIEGO MONTOYA OSSA, JAIME ARIAS HERNANDEZ Y VERONICA ROCHA CORREDOR mayores de edad e identificados como aparece al pie de sus firmas, quienes actúan en nombre y representación del Banco de Bogotá, en su carácter de miembros de la Comisión Negociadora con plenos poderes designados por la entidad bancaria, y de otra parte, LUIS ARTURO ORTIZ RODRÍGUEZ, MIGUEL GALVES SIERRA, SERGIO DAVID GARCIA OSORIO, JAIME ALBERTO RAMIREZ GOMEZ, NECTHY GIRALDO MONTOYA y JAMER CARRILLO ALARCÓN, identificados como aparece al pie de sus firmas, quienes actúan como miembros de la Comisión Negociadora designada por la Asamblea General de la Asociación Colombiana de Empleados Bancarios ACEB, y JUAN FRANCISCO SÁNCHEZ ZAMBRANO en calidad de Presidente Nacional de la ACEB, quien oficia como asesor, se pactó la siguiente Convención Colectiva de Trabajo:

PREÁMBULO

- a. Como resultado de las deliberaciones de las Comisiones Negociadoras se acordó por unanimidad la presente Convención Colectiva.
- b. Por medio de la presente Convención Colectiva se resuelven todos y cada uno de los puntos del pliego de peticiones, presentado al Banco de Bogotá por la Organización Sindical citada.
- c. Todos los signatarios tienen poderes y facultades plenos para celebrar la presente Convención Colectiva.



CAPÍTULO 1

ARTÍCULO 1o. RECONOCIMIENTO SINDICAL

La Convención Colectiva resultante del presente pliego de peticiones, se celebra entre el Banco de Bogotá, establecimiento bancario con domicilio principal en Bogotá D.C., y la Asociación Colombiana de Empleados Bancarios ACEB, con personería jurídica número 001828 del 11 de diciembre de 1958, con sede principal en Mosquera (Cundinamarca), quien actúa en representación de los trabajadores que laboran en la Empresa, en los términos de la ley.

ARTÍCULO 2o. PERSONAL CUBIERTO POR LA CONVENCIÓN

Son objetivos y fines expresos de las convenciones colectivas, trazar o fijar las disposiciones normativas que habrán de regular las relaciones laborales. En consecuencia los beneficios de la convención se extenderán a todos los trabajadores del Banco, con excepción de los siguientes funcionarios:

Presidente; Vicepresidentes; Directores Regionales, de Segmento y de Dirección General; Contralor; Secretario General; Gerentes de Zona; Gerentes de Direcciones Regionales, de Segmento y General; Tesoreros en Moneda Legal y Extranjera; Pagadores de la Dirección General; Coordinador Internacional; Jefes de Departamento, de Sección o de Centro en las Direcciones Regionales y General; Ejecutivos de Cuenta del área comercial; Asesores y Abogados del Banco; Analistas y Coordinadores Comerciales de las Direcciones Regionales, de Segmento y General; Asistentes de Direcciones Regionales, de Segmento y General; Asistentes Técnicos y de Tesorería; Analistas de Contraloría; Gerentes, Subgerentes o Jefes de Crédito o Comerciales y Ejecutivos de Cuenta de Oficinas; Estudiantes en Práctica; Profesionales en Entrenamiento; Personal en el Exterior; Bibliotecóloga; Secretarías del Presidente, de Vicepresidentes, de Directores de



División y Dirección, del Secretario General, y del Revisor Fiscal y Asistentes de Presidencia; Jefes de Centros de Internacional de Bogotá, Medellín y Cali; con excepción de los que estén sindicalizados o se sindicalicen.

Respecto de los funcionarios anteriormente nombrados, el Banco quedará en libertad de pactar los contratos de trabajo y el régimen de prestaciones que estimare convenientes, no quedando dichos funcionarios obligados al pago de la cuota sindical salvo manifestación escrita de adhesión a la presente Convención. El Banco no forzará la desafiliación de sus empleados a la ACEB, independientemente del cargo que ocupen.

Igualmente y en relación con los funcionarios anteriormente nombrados, cuando se les aplique esta convención por sindicalización o adhesión a ella, solo se les reconocerán los auxilios, primas, bonificaciones, vivienda y demás beneficios contenidos en ella, en las mismas condiciones y cuantías que se les reconozca por parte del Banco a los trabajadores del régimen de personal no cubierto por la convención colectiva.

Así mismo, si en el mismo año calendario el Banco les había ya reconocido un incremento salarial, no tendrán derecho a un segundo incremento salarial por beneficio convencional.

Esta regla se aplicará de igual manera al personal cubierto por el capítulo 3 de esta convención. Queda entendido que quienes a la firma de la convención se encuentren afiliados a la organización sindical, gozarán de los beneficios de la misma.

PARÁGRAFO.

El capítulo 3 de esta convención contiene las normas aplicables a los empleados contratados o que contrate en el futuro el Banco a partir de la convención firmada el 12 de septiembre de 2.007 y los provenientes de la red Megabanco, las cuales cubrirán en forma exclusiva y única a este grupo, en las condiciones que se especifican en el capítulo 3 de esta convención.



PARÁGRAFO. COMPENSACIÓN POR CUOTAS PERSONAL EXCLUIDO

El Banco como compensación por las eventuales cuotas ordinarias y beneficios sindicales que deja de percibir la Asociación Colombiana de Empleados Bancarios en virtud de las exclusiones aquí pactadas, entregará a dicha organización, la suma de CUATROCIENTOS DIEZ MILLONES DE PESOS (\$410.000.000) por cada año de vigencia de la Convención Colectiva, dentro de los 15 días siguientes al inicio de vigencia de cada periodo, valor que será entregado a la Tesorería Nacional de la Asociación Colombiana de Empleados Bancarios (ACEB).

ARTÍCULO 3o. PRÉSTAMOS PARA VIVIENDA

Acceso a los préstamos.- A partir de la vigencia de la presente convención, los préstamos serán otorgados por estricto orden de antigüedad independientemente de la Convención que los cobije.

Cuantía.- Los préstamos para adquisición de vivienda que se otorguen a partir de la vigencia de la presente Convención se determinarán en la siguiente forma:

- **Primeros préstamos:** la suma de \$110.000.000 para el primer año de vigencia de la convención, la suma de \$118.000.000 para el segundo año de vigencia, y la suma de \$125.000.000 para el tercer año de vigencia.
- **Segundos Préstamos:** Para este evento la cuantía del préstamo será de \$60.000.000 para el primer año de vigencia de la convención, de \$65.000.000 para el segundo año de vigencia de la convención y de \$70.000.000 para el tercer año de vigencia de la convención.
- **Terceros préstamos:** para este evento la cuantía del préstamo será de \$45.000.000 para el primer año de vigencia de la convención, de \$48.000.000 para el segundo año de vigencia de la convención y de \$53.000.000 para el tercer año de vigencia de la convención. La tasa será del 4% anual.

El Banco otorgará 70 terceros créditos por cada uno de los tres años de vigencia de esta Convención.



Bonificación para vivienda: en los casos de primer préstamo para adquisición de vivienda, el Banco otorgará al empleado una bonificación de \$1.400.000 para los préstamos aprobados el primer año de vigencia de la Convención. Para el segundo año de vigencia de la convención y a partir del 1 de septiembre de 2019, el Banco aumentará esta suma en un porcentaje igual a la variación del Índice de Precios al Consumidor Nacional (IPC) certificado por el DANE para el período septiembre 1 de 2018 a agosto 31 de 2019 más 2.3%. Para el tercer año de vigencia de la convención y a partir del 1 de septiembre de 2020, el Banco aumentará esta suma en un porcentaje igual a la variación del Índice de Precios al Consumidor Nacional (IPC) certificado por el DANE para el período septiembre 1 de 2019 a agosto 31 de 2020 más 2.5%. Esta bonificación no rige para los segundos ni terceros préstamos de vivienda previstos en esta Convención.

Para efectos de la amortización de los préstamos de vivienda que a partir de la vigencia de esta Convención se otorguen, se destinará el 20% del sueldo básico mensual del empleado, el 30% de las primas y el 100% de las cesantías. Los incrementos que tenga el empleado en su sueldo y primas, serán tenidos en cuenta para determinar el nuevo valor de la amortización. El Banco podrá autorizar la liberación del 50% de la cesantía del empleado, siempre y cuando que ésta se destine para el abono de deudas hipotecarias para la adquisición de la vivienda, contraídas con corporaciones de ahorro y vivienda o bancos. En el caso de segundos y terceros créditos, el Banco no aplicará a la amortización del crédito, las cesantías del trabajador durante el primer año de vigencia del préstamo.

Dentro de los 45 días calendario siguientes a la aprobación del crédito, el Banco notificará por escrito al trabajador beneficiado con crédito de vivienda, anexándole la respectiva solicitud para que inicie los trámites para su formalización.

Garantía. Estos préstamos estarán garantizados mediante la constitución de hipoteca de primer grado a favor del Banco. En caso de ser necesaria cofinanciación, el Banco autorizará que la hipoteca a su favor se constituya en segundo grado, siempre y cuando a juicio



del Banco, el negocio, la forma de inversión y la forma de pago sean viables. A partir de la firma de la presente convención, el Banco se compromete a través de su Gerencia Jurídica a hacer las modificaciones que sean necesarias para que los préstamos estén garantizados mediante hipotecas abiertas, con el fin de que puedan ser usadas para garantizar exclusivamente los segundos y terceros créditos, sin incurrir en nuevos costos de documentación, siendo claro que esta hipoteca no garantizará otras obligaciones del empleado con el Banco.

Informe de necesidades de Vivienda:

Semestralmente, antes del 15 de abril y del 15 de octubre, el Banco entregará a la ACEB un listado con los empleados que califican para primeros, segundos y terceros créditos de vivienda con corte al 28 de febrero y el 31 de agosto según corresponda, con indicación del nombre del empleado, su oficina, y fecha de ingreso.

Para efectos de la aprobación de los créditos, el Banco se remitirá a estos listados, atendiendo las solicitudes por estricto orden de antigüedad.

ARTÍCULO 4o. PRIMA DE VACACIONES

El Banco reconocerá a sus empleados una prima no constitutiva de salario por los períodos de vacaciones que se causen a partir del 1o. de septiembre de 1996, equivalente a diecinueve (19) días de salario básico que tenga el empleado en el momento de empezar a gozar de sus vacaciones, cuando disfruten del primer período de vacaciones, y el equivalente a veinticuatro (24) días de sueldo básico que tenga el empleado en el momento de salir a gozar de sus vacaciones, cuando disfruten del segundo período en adelante. Con la misma naturaleza, adicionalmente el Banco reconocerá a los empleados que laboren en las oficinas de San Andrés y Providencia (Islas) y Leticia (Amazonas), una prima de vacaciones especial de \$807.751, para cada uno de los períodos de vacaciones que se causen a partir de la vigencia de esta Convención. Para el segundo año de vigencia de la convención



y a partir del 1 de septiembre de 2019, el Banco aumentará esta suma en un porcentaje igual a la variación del Índice de Precios al Consumidor Nacional (IPC) certificado por el DANE para el período septiembre 1 de 2018 a agosto 31 de 2019 más 2.3%. Para el tercer año de vigencia de la convención y a partir del 1 de septiembre de 2020, el Banco aumentará esta suma en un porcentaje igual a la variación del Índice de Precios al Consumidor Nacional (IPC) certificado por el DANE para el período septiembre 1 de 2019 a agosto 31 de 2020 más 2.5%.

En los casos en que según lo aquí establecido, el trabajador haya adquirido el derecho a las vacaciones y éstas deban liquidarse proporcionalmente, la prima de vacaciones se liquidará proporcionalmente de acuerdo con la escala en donde se encuentre ubicado el empleado al momento del retiro.

ARTÍCULO 5o. SERVICIOS MÉDICOS

Durante el segundo semestre del año 2018, el Banco y la ACEB, conformarán una comisión especial de salud integrada por los mismos miembros de las comisiones negociadoras, que se encargue de evaluar en el mercado planes de mejoramiento de atención y cobertura en salud para los trabajadores y su grupo familiar.

El Banco se compromete a contratar a partir del 1 de Marzo de 2019, un plan de mejoramiento en salud para sus empleados conforme a las recomendaciones que emita la comisión señalada.

ARTÍCULO 6o. PRIMAS DE ANTIGÜEDAD

A partir del 1o. de septiembre de 1995, el Banco en lugar de las primas por antigüedad que actualmente está reconociendo a sus empleados, con la naturaleza de ser no constitutivas de salario, pagará las siguientes:

- a. A los trabajadores que en lo sucesivo lleguen a completar los primeros cinco años de servicios continuos a la Empresa, el Banco



- les reconocerá una prima de antigüedad, por una sola vez, equivalente a 74 días de sueldo básico.
- b. A los trabajadores que en lo sucesivo lleguen a completar los primeros diez años de servicios continuos a la Empresa, el Banco les reconocerá una prima de antigüedad, por una sola vez, equivalente a 94 días de sueldo básico.
 - c. A los trabajadores que en lo sucesivo lleguen a completar los primeros quince años de servicios continuos a la Empresa, el Banco les reconocerá una prima de antigüedad, por una sola vez, equivalente a 121 días de sueldo básico.
 - d. A los trabajadores que en lo sucesivo lleguen a completar los primeros veinte años de servicios continuos a la Empresa, el Banco les reconocerá una prima de antigüedad, por una sola vez, equivalente a 152 días de sueldo básico.
 - e. A los trabajadores que en lo sucesivo lleguen a completar los primeros veinticinco años de servicios continuos a la Empresa, el Banco les reconocerá una prima de antigüedad, por una sola vez, equivalente a 152 días de sueldo básico. Así mismo el Banco se compromete a mantener los reconocimientos que por iniciativa propia viene asumiendo para los trabajadores que cumplen la antigüedad mencionada.

CAPÍTULO 2

ARTÍCULO 7o. AUXILIO DE MATERNIDAD

La Empresa reconocerá y pagará al personal a su servicio, a partir del 1o. de septiembre de 2018, un auxilio de maternidad de \$1.642.400 por cada hijo nacido a las trabajadoras del Banco o a la esposa o compañera permanente debidamente inscrita de cualquier trabajador, para el primer año de vigencia de la Convención.

Para el segundo año de vigencia de la convención y a partir del 1 de septiembre de 2019, el Banco aumentará esta suma en un



porcentaje igual a la variación del Índice de Precios al Consumidor Nacional (IPC) certificado por el DANE para el período septiembre 1 de 2018 a agosto 31 de 2019 más 2.3%. Para el tercer año de vigencia de la convención y a partir del 1 de septiembre de 2020, el Banco aumentará esta suma en un porcentaje igual a la variación del Índice de Precios al Consumidor Nacional (IPC) certificado por el DANE para el período septiembre 1 de 2019 a agosto 31 de 2020 más 2.5%.

El Banco concederá al empleado varón por nacimiento de un hijo, vivo o muerto, un permiso de dos (2) días, con el fin de que el empleado pueda realizar las diligencias que sean indispensables por este motivo y siempre que el día del nacimiento y el siguiente sean días hábiles.

ARTÍCULO 8o. AUXILIO AL SINDICATO

La Empresa auxiliará a la Organización Sindical signataria de esta Convención, con la suma de DOSCIENTOS VEINTIDOS MILLONES DE PESOS (\$222.000.000), por cada año de vigencia de la convención, suma que será entregada al Tesorero Nacional de la Organización, dentro de los diez (10) días siguientes al inicio de vigencia de cada año convencional.

ARTÍCULO 9o. INDEMNIZACIÓN EN CASO DE MUERTE

En caso de muerte de un empleado al servicio del Banco, independientemente de las sumas que el Sistema General de Seguridad Social en Pensiones le reconozca y de las demás prestaciones a que la Empresa está obligada, el Banco pagará por una sola vez, una indemnización de \$32.287.612, para el primer año de vigencia de esta Convención. Para el segundo año de vigencia de la convención y a partir del 1 de septiembre de 2019, el Banco aumentará esta suma en un porcentaje igual a la variación del Índice de Precios al Consumidor Nacional (IPC) certificado por el DANE para el período septiembre 1 de 2018 a agosto 31 de 2019 más 2.3%. Para el tercer año de vigencia de la convención y a partir del 1 de septiembre de



2020, el Banco aumentará esta suma en un porcentaje igual a la variación del Índice de Precios al Consumidor Nacional (IPC) certificado por el DANE para el período septiembre 1 de 2019 a agosto 31 de 2020 más 2.5%.

Si la muerte sobreviene por accidente de trabajo, la indemnización antes mencionada será de \$32.581.135 para el primer año de vigencia de esta Convención. Para el segundo año de vigencia de la convención y a partir del 1 de septiembre de 2019, el Banco aumentará esta suma en un porcentaje igual a la variación del Índice de Precios al Consumidor Nacional (IPC) certificado por el DANE para el período septiembre 1 de 2018 a agosto 31 de 2019 más 2.3%. Para el tercer año de vigencia de la convención y a partir del 1 de septiembre de 2020, el Banco aumentará esta suma en un porcentaje igual a la variación del Índice de Precios al Consumidor Nacional (IPC) certificado por el DANE para el período septiembre 1 de 2019 a agosto 31 de 2020 más 2.5%.

Cuando la muerte ocurra en atraco o robo cometido por terceros contra la Empresa, y el trabajador perezca defendiendo o custodiando los intereses del Banco, el Banco pagará por una sola vez una indemnización de \$33.168.182 para el primer año de vigencia de esta Convención. Para el segundo año de vigencia de la convención y a partir del 1 de septiembre de 2019, el Banco aumentará esta suma en un porcentaje igual a la variación del Índice de Precios al Consumidor Nacional (IPC) certificado por el DANE para el período septiembre 1 de 2018 a agosto 31 de 2019 más 2.3%. Para el tercer año de vigencia de la convención y a partir del 1 de septiembre de 2020, el Banco aumentará esta suma en un porcentaje igual a la variación del Índice de Precios al Consumidor Nacional (IPC) certificado por el DANE para el período septiembre 1 de 2019 a agosto 31 de 2020 más 2.5%.

La indemnización anterior se pagará a los beneficiarios designados por el artículo 11 del Decreto 617 de 1954, sustitutivo del artículo 293 del Código Sustantivo del Trabajo.



ARTÍCULO 10o. BONIFICACIÓN AL TRABAJADOR CUYO CONTRATO TERMINA PARA RECIBIR PENSIÓN.

El Banco le dará una bonificación, por una sola vez, de \$4.373.505 al terminar el contrato de un trabajador que entre a disfrutar de la pensión de jubilación otorgada por el Banco o de la pensión de vejez reconocida por el Sistema General de Seguridad Social en Pensiones Obligatorias. Para el segundo año de vigencia de la convención y a partir del 1 de septiembre de 2019, el Banco aumentará esta suma en un porcentaje igual a la variación del Índice de Precios al Consumidor Nacional (IPC) certificado por el DANE para el período septiembre 1 de 2018 a agosto 31 de 2019 más 2.3%. Para el tercer año de vigencia de la convención y a partir del 1 de septiembre de 2020, el Banco aumentará esta suma en un porcentaje igual a la variación del Índice de Precios al Consumidor Nacional (IPC) certificado por el DANE para el período septiembre 1 de 2019 a agosto 31 de 2020 más 2.5%.

ARTÍCULO 11o. SALARIO MÍNIMO

A partir del 1o. de septiembre de 1999, el Banco acuerda pagar un salario mínimo convencional, igual al salario mínimo legal mensual que esté rigiendo, más una suma mensual, equivalente al 30% del mismo salario mínimo legal.

Es entendido que este salario mínimo rige para el personal que labore jornada completa o sea que el personal de jornada parcial deven-gará un salario mínimo proporcional a la jornada trabajada.

ARTÍCULO 12o. AUXILIO FUNERARIO

La Empresa reconocerá y pagará los gastos razonables de defunción de sus empleados, así mismo, auxiliará a partir del 1o. de septiembre de 2018, con la suma de \$ 849.130, a su personal para los gastos de entierro de sus familiares.

Para el segundo año de vigencia de la convención y a partir del 1 de septiembre de 2019, el Banco aumentará esta suma en un porcenta-



je igual a la variación del Índice de Precios al Consumidor Nacional (IPC) certificado por el DANE para el período septiembre 1 de 2018 a agosto 31 de 2019 más 2.3%. Para el tercer año de vigencia de la convención y a partir del 1 de septiembre de 2020 el Banco aumentará esta suma en un porcentaje igual a la variación del Índice de Precios al Consumidor Nacional (IPC) certificado por el DANE para el período septiembre 1 de 2019 a agosto 31 de 2020 más 2.5%.

Este auxilio se pagará así:

Casados: cónyuge, hijos debidamente reconocidos, siempre que dependan económicamente del trabajador.

Solteros: padres que dependan económicamente del trabajador o compañero (a) permanente inscrita e hijos reconocidos, siempre que dependan económicamente.

ARTÍCULO 13o. SUBSIDIO DE TRANSPORTE

A partir del 1o. de septiembre de 2018, el Banco pagará mensualmente, como subsidio de transporte, una suma equivalente al auxilio legal de transporte más \$13.317 mensuales, a aquellos empleados que de acuerdo con la ley, tengan derecho al reconocimiento de dicho auxilio y sin ningún tope de sueldo. Cuando por decisión del Banco, un trabajador con derecho a recibir subsidio de transporte deba laborar en una localidad diferente a aquella en donde se encuentre laborando actualmente y cuando con ello tenga que desplazarse diariamente desde su residencia hasta el sitio de trabajo, el Banco a partir del 1o. de septiembre de 2018, le pagará mensualmente como subsidio de transporte, una suma equivalente al auxilio legal de transporte, más \$19.988 mensuales. Para el segundo año de vigencia de la convención y a partir del 1 de septiembre de 2019, el Banco aumentará estas sumas en un porcentaje igual a la variación del Índice de Precios al Consumidor Nacional (IPC) certificado por el DANE para el período septiembre 1 de 2018 a agosto 31 de 2019 más 2.3%. Para el tercer año de vigencia de la convención y a partir del 1 de septiembre de 2020, el Banco aumentará esta suma en un



porcentaje igual a la variación del Índice de Precios al Consumidor Nacional (IPC) certificado por el DANE para el período septiembre 1 de 2019 a agosto 31 de 2020 más 2.5%.

Es entendido que dentro de las sumas aquí pactadas, se encuentra incluido el auxilio de transporte impuesto por la ley.

Igualmente se acuerda, que la suma que excede al auxilio legal de transporte, no constituye salario debido a que persigue facilitar que el trabajador pueda desempeñar a cabalidad sus funciones y además porque así se pacta expresamente.

ARTÍCULO 14o. PÓLIZA PARA QUIENES MANEJAN VALORES

Durante la vigencia de esta Convención, el Banco tendrá una póliza de seguro de vida que ampare la muerte o desmembración de los trabajadores que por orden del Banco o por razón de sus funciones propias, manejen o transporten valores, en que la indemnización por dichos siniestros sea de \$38.158.088 para el primer año de vigencia de la Convención. Para el segundo año de vigencia de la convención y a partir del 1 de septiembre de 2019, el Banco aumentará esta suma en un porcentaje igual a la variación del Índice de Precios al Consumidor Nacional (IPC) certificado por el DANE para el período septiembre 1 de 2018 a agosto 31 de 2019 más 2.3%. Para el tercer año de vigencia de la convención y a partir del 1 de septiembre de 2020, el Banco aumentará esta suma en un porcentaje igual a la variación del Índice de Precios al Consumidor Nacional (IPC) certificado por el DANE para el período septiembre 1 de 2019 a agosto 31 de 2020 más 2.5%.

ARTÍCULO 15o. SUBSIDIO NOCTURNO PARA TRANSPORTE Y CENA

Para los trabajadores vinculados al Banco por contrato de trabajo, que en razón de sus funciones laboren jornada nocturna completa, el Banco les dará una suma de \$9.022 para refrigerio. Además, el Banco continuará facilitando los medios de transporte en la forma y ciudades en que lo ha venido haciendo.



Para los vigilantes o celadores vinculados directamente al Banco por contrato de trabajo, por cada jornada nocturna laborada en forma completa, les dará para refrigerio una suma de \$9.022.

Para el segundo año de vigencia de la convención y a partir del 1 de septiembre de 2019, el Banco aumentará esta suma en un porcentaje igual a la variación del Índice de Precios al Consumidor Nacional (IPC) certificado por el DANE para el período septiembre 1 de 2018 a agosto 31 de 2019 más 2.3%. Para el tercer año de vigencia de la convención y a partir del 1 de septiembre de 2020, el Banco aumentará esta suma en un porcentaje igual a la variación del Índice de Precios al Consumidor Nacional (IPC) certificado por el DANE para el período septiembre 1 de 2019 a agosto 31 de 2020 más 2.5%.

Como los anteriores beneficios se conceden para que el trabajador pueda desempeñar a cabalidad sus funciones, las partes estipulan expresamente que no constituyen salario ni factor del mismo y, por lo tanto no se computan como tal para efectos legales.

Cada subsidio se pagará con la primera quincena del mes siguiente en que se haya laborado en la forma aquí exigida, para tener derecho a él.

ARTÍCULO 16o. AUMENTO ESPECIAL Y ÚNICO PARA CAJEROS

A quienes el 1o. de septiembre de 2018, estén desempeñando el cargo de Cajeros, y de Auxiliares de Bóveda que cumplan labores de recuento, el Banco además del aumento general de salario pactado para el primer año, les hará en dicho año, un aumento inicial, adicional y especial de \$8.978 mensuales. A quienes el 1o. de septiembre de 2019, estén desempeñando el cargo de Cajeros, y de Auxiliares de Bóveda que cumplan labores de recuento, el Banco además del aumento general de salario pactado para el tercer año, les hará en dicho año, un aumento inicial, adicional y especial cuya cuantía mensual será equivalente a \$8.978 incrementada en un porcentaje igual a la variación porcentual del Índice de Precios al Consumidor (IPC) certificado por el DANE para el período septiembre 1 de 2018 a agosto 31 de 2020 más 4.8%.



ARTÍCULO 17o. AUXILIO DE ALIMENTACION EN RAZÓN DE LA JORNADA CONTINUA

Durante el primer año de vigencia de la presente Convención Colectiva, para aquellos trabajadores que presten sus servicios en la ciudad de Bogotá y en aquellas ciudades en que se establezca jornada continua y completa, igual a la de Bogotá, el Banco dará por el día efectivamente trabajado, un auxilio de \$9.022. Para el segundo año de vigencia de la convención y a partir del 1 de septiembre de 2019, el Banco aumentará esta suma en un porcentaje igual a la variación del Índice de Precios al Consumidor Nacional (IPC) certificado por el DANE para el período septiembre 1 de 2018 a agosto 31 de 2019 más 2.3%. Para el tercer año de vigencia de la convención y a partir del 1 de septiembre de 2020, el Banco aumentará esta suma en un porcentaje igual a la variación del Índice de Precios al Consumidor Nacional (IPC) certificado por el DANE para el período septiembre 1 de 2019 a agosto 31 de 2020 más 2.5%.

Para los empleados que laboren en localidades en donde la jornada de atención al público esté comprendida entre las 8:00 a.m. y la 1:30 p.m. ó 2:00 p.m., por ser el horario del último día de semana, el Banco dará por el día efectivamente trabajado, un auxilio de \$5.153 para el primer año de vigencia de la Convención. Para el segundo año de vigencia de la convención y a partir del 1 de septiembre de 2019, el Banco aumentará esta suma en un porcentaje igual a la variación del Índice de Precios al Consumidor Nacional (IPC) certificado por el DANE para el período septiembre 1 de 2018 a agosto 31 de 2019 más 2.3%. Para el tercer año de vigencia de la convención y a partir del 1 de septiembre de 2020, el Banco aumentará esta suma en un porcentaje igual a la variación del Índice de Precios al Consumidor Nacional (IPC) certificado por el DANE para el período septiembre 1 de 2019 a agosto 31 de 2020 más 2.5%.

Como los anteriores beneficios se conceden para que el trabajador pueda desempeñar a cabalidad sus funciones, las partes estipulan expresamente que no constituyen salario ni factor del mismo y, por lo tanto, no se computan como tal para efectos legales.



Este auxilio se pagará con la primera quincena del mes siguiente en que se haya laborado en la forma exigida, para tener derecho a él.

ARTÍCULO 18o. VIGENCIA DE LA CONVENCIÓN

La vigencia de la presente Convención Colectiva es de tres (3) años, contados a partir del 1o. de septiembre de 2018 y expirará el día 31 de agosto del 2021.

ARTÍCULO 19o. PERMISOS SINDICALES

Con el fin de codificar y reglamentar íntegramente lo relacionado con dicha materia, a partir de la vigencia de esta Convención, los permisos sindicales remunerados se regirán y concederán exclusivamente por el presente reglamento y en el siguiente número y forma:

A. Para la Junta Directiva Nacional

Por solicitud de dicha Junta, el Banco concederá hasta seis (6) permisos sindicales remunerados permanentes para seis directivos de la Junta Nacional de la ACEB, que sean empleados del Banco y mientras conserven el carácter de directivos y de empleados.

NOTA: En el evento de que en la Junta Nacional de ACEB, no se elija el número de directivos previstos en este literal, el Banco concederá el o los permisos allí contemplados que quedarán a disposición de la Junta Nacional de ACEB.

B. Para las Junta Directivas Seccionales

Los directivos seccionales de estas juntas de las ciudades, que a continuación se enuncian, tendrán derecho a los siguientes permisos permanentes remunerados que respecto a cada directiva se enumeran:

Bogotá: hasta 3

Medellín: 1

Cali: 1

Barranquilla: 1



Y deberán ser solicitados por la Directiva Nacional y requerirán que el directivo sea empleado del Banco, haya iniciado su mandato y mientras lo esté ejerciendo.

- C. Para los Delegados a la reunión anual de Asamblea de Delegatarios de ACEB.

Para quienes siendo afiliados a la ACEB y empleados del Banco, resulten elegidos delegados dentro de los límites legales, por la respectiva seccional, para asistir a una Asamblea anual de dicha organización, se concederá a cada delegado por una sola vez, un permiso remunerado de cinco (5) días hábiles. Estos permisos son solicitados por la Junta Nacional de la ACEB.

- D. Para Cursos Sindicales

El Banco concederá dos (2) permisos anuales remunerados de quince (15) días cada uno, para siete (7) trabajadores, empleados del Banco, escogidos por la Junta Directiva Nacional de ACEB, para asistir a cursos sindicales y durante la duración de dicho curso, sin que ella exceda de los quince días mencionados.

- E. Para Trabajadores de diversas ciudades del país.

El Banco concederá mensualmente diez (10) días de permiso remunerado para veintitrés (23) trabajadores (total de días: 230), que sean escogidos por la Directiva Nacional de ACEB. Estos no son acumulables de un mes a otro. Así mismo el Banco concederá mensualmente 15 días de permiso remunerado para un trabajador designado por la Junta Nacional de ACEB.

La Junta Directiva de ACEB, podrá dividir los permisos de 10 días aquí establecidos en dos permisos de cinco (5) días.

El Banco concederá mensualmente cuatro (4) permisos de quince (15) días distribuidos, cada uno, para cada una de las siguientes Seccionales: Bogotá, Medellín, Cali y Barranquilla y uno (1) de veinte (20) días para Cartagena. Estos permisos son solicitados por la Junta Nacional de ACEB.

El Banco otorgará un (1) permiso de cinco (5) días y dos (2) permisos de diez (10) días para la Seccional Bogotá. Así mismo



se otorgará un (1) permiso de cinco (5) días para la Seccional Cali y otro de cinco (5) días para la Seccional Cartagena. Estos permisos son solicitados por la Junta Nacional de la ACEB.

F. Para asistir a las reuniones del Plenum Nacional de Presidentes.

Los directivos sindicales que sean designados para asistir al Plenum Nacional de ACEB, se les dará un permiso remunerado de cinco (5) días hábiles, para dos reuniones al año. Estos permisos son solicitados por la Junta Nacional de ACEB.

G. Para Cursos Sindicales

El Banco concederá, cada año, permiso sindical remunerado a cuatro (4) empleados, designados por la Junta Directiva Nacional de ACEB, para cuatro (4) cursos sindicales dentro del país, con una duración de seis (6) meses cada permiso. No podrá designarse más de un empleado de cada oficina para dichos permisos.

H. Para tareas sindicales

El Banco concederá por cada año de vigencia, un permiso sindical remunerado de 15 días, para 24 trabajadores, empleados del Banco, escogidos por la Junta Directiva Nacional de ACEB, para cumplir tareas sindicales. No podrá designarse más de un empleado en cada oficina para dicho permiso.

Los permisos de que trata este artículo deberán solicitarse por escrito, en comunicación dirigida a la Dirección de Recursos Humanos de Bogotá, con anticipación no inferior a seis (6) días de la fecha de iniciación de cada permiso y el Banco responderá con una antelación no inferior a 12 horas hábiles a la iniciación de cada permiso.

Las normas sobre otorgamiento de permisos quedan sujetas a que ACEB mantenga y conserve, la representación en términos de ley.

ARTÍCULO 20o. AUMENTO DE SALARIO

1. Para el primer año de vigencia de la presente Convención y a partir del 1o. de septiembre de 2018, el Banco aumentará el



sueldo básico mensual al 31 de agosto del 2018 del personal beneficiado por esta Convención, en un porcentaje del 6.3%.

Los citados aumentos en las condiciones pactadas solo beneficiarán a los trabajadores que se encuentren vinculados al Banco en la fecha de la firma de esta Convención.

2. Para el segundo año de vigencia de la Convención y a partir del 1o. de septiembre del 2019, el Banco aumentará el sueldo básico mensual al 31 de agosto del 2019 del personal beneficiado por esta Convención, en un porcentaje igual a la variación del Índice de Precios al Consumidor Nacional, certificado por el DANE, para el período septiembre 1° de 2018 a agosto 31 del 2019, más el 2.3%.
3. Para el tercer año de vigencia de la Convención y a partir del 1o. de septiembre del 2020, el Banco aumentará el sueldo básico mensual al 31 de agosto del 2020 del personal beneficiado por esta Convención, en un porcentaje igual a la variación del Índice de Precios al Consumidor Nacional, certificado por el DANE, para el período septiembre 1° de 2019 a agosto 31 del 2020, más el 2.5%.

Los aumentos mencionados para el primero, segundo y tercer año de vigencia se hacen para los trabajadores de jornada ordinaria y completa de trabajo, vale decir que para los trabajadores de jornada incompleta de trabajo, tales aumentos se harán proporcionalmente a la duración de la respectiva jornada.

El Banco continuará reconociendo de manera transitoria y excepcional el auxilio extralegal de transporte, a aquellos trabajadores que únicamente con ocasión del aumento de salario convencional superen los dos salarios mínimos y pierdan el derecho legal a percibir el mismo, mientras persista esta situación.

ARTÍCULO 21o. AUXILIO EDUCATIVO

El Banco destinará para el primer año de vigencia de la presente Convención, las siguientes sumas para auxilios para educación, pre-



via presentación del certificado en que conste la inscripción en un plantel educativo aprobado:

- a) Auxilios anuales para hijos de trabajadores en primaria o secundaria de \$293.341 cada uno.
- b) Auxilios anuales para hijos de trabajadores en carreras técnicas o tecnológicas de \$340.000 cada uno.
- c) Auxilios anuales para hijos de trabajadores que adelanten estudios de carreras universitarias, de \$716.901 cada uno.

Para el segundo año de vigencia de la convención y a partir del 1 de septiembre de 2019, el Banco aumentará estas sumas en un porcentaje igual a la variación del Índice de Precios al Consumidor Nacional (IPC) certificado por el DANE para el período septiembre 1 de 2018 a agosto 31 de 2019 más 2.3%. Para el tercer año de vigencia de la convención y a partir del 1 de septiembre de 2020, el Banco aumentará esta suma en un porcentaje igual a la variación del Índice de Precios al Consumidor Nacional (IPC) certificado por el DANE para el período septiembre 1 de 2019 a agosto 31 de 2020 más 2.5%.

El Banco reconocerá a los empleados que cursen carreras universitarias o cursos de postgrado en la modalidad de especialización o maestría, un auxilio semestral o por ciclos (créditos) de \$1.385.313 para los semestres del año 2018, siempre y cuando para el caso de los ciclos, el trabajador presente al Banco el pensum correspondiente, en donde se acredite el número de ciclos correspondientes a la carrera que cursa y sin que en ningún caso se pueda solicitar este auxilio por un número mayor de ciclos. Para los semestres de 2019, el Banco aumentará estas sumas en un porcentaje igual a la variación del Índice de Precios al Consumidor Nacional (IPC) certificado por el DANE para el período septiembre 1 de 2018 a agosto 31 de 2019 más 2.3%. Para los semestres de 2020, el Banco aumentará esta suma en un porcentaje igual a la variación del Índice de Precios al Consumidor Nacional (IPC) certificado por el DANE para el período septiembre 1 de 2019 a agosto 31 de 2020 más 2.5%. Para tener derecho a este auxilio se requiere que el empleado presente



previamente el certificado en que conste la inscripción en un plantel educativo aprobado por la autoridad competente. Para este evento, el trabajador tendrá derecho al pago de un máximo de 10 ciclos académicos en el pregrado.

El Banco reconocerá a los empleados que cursen carreras intermedias o tecnológicas, un auxilio anual de \$1.108.252 para el primer año de vigencia de la Convención. Para el segundo año de vigencia de la convención y a partir del 1 de septiembre de 2019, el Banco aumentará esta suma en un porcentaje igual a la variación del Índice de Precios al Consumidor Nacional (IPC) certificado por el DANE para el período septiembre 1 de 2018 a agosto 31 de 2019 más 2.3%. Para el tercer año de vigencia de la convención y a partir del 1 de septiembre de 2020, el Banco aumentará esta suma en un porcentaje igual a la variación del Índice de Precios al Consumidor Nacional (IPC) certificado por el DANE para el período septiembre 1 de 2019 a agosto 31 de 2020 más 2.5%. Para tener derecho a este auxilio se requiere que el empleado presente previamente el certificado en que conste la inscripción en un plantel educativo debidamente aprobado por la autoridad competente.

El Banco otorgará los anteriores auxilios educativos, dentro de las cuantías aquí pactadas, de tal manera que el empleado o hijo del mismo que lo haya recibido, lo siga recibiendo, siempre y cuando que acredite haber ganado el semestre, ciclo o año académico para el cual recibió el auxilio inmediatamente anterior.

Las partes estipulan expresamente que los auxilios de que trata este artículo no constituyen salario ni factor del mismo y, por lo tanto, no se computan como tal para efecto alguno.

ARTÍCULO 22o. PRIMA DE RESIDENCIA PARA SAN ANDRÉS Y PROVIDENCIA (ISLAS) - LETICIA

El Banco reconocerá a los empleados que laboran en San Andrés y Providencia (Islas) y Leticia por la vigencia de la Convención una suma Especial e independiente a su sueldo básico mensual y mien-



tras laboren en esta localidad, así:

- a. Para empleados que desempeñen cargos de categoría I a III, la suma de \$47.698
- b. Para empleados en cargos de categoría IV a V, la suma de \$66.045.
- c. Para empleados en cargos de categoría VI, la suma de \$77.050.

Las anteriores sumas se tendrán para todos los efectos como factor de salario y en consecuencia, tendrán incidencia prestacional.

Adicionalmente, el Banco reconocerá la suma de \$146.763 mensuales, por la vigencia de la Convención, para que estos mismos empleados puedan desempeñar a cabalidad sus funciones. Esta suma no tendrá incidencia prestacional, por no constituir salario y porque así se pacta expresamente. Esta suma se pagará siempre que el empleado labore en esta localidad y para todos los efectos se entiende independiente de su sueldo básico mensual.

Para el segundo año de vigencia de la convención y a partir del 1 de septiembre de 2019, el Banco aumentará estas sumas en un porcentaje igual a la variación del Índice de Precios al Consumidor Nacional (IPC) certificado por el DANE para el período septiembre 1 de 2018 a agosto 31 de 2019 más 2.3%. Para el tercer año de vigencia de la convención y a partir del 1 de septiembre de 2020, el Banco aumentará esta suma en un porcentaje igual a la variación del Índice de Precios al Consumidor Nacional (IPC) certificado por el DANE para el período septiembre 1 de 2019 a agosto 31 de 2020 más 2.5%.

ARTÍCULO 23o. DESCUENTO PARA EL SINDICATO

Del valor del incremento salarial que el Banco haga a sus trabajadores, tanto en el primero como en el segundo año y el tercer año de vigencia de la Convención, el Banco se compromete a descontar el veinte por ciento (20%) que será entregado a la Tesorería del Sindicato de la siguiente forma:



- a. El 20% que corresponda al personal afiliado se lo entregará directamente al Tesorero de cada una las Seccionales o Comités Seccionales.
- b. El 20% que se descuenta al personal no afiliado y que se denomina cuota de beneficio convencional, será entregado al Tesorero Nacional de ACEB.
- c. En todo caso, donde no hubiere Seccional ni Comité Seccional, estos descuentos se entregarán a la Tesorería Nacional. Para estos efectos la Junta Directiva Nacional informará al Banco a qué Seccional se deben enviar los descuentos de cada municipio y de qué municipios deben enviarse los descuentos a la Tesorería Nacional.

Tales dineros serán entregados a la ACEB a más tardar quince (15) días después de haber sido descontados.

ARTÍCULO 24o. AUXILIO ÓPTICO

El Banco reconocerá a los empleados, por una sola vez cada año de la vigencia de esta Convención, una suma no constitutiva de salario, con un tope máximo de \$195.682 como auxilio para cubrir la montura de sus anteojos.

Además el Banco reconocerá y pagará al empleado que lo requiera por rotura de sus lentes para anteojos o modificación de la fórmula, el valor de los lentes con un tope máximo de \$181.627, por una sola vez cada año, durante la vigencia de esta Convención y como auxilio no constitutivo de salario.

Cuando el empleado deba usar lentes de contacto, el Banco reconocerá por una sola vez por cada año de vigencia de esta convención, el valor de tales lentes, con un tope máximo de \$377.310, como auxilio no constitutivo de salario.

Para el segundo año de vigencia de la convención y a partir del 1 de septiembre de 2019, el Banco aumentará estas sumas en un porcentaje igual a la variación del Índice de Precios al Consumidor Nacional (IPC) certificado por el DANE para el período septiembre 1 de 2018



a agosto 31 de 2019 más 2.3%. Para el tercer año de vigencia de la convención y a partir del 1 de septiembre de 2020, el Banco aumentará esta suma en un porcentaje igual a la variación del Índice de Precios al Consumidor Nacional (IPC) certificado por el DANE para el período septiembre 1 de 2019 a agosto 31 de 2020 más 2.5%.

Queda entendido que el empleado que solicite el auxilio óptico por concepto de montura o lentes, no tiene derecho a solicitar el auxilio óptico por lentes de contacto y viceversa, durante el mismo año de vigencia de la convención.

Dichos reconocimientos se harán previa presentación por parte del empleado de la factura a su nombre debidamente cancelada, así como de la correspondiente fórmula en el caso de los lentes. En todo caso se requiere que los lentes o anteojos correspondan a prescripción médica.

ARTÍCULO 25. PROCEDIMIENTO PARA APLICACIÓN DE SANCIONES:

Para la aplicación de sanciones disciplinarias se aplicará el siguiente procedimiento:

El trabajador presuntamente inculcado deberá ser llamado a descargos para que explique su conducta dentro de los veinte (20) días hábiles siguientes a aquel en que el Banco tenga conocimiento de la presunta falta. El trabajador deberá tener al menos 3 días hábiles, para preparar la diligencia de descargos.

La citación a descargos, se hará mediante comunicación escrita al trabajador inculcado. En dicha citación se describirán de manera clara las presuntas faltas imputadas, y se determinará la fecha, hora y sitio de los descargos y se le correrá traslado de las pruebas que existan, para facilitarle el ejercicio de su derecho de defensa.

A los descargos podrán asistir dos representantes del sindicato al que pertenezca. Los representantes del sindicato podrán efectuar los planteamientos y observaciones que consideren oportunos, siempre y cuando sean conducentes y guarden relación con los hechos objeto



de la citación. De la declaración e intervenciones se dejará constancia en el acta de descargos. En todo caso los descargos se deben circunscribir a las faltas imputadas en la citación.

Finalizados los descargos, el Banco tendrá veinte (20) días hábiles para tomar la decisión de sanción disciplinaria correspondiente, la cual se notificará por escrito precisando la sanción aplicable, las razones jurídicas y de hecho en que soporta la decisión tomada, y apreciando los principios de razonabilidad, proporcionalidad y favorabilidad en la aplicación de las normas presuntamente violadas. Si por el contrario, a juicio del Banco no hay mérito para aplicar sanciones disciplinarias, se le informará por escrito al trabajador inculpado.

Una vez notificada la sanción disciplinaria, el trabajador inculpado podrá impugnar dicha determinación ante el superior jerárquico del que la haya tomado. Dicha Impugnación debe presentarse dentro de los 3 días hábiles siguientes a la notificación de la sanción. Recibida la solicitud, el Banco responderá por escrito al trabajador, confirmando, modificando o revocando dicha sanción, en un término máximo de 20 días corridos.

La diligencia de descargos, por solicitud de alguna de las partes, podrá ser suspendida máximo por una (1) vez.

Cuando el trabajador inculpado no se presente a los descargos en la oportunidad designada, deberá excusarse por escrito dentro de las veinticuatro (24) horas siguientes, y se fijará por una sola vez nueva fecha para realizar diligencia de descargos. Solo se aceptarán excusas por motivos de fuerza mayor, calamidad doméstica o incapacidad que estén debidamente soportadas y demostradas. En los casos en que el trabajador no presente excusa, o esta no sea aceptada, o no asista a la segunda citación a descargos, el Banco tomará la decisión disciplinaria correspondiente.

No producirá ningún efecto legal la sanción disciplinaria que el Banco imponga a sus trabajadores pretermitiendo el anterior procedimiento.



ARTÍCULO 26o. NO REPRESALIAS

El Banco no ejercerá ningún tipo de represalias ni ahora ni en el futuro contra los trabajadores, por haber participado en la presentación, discusión y defensa del presente pliego de peticiones.

ARTÍCULO 27o. AUXILIO A LA C.T.C.

El Banco auxiliará a la C.T.C., por una sola vez, con \$8.000.000, pagaderos dentro de los treinta (30) días siguientes a la firma de la Convención.

ARTÍCULO 28o. JORNADA LABORAL

La jornada laboral para los trabajadores será de 42 horas y 30 minutos y se desarrollará en 5 días a la semana. En consecuencia, cuando el Banco disponga del día sábado un trabajo adicional, extraordinario y por fuera de la jornada ordinaria semanal, pagará las horas extras que correspondan.

La jornada laboral máxima en las dependencias de la Dirección General en la ciudad de Bogotá será de 8 am a 5:30 pm cinco días a la semana, con interrupción de 1 hora para almuerzo, para un total de 42 horas y 30 minutos en la semana.

Para las oficinas en Bogotá se aplicará la misma jornada antes descrita.

Los horarios de entrada y salida fuera de Bogotá se ajustarán a la jornada máxima de 42 horas y 30 minutos, cinco días a la semana, tanto en áreas de la Dirección General que funcionan a nivel regional, como en Regionales y demás dependencias, así como en las oficinas ubicadas fuera de Bogotá.

Para el pago de las horas extras que se laboren, se requiere de autorización previa por parte del jefe inmediato del empleado.

Al cumplirse la jornada de trabajo diario, solo podrá retirarse el empleado cuando haya realizado el cuadro y cierre de operaciones correspondiente a sus funciones.



CAPÍTULO 3

ARTÍCULO 29. CARÁCTER JURÍDICO.

Con el fin de mantener la naturaleza laboral de los vínculos de los empleados provenientes de la red Megabanco y propiciar la vinculación laboral de nuevos empleados al Banco de Bogotá, las partes han pactado este CAPÍTULO, el cual contiene las normas y beneficios que les serán aplicables exclusivamente a éstos y a aquellos, sin que se les hagan extensivas otras normas o beneficios que hayan tenido su origen en convención, laudo, liberalidad o costumbre.

ARTÍCULO 30. CAMPO DE APLICACIÓN.

El presente Capítulo 3 se aplicará a todos los trabajadores que pasaron a laborar al BANCO DE BOGOTÁ por razón de la sustitución patronal que se produjo entre dicho Banco y MEGABANCO S.A. con excepción de los relacionados en el artículo 2.

Igualmente, este Capítulo 3 se le aplicará a los trabajadores que se vincularon con posterioridad a la sustitución patronal antes mencionada.

Este Capítulo 3 se le aplicará también a los nuevos trabajadores que el Banco vincule mediante contrato de trabajo a partir del 12 de septiembre de 2007.

El Banco se compromete a contratar a término indefinido por lo menos 400 empleados durante los seis (6) meses siguientes a la firma de esta convención, preferiblemente de los que hayan estado prestando servicios a través de empresas de servicios temporales. El Banco se compromete a contratar a término indefinido por lo menos 300 empleados durante los seis (6) meses siguientes al 1° de septiembre de 2019, preferiblemente de los que hayan estado prestando servicios a través de empresas de servicios temporales. El Banco se compromete a contratar a término indefinido por lo menos 300 empleados durante los seis (6) meses siguientes al 1° de septiembre de



2020, preferiblemente de los que hayan estado prestando servicios a través de empresas de servicios temporales.

Queda además convenido expresamente que a los trabajadores mencionados y a los de MEGABANCO S.A. no exceptuados anteriormente y con los que se produjo la sustitución patronal de que se trata, única y exclusivamente se les aplicará de la Convención Colectiva del BANCO DE BOGOTÁ el presente Capítulo 3.

PARÁGRAFO.-

El Banco se compromete a no propiciar el paso al régimen de este Capítulo a los empleados que han celebrado contrato de trabajo con anterioridad a la firma de esta convención con la red tradicional del Banco de Bogotá.

ARTÍCULO 31. PRIMA EXTRALEGAL.

El día 5 de junio de cada año el BANCO DE BOGOTÁ pagará a los trabajadores cobijados por el presente Capítulo 3, sueldo y medio (1 ½) básico o proporcional al término laborado, que lleven vinculados por contrato a término indefinido como mínimo 90 días a 30 de junio del respectivo año.

El día 5 de diciembre de cada año el BANCO DE BOGOTÁ pagará a los trabajadores cobijados por el presente Capítulo 3 un sueldo y medio (1½) básico o proporcional al término laborado, que lleven vinculados por contrato a término indefinido como mínimo 90 días a 31 de diciembre del respectivo año.

ARTÍCULO 32. PRIMA DE VACACIONES.

El Banco reconocerá a sus empleados una prima no constitutiva de salario por los períodos de vacaciones que se causen a partir del 1o. de septiembre de 2018 equivalente a diecinueve (19) días de salario básico que tenga el empleado en el momento de empezar a gozar de sus vacaciones, cuando disfruten del primer período de vacaciones, y el equivalente a veinticuatro (24) días de sueldo básico que tenga el



empleado en el momento de salir a gozar de sus vacaciones, cuando disfruten del segundo período en adelante.

Con la misma naturaleza, adicionalmente el Banco reconocerá a los empleados que laboren en las oficinas de San Andrés y Providencia (Islas) y Leticia (Amazonas), una prima de vacaciones especial de \$ 646.200, correspondiente al 80% del valor establecido en el artículo 4 de esta convención.

Para el segundo año de vigencia de la convención y a partir del 1 de septiembre de 2019, el Banco aumentará esta suma a un 90% del valor del auxilio establecido en el artículo 4 de esta Convención para el segundo año de vigencia.

Para el tercer año de vigencia de la convención y a partir del 1 de septiembre de 2020, el Banco aumentará esta suma a un 100% del valor del auxilio establecido en el artículo 4 de esta Convención para el tercer año de vigencia.

En los casos en que según lo aquí establecido, el trabajador haya adquirido el derecho a las vacaciones y éstas deban liquidarse proporcionalmente, la prima de vacaciones se liquidará proporcionalmente de acuerdo con la escala en donde se encuentre ubicado el empleado al momento del retiro.

Respecto de la duración de las vacaciones, a los trabajadores de este capítulo les aplicarán las mismas normas que se vienen aplicando a los trabajadores del régimen anterior.

ARTÍCULO 33. INDEMNIZACIÓN EN CASO DE MUERTE

A los trabajadores cobijados por el presente Capítulo 3 les será aplicable el artículo 9 de esta Convención.

ARTÍCULO 34. AUXILIO EDUCATIVO

A los trabajadores cobijados por el presente Capítulo 3 les será aplicable el artículo 21 de esta Convención.



ARTÍCULO 35. PRIMA DE ANTIGÜEDAD.

Para quienes se beneficien de este Capítulo 3 el Banco pagará una prima de antigüedad al cumplimiento de los siguientes períodos de servicios continuos, liquidable sobre el sueldo del funcionario en la fecha en que cumpla el respectivo quinquenio, así:

- a). Por cinco (5) años en el Banco, en el primer año de vigencia de la convención 22 días de sueldo básico, para el segundo año de vigencia de la convención 29 días de sueldo básico, para el tercer año de vigencia de la convención 37 días de sueldo básico.
- b). Por diez (10) años en el Banco, en el primer año de vigencia de la convención 36 días de sueldo básico, para el segundo año de vigencia de la convención 42 días de sueldo básico, para el tercer año de vigencia de la convención 48 días de sueldo básico.
- c). Por quince (15) años en el Banco, en el primer año de vigencia de la convención 51 días de sueldo básico, para el segundo año de vigencia de la convención 57 días de sueldo básico, para el tercer año de vigencia de la convención 63 días de sueldo básico.
- d). Por veinte (20) años en el Banco, en el primer año de vigencia de la convención 66 días de sueldo básico, para el segundo año de vigencia de la convención 72 días de sueldo básico, para el tercer año de vigencia de la convención 78 días de sueldo básico.
- e). Por veinticinco (25) años en el Banco, en el primer año de vigencia de la convención 75 días de sueldo básico, para el segundo año de vigencia de la convención 75 días de sueldo básico, para el tercer año de vigencia de la convención 78 días de sueldo básico.
- f) Por treinta (30) años en el Banco se reconocerán 90 días de sueldo básico.
- g) En los siguientes quinquenios se incrementará la prima en 15 días más a cada quinquenio.



ARTÍCULO 36. NATURALEZA JURÍDICA.

Las partes convienen expresamente que las primas, auxilios, bonificaciones, pólizas y préstamos convenidos en el presente Capítulo 3 no constituyen salario ni constituirán salario ni factor del mismo para ningún efecto.

ARTÍCULO 37. AUMENTO DE SALARIO

A los trabajadores cobijados por el presente Capítulo 3 les será aplicable el artículo 20 de esta Convención.

ARTÍCULO 38. DESCARGOS.

A los trabajadores cobijados por el presente Capítulo 3 les será aplicable el artículo 25 de esta Convención.

ARTÍCULO 39. JORNADA LABORAL

A los trabajadores cobijados por el presente Capítulo 3 les será aplicable el artículo 28 de esta Convención.

ARTÍCULO 40. DESCUENTOS PARA EL SINDICATO

A los trabajadores cobijados por el presente Capítulo 3 les será aplicable el artículo 23 de esta Convención.

ARTÍCULO 41. PRÉSTAMOS DE VIVIENDA.

A los trabajadores cobijados por el presente Capítulo 3 les será aplicable el artículo 3 de esta Convención.

ARTÍCULO 42. GARANTÍAS SINDICALES.

Cuando la ACEB así lo solicite, los empleados beneficiarios de este Capítulo 3 serán objeto de los permisos sindicales que contempla el artículo 19 de la Convención Colectiva suscrita entre el BANCO DE BOGOTÁ y la ACEB, los cuales serán imputables al número de permisos fijado en dicha norma y previos los trámites señalados en la misma norma.



ARTÍCULO 43. SERVICIOS MÉDICOS

A los trabajadores cobijados por el presente Capítulo 3 les será aplicable el artículo 5 de esta Convención.

ARTÍCULO 44. AUXILIO DE MATERNIDAD

La Empresa reconocerá y pagará al personal a su servicio, a partir del 1o. de septiembre de 2018, un auxilio de maternidad por valor de \$1.313.920, correspondiente al 80% del valor del auxilio establecido en el artículo 7 de esta Convención para el primer año de vigencia, por cada hijo nacido a las trabajadoras del Banco o a la esposa o compañera permanente debidamente inscrita de cualquier trabajador, para el primer año de vigencia de la Convención.

Para el segundo año de vigencia de la convención y a partir del 1 de septiembre de 2019, el Banco aumentará esta suma a un 90% del valor del auxilio establecido en el artículo 7 de esta Convención para el segundo año de vigencia.

Para el tercer año de vigencia de la convención y a partir del 1 de septiembre de 2020, el Banco aumentará esta suma a un 100% del valor del auxilio establecido en el artículo 7 de esta Convención para el tercer año de vigencia.

El Banco concederá al empleado varón por nacimiento de un hijo, vivo o muerto, un permiso de dos (2) días, con el fin de que el empleado pueda realizar las diligencias que sean indispensables por este motivo y siempre que el día del nacimiento y el siguiente sean días hábiles.

ARTÍCULO 45. AUXILIO FUNERARIO

La Empresa reconocerá y pagará los gastos razonables de defunción de sus empleados, así mismo, auxiliará a partir del 1o. de septiembre de 2018, con una suma de \$679.304, correspondiente al 80% del valor del auxilio establecido en el artículo 12 de esta Convención para el primer año de vigencia, a su personal para los gastos de entierro de sus familiares.



Para el segundo año de vigencia de la convención y a partir del 1 de septiembre de 2019, el Banco aumentará esta suma a un 90% del valor del auxilio establecido en el artículo 12 de esta Convención para el segundo año de vigencia.

Para el tercer año de vigencia de la convención y a partir del 1 de septiembre de 2020, el Banco aumentará esta suma a un 100% del valor del auxilio establecido en el artículo 12 de esta Convención para el tercer año de vigencia.

Este auxilio se pagará así:

Casados: cónyuge, hijos debidamente reconocidos, siempre que dependan económicamente del trabajador.

Solteros: padres que dependan económicamente del trabajador o compañera permanente inscrita e hijos reconocidos, siempre que dependan económicamente.

ARTÍCULO 46. BONIFICACIÓN AL TRABAJADOR CUYO CONTRATO TERMINA PARA RECIBIR PENSIÓN.

A los trabajadores cobijados por el presente Capítulo 3 les será aplicable el artículo 10 de esta Convención.

ARTÍCULO 47. PÓLIZA PARA QUIENES MANEJAN VALORES

A los trabajadores cobijados por el presente Capítulo 3 les será aplicable el artículo 14 de esta Convención.

ARTÍCULO 48. AUXILIO ÓPTICO

El Banco reconocerá a los empleados, por una sola vez, como auxilio para cubrir la montura de sus anteojos, a partir del 1o. de septiembre de 2018, una suma no constitutiva de salario por valor de \$156.546, correspondiente al 80% del valor del auxilio establecido en el artículo 24 de esta Convención para el primer año de vigencia.

Además el Banco reconocerá y pagará al empleado que lo requiera por rotura de sus lentes para anteojos o modificación de la fórmula,



por una sola vez, a partir del 1o. de septiembre de 2018, una suma no constitutiva de salario por valor de \$145.302 equivalente al 80% del valor del auxilio establecido en el artículo 24 de esta Convención para el primer año de vigencia.

Cuando el empleado deba usar lentes de contacto, el Banco reconocerá y pagará al empleado el valor de tales lentes, por una sola vez, a partir del 1o. de septiembre de 2018, una suma no constitutiva de salario por valor de \$301.848, equivalente al 80% del valor del auxilio establecido en el artículo 24 de esta Convención para el primer año de vigencia.

Para el segundo año de vigencia de la convención y a partir del 1 de septiembre de 2019, el Banco aumentará estas sumas en un porcentaje igual al 90% del valor del auxilio establecido en el artículo 24 de esta Convención para el segundo año de vigencia.

Para el tercer año de vigencia de la convención y a partir del 1 de septiembre de 2020, el Banco aumentará estas sumas en un porcentaje igual al 100% del valor del auxilio establecido en el artículo 24 de esta Convención para el tercer año de vigencia.

Queda entendido que el empleado que solicite el auxilio óptico por concepto de montura o lentes, no tiene derecho a solicitar el auxilio óptico por lentes de contacto y viceversa, durante el mismo año de vigencia de la convención.

Dichos reconocimientos se harán previa presentación por parte del empleado de la factura a su nombre debidamente cancelada, así como de la correspondiente fórmula en el caso de los lentes. En todo caso se requiere que los lentes o anteojos correspondan a prescripción médica.

ARTÍCULO 49o. AUXILIO DE ALIMENTACIÓN EN RAZÓN DE LA JORNADA CONTINUA

Durante el primer año de vigencia de la presente Convención Colectiva, para aquellos trabajadores que presten sus servicios en la ciudad



de Bogotá y en aquellas ciudades en que se establezca jornada continua y completa, igual a la de Bogotá, el Banco dará por el día efectivamente trabajado, un auxilio de \$7.217, correspondiente al 80% del valor del auxilio establecido en el artículo 17 de esta Convención para el primer año de vigencia.

Para el segundo año de vigencia de la convención y a partir del 1 de septiembre de 2019, el Banco aumentará estas sumas en un porcentaje igual al 90% del valor del auxilio establecido en el artículo 17 de esta Convención para el segundo año de vigencia.

Para el tercer año de vigencia de la convención y a partir del 1 de septiembre de 2020, el Banco aumentará estas sumas en un porcentaje igual al 100% del valor del auxilio establecido en el artículo 17 de esta Convención para el tercer año de vigencia.

Para los empleados que laboren en localidades en donde la jornada de atención al público esté comprendida entre las 8:00 a.m. y la 1:30 p.m. ó 2:00 p.m., por ser el horario del último día de semana, el Banco dará por el día efectivamente trabajado, un auxilio de \$4.123, correspondiente al 80% del valor del auxilio establecido en el artículo 17 de esta Convención para el primer año de vigencia.

Para el segundo año de vigencia de la convención y a partir del 1 de septiembre de 2019, el Banco aumentará estas sumas en un porcentaje igual al 90% del valor del auxilio establecido en el artículo 17 de esta Convención para el segundo año de vigencia.

Para el tercer año de vigencia de la convención y a partir del 1 de septiembre de 2020, el Banco aumentará estas sumas en un porcentaje igual al 100% del valor del auxilio establecido en el artículo 17 de esta Convención para el tercer año de vigencia.

Como los anteriores beneficios se conceden para que el trabajador pueda desempeñar a cabalidad sus funciones, las partes estipulan expresamente que no constituyen salario ni factor del mismo y, por lo tanto, no se computan como tal para efectos legales.



Este auxilio se pagará con la primera quincena del mes siguiente en que se haya laborado en la forma exigida, para tener derecho a él.

ARTÍCULO 50o. AUMENTO ESPECIAL Y ÚNICO PARA CAJEROS

A quienes el 1o. de septiembre de 2018, estén desempeñando el cargo de Cajeros, y de Auxiliares de Bóveda que cumplan labores de recuento, el Banco además del aumento general de salario pactado para el primer año, les hará en dicho año, un aumento inicial, adicional y especial de \$7.182 mensuales correspondiente al 80% del valor del aumento establecido en el artículo 16 de esta Convención para el primer año de vigencia.

Para el tercer año de vigencia de la convención y a partir del 1 de septiembre de 2020, el Banco incrementará estas sumas en un porcentaje igual al 100% del valor del aumento establecido en el artículo 16 de esta Convención para el tercer año de vigencia.

ARTÍCULO 51o. PRIMA DE RESIDENCIA PARA SAN ANDRÉS Y PROVIDENCIA (ISLAS) - LETICIA

El Banco reconocerá a los empleados que laboran en San Andrés y Providencia (Islas) y Leticia por la vigencia de la Convención una suma Especial e independiente a su sueldo básico mensual y mientras laboren en esta localidad, así:

- a. Para empleados que desempeñen cargos de categoría I a III, la suma de \$38.158
- b. Para empleados en cargos de categoría IV a V, la suma de \$52.836.
- c. Para empleados en cargos de categoría VI, la suma de \$61.640.

Las anteriores sumas se tendrán para todos los efectos como factor de salario y en consecuencia, tendrán incidencia prestacional.

Adicionalmente, el Banco reconocerá la suma de \$117.410 mensuales, por la vigencia de la Convención, para que estos mismos emplea-



dos puedan desempeñar a cabalidad sus funciones. Esta suma no tendrá incidencia prestacional, por no constituir un salario y porque así se pacta expresamente. Esta suma se pagará siempre que el empleado labore en esta localidad y para todos los efectos se entiende independientemente de su sueldo básico mensual.

Para el segundo año de vigencia de la convención y a partir de 1° de septiembre de 2019, el Banco aumentará estas sumas en un porcentaje igual al 90% del valor del auxilio establecido en el artículo 22 de esta Convención para el segundo año de vigencia.

Para el tercer año de vigencia de la convención y a partir de 1° de septiembre de 2020, el Banco aumentará estas sumas en un porcentaje igual al 100% del valor del auxilio establecido en el artículo 22 de esta Convención para el tercer año de vigencia.

La presente Convención se firma en la ciudad de Bogotá, hoy veintisiete (27) de agosto de dos mil dieciocho (2018), en tres ejemplares, uno para cada parte y uno para depósito ante el Ministerio de Trabajo.



CESAR PRADO VILLEGAS
C.C. # 94.312.021 de Palmira

JAMER CARRILLO ALARCÓN
C.C. # de 93.290.812 de Libano

FERNANDO BAQUERO G.
C.C. # 19.332.461 de Bogotá

LUIS ARTURO ORTIZ R.
C.C. # 176.881 de Albán

JULIAN SINISTERRA REYES
C.C. # 16.689.403 de Cali

MIGUEL GALVES SIERRA.
C.C. # 15.511.174 de Copacabana

DIEGO MONTOYA OSSA
C.C. # 98.538.204 de Itagüí

NECTHY GIRALDO MONTOYA
C.C. # 65.745.425 de Ibagué

JAIME ARIAS HERNANDEZ
C.C. 19.417.229 de Bogotá

SERGIO DAVID GARCIA OSORIO
C.C. # 79.467.791 de Bogotá

VERONICA ROCHA CORREDOR
C.C. 52.415.899 BTA

JAIME ALBERTO RAMIREZ GOMEZ
C.C. 94.373.218 de Cali

JUAN FRANCISCO SÁNCHEZ Z.
C.C. 19.170.494 BTA



REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES COMITÉS BANCO DE BOGOTÀ

COPASST

Juan Francisco Sánchez Z.

Correo: acebnacional@aceb.org.co

Tel. (091) 3383724

Cel. 3138700509

Luis Alberto Ruiz Areiza

Correo: luis.ruiz@aceb.org.co

Tel. (091) 3383724 ext. 26

Sergio García Osorio

Correo: sergio.garcia@aceb.org.co

Cel.3004198751

Miguel Galves Sierra

Correo: miguel.galves@aceb.org.co

Cel. 3176460527

COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL

Luis Arturo Ortiz Rodríguez

Correo: luis.ortiz@aceb.org.co

Tel. (091) 3383724 ext. 31

Cel. 3138708964

María Victoria Cortés G.

Correo: mariacortes@aceb.org.co

Tel. (091) 3383724 ext. 27

COMITÉ DE VIVIENDA

Juan Francisco Sánchez Z.

Correo: acebnacional@aceb.org.co

Tel. (091) 3383724

Cel. 3138700509

Luis Arturo Ortiz Rodríguez

Correo: luis.ortiz@aceb.org.co

Tel. (091) 3383724 ext. 31

Cel. 313 8708964

COMITÉ DE RECLAMOS

Luis Arturo Ortiz Rodríguez

Correo: luis.ortiz@aceb.org.co

Tel. (091) 3383724 ext. 31

Necthy Giraldo Montoya

Correo: necthy.giraldo@aceb.org.co

Tel. (091) 3383724 ext. 35

Cel. 300 5929647



**ASOCIACIÓN COLOMBIANA DE EMPLEADOS BANCARIOS - ACEB -
CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO BANCO DE BOGOTÁ
2018-2021**



| CONCEPTO | PORCENTAJE | | PRIMER AÑO | | SEGUNDO AÑO | | TERCER AÑO | |
|---|------------|-------|----------------|----------------|-------------|----------------|------------|----------------|
| | ANTIGUO | NUEVO | Antiguo | Nuevo | Antiguo | Nuevo | Antiguo | Nuevo |
| | | | 6,3 % | | IPC + 2,3 | IPC + 2,3 | IPC + 2,5 | IPC + 2,5 |
| INCREMENTO SALARIAL | | | | | | | | |
| AUXILIO EXTRALEGAL DE TRANSPORTE. Sin tope de sueldo El auxilio legal de transporte más(+) | 6,3 | | 13.317 | | IPC + 2,3 | | IPC + 2,5 | |
| Transporte localidad diferente donde vive el trabajador. El auxilio legal de transporte más(+) | 6,3 | | 19.988 | | IPC + 2,3 | | IPC + 2,5 | |
| AUMENTO ESPECIAL Y UNICO PARA CAJEROS---del sueldo de cada uno | 6,3 | 80% | 8.978 | 7.182 | | | IPC + 4,8 | 100% |
| AUXILIO DE ALIMENTACIÓN JORNADA CONTINUA | 6,3 | 80% | 9.022 | 7.217 | IPC + 2,3 | 90% | IPC + 2,5 | 100% |
| AUXILIO DE ALIMENTACIÓN otras localidades | 6,3 | 80% | 5.153 | 4.123 | IPC + 2,3 | 90% | IPC + 2,5 | 100% |
| SUBSIDIO NOCTURNO Para transporte y cena | 6,3 | 80% | 9.022 | 7.217 | IPC + 2,3 | 90% | IPC + 2,5 | 100% |
| PRÉSTAMOS PARA VIVIENDA | | | | | | | | |
| Primer préstamo. Tasa 4% | 22,22 | | 110.000.000,00 | 110.000.000,00 | | 118.000.000,00 | | 125.000.000,00 |
| Bonificación para vivienda primer crédito | 13,64 | | 1.400.000,00 | 1.400.000,00 | IPC + 2,3 | 2,3 | IPC + 2,5 | 2,5 |
| Segundo préstamo. Tasa 4% | 17,65 | | 60.000.000,00 | 60.000.000,00 | | 65.000.000,00 | | 70.000.000,00 |
| Tercer Crédito. Tasa 4% 70 créditos año convencional | 12,50 | | 45.000.000,00 | 45.000.000,00 | | 48.000.000,00 | | 53.000.000,00 |
| AUXILIO DE MATERNIDAD | | | | | | | | |
| 8 días hábiles de permiso Ley María y 14 semanas de licencia de maternidad. | 6,3 | 80% | 1.642.400 | 1313920 | IPC + 2,3 | 90% | IPC + 2,5 | 100% |
| AUXILIO ÓPTICO | | | | | | | | |
| Montura de Anteojos | 6,3 | 80% | 195.682 | 156.546 | IPC + 2,3 | 90% | IPC + 2,5 | 100% |
| Lentes para anteojos | 6,3 | 80% | 181.627 | 145.302 | IPC + 2,3 | 90% | IPC + 2,5 | 100% |
| Ó lentes de contacto | 6,3 | 80% | 377.310 | 301.848 | IPC + 2,3 | 90% | IPC + 2,5 | 100% |

| CONCEPTO | PORCENTAJE | | PRIMER AÑO | | SEGUNDO AÑO | | TERCER AÑO | |
|--|------------|-------|------------|------------|-------------|-------|------------|-------|
| | ANTIGUO | NUEVO | Antiguo | Nuevo | Antiguo | Nuevo | Antiguo | Nuevo |
| | | | | | | | | |
| AUXILIO EDUCATIVO PARA TRABAJADORES Univ. carrera profesional, pregrado o posgrado carrera intermedia o tecnológica | 6,3 | 6,3 | 1.385.313 | 1.385.313 | IPC + 2,3 | 2,3 | IPC + 2,5 | 2,5 |
| | 6,3 | 6,3 | 1.108.252 | 1.108.252 | IPC + 2,3 | 2,3 | IPC + 2,5 | 2,5 |
| PARA HIJOS DE TRABAJADORES Primaria o Secundaria (Aux Anual) | 6,3 | 6,3 | 293.341 | 293.341 | IPC + 2,3 | 2,3 | IPC + 2,5 | 2,5 |
| Técnicas o Tecnológicas | | | 340.000 | 340.000 | IPC + 2,3 | 2,3 | IPC + 2,5 | 2,5 |
| Carreras Universitarias (Auxilio Anual) | 6,3 | 6,3 | 716.901 | 716.901 | IPC + 2,3 | 2,3 | IPC + 2,5 | 2,5 |
| AUXILIO FUNERARIO Gastos de defunción del empleado Casados: Cónyuge, hijos reconocidos que dependan económicamente del trabajador. Solteros: Padres que dependan económicamente del trabajador. | 6,3 | 80% | 849.130 | 679.304 | IPC + 2,3 | 90% | IPC + 2,5 | 100% |
| BONIFICACIÓN POR PENSIÓN | 6,3 | 80% | 849.130 | 679.304 | IPC + 2,3 | 90% | IPC + 2,5 | 100% |
| BONIFICACIÓN EN CASO DE MUERTE | 6,3 | 6,3 | 4.373.505 | 4.373.505 | IPC + 2,3 | 2,3 | IPC + 2,5 | 2,5 |
| Natural | 6,3 | 6,3 | 32.287.612 | 32.287.612 | IPC + 2,3 | 2,3 | IPC + 2,5 | 2,5 |
| Accidente de trabajo | 6,3 | 6,3 | 32.581.135 | 32.581.135 | IPC + 2,3 | 2,3 | IPC + 2,5 | 2,5 |
| Atraco o Robo | 6,3 | 6,3 | 33.168.182 | 33.168.182 | IPC + 2,3 | 2,3 | IPC + 2,5 | 2,5 |
| PÓLIZA PARA QUIENES MANEJAN VALORES o desmembración. Muerte | 6,3 | 6,3 | 38.158.088 | 38.158.088 | IPC + 2,3 | 2,3 | IPC + 2,5 | 2,5 |
| PRIMA DE RESIDENCIA PARA SAN ANDRÉS Y PROVIDENCIA (Con incidencia Prestacional) | | | | | | | | |
| Cargos de Categoría I a III | 6,3 | 80% | 47.698 | 38.158 | IPC + 2,3 | 90% | IPC + 2,5 | 100% |
| Cargos de Categoría IV a V | 6,3 | 80% | 66.045 | 52.836 | IPC + 2,3 | 90% | IPC + 2,5 | 100% |
| Cargos de Categoría VI | 6,3 | 80% | 77.050 | 61.640 | IPC + 2,3 | 90% | IPC + 2,5 | 100% |
| Adicionalmente el Banco reconocerá mensualmente (sin incidencia prestacional) | 6,3 | 80% | 146.763 | 117.410 | IPC + 2,3 | 90% | IPC + 2,5 | 100% |



