

# ACTA EXTRA CONVENCIONAL #1

## NEGOCIACION COLECTIVA - PLIEGO DE PETICIONES 2023

Entre BANCOLOMBIA sociedad comercial anónima con domicilio principal en la ciudad de Medellín, representada por los suscritos ENRIQUE GONZÁLEZ BACCI, LUZ MARIA VELÁSQUEZ ZAPATA, GUSTAVO ADOLFO DUQUE MEJÍA, y FRANCISCO JAVIER AGUILAR MAYA, debidamente autorizados por dicha sociedad, de una parte, la que en adelante se llamarán BANCOLOMBIA; y de la otra, el Sindicato Nacional de Trabajadores de Bancolombia-SINTRABANCOL- representado por los suscritos ADÁN FERNEY PINEDA BONILLA, RAÚL ADOLFO CASTAÑO CADENA, LUIS ENRIQUE LARA TORRES, FERNANDO CARTAGENA DELGADO Y LUIS BERNARDO MORALES MONTOYA y la Unión Nacional de Empleados Bancarios - UNEB representada por JUAN CARLOS VÁSQUEZ JARAMILLO, RAÚL LEÓN CÁRDENAS, FRANCISCO JAVIER LÓPEZ PÉREZ, NICOLÁS ALBERTO ACEVEDO CUARTAS E HILDEBRANDO LEON CORTÉS, con poder suficiente para suscribir el presente acto, otorgado por las asambleas generales de dichas organizaciones sindicales, que en adelante se llamarán SINTRABANCOL y UNEB, organizaciones sindicales de primer grado y dentro de la etapa de arreglo directo, en Medellín; y con el fin de atender los planteamientos en el pliego de peticiones presentado por los sindicatos, hemos convenido suscribir la presente acta extra convencional, sobre el siguiente tema:

Bancolombia ratifica lo expresado en el acta extraconvencional #1 de 2017 en la cual se definió para los contratos a términos fijos y tiempos parciales lo siguiente: "Con el fin de promover el talento humano interno, aquellos empleados amparados por la convención colectiva de trabajo, que laboren en jornadas parciales o mediante contrato a término fijo, tendrán prioridad para cubrir las vacantes que se presenten en cargos a término indefinido o jornadas completas, priorizando por el orden de antigüedad"

Para constancia se firma en Medellín, por las partes en cinco ejemplares del mismo tenor, a los 20 días del mes de octubre de 2023.

**POR EL BANCO**

  
ENRIQUE GONZALEZ BACCI

  
LUZ MARÍA VELÁSQUEZ ZAPATA

  
GUSTAVO DUQUE MEJÍA

  
FRANCISCO AGUILAR MAYA

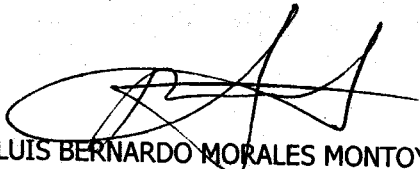
**POR SINTRABANCOL**

  
ADÁN FERNEY PINEDA BONILLA

  
RAÚL A. CASTAÑO CADENA

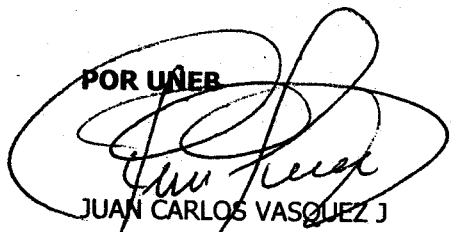
  
FERNANDO CARTAGENA DELGADO

  
LUIS ENRIQUE LARA TORRES



LUIS BERNARDO MORALES MONTOYA

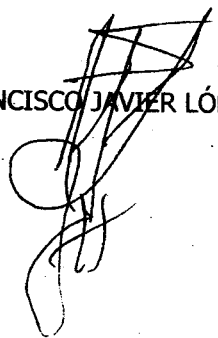
**POR UNEB**



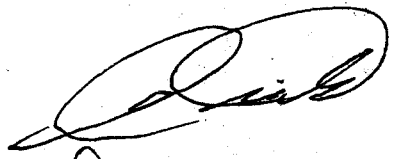
JUAN CARLOS VASQUEZ J



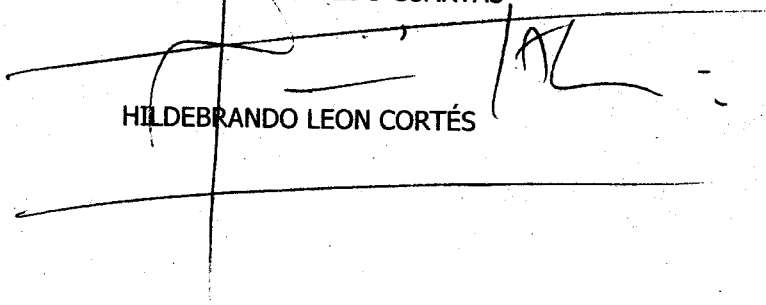
RAÚL LEÓN CÁRDENAS



FRANCISCO JAVIER LÓPEZ PÉREZ



NICOLÁS A. ACEVEDO CUARTAS



HILDEBRANDO LEON CORTÉS

**BANCOLOMBIA S.A.  
NEGOCIACIÓN COLECTIVA 2023**

**CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO CELEBRADA ENTRE BANCOLOMBIA  
S.A. Y LOS SINDICATOS SINTRABANCOL Y UNEB**

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

Las cláusulas de esta convención son las siguientes:

**PREÁMBULO**

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

**CAPÍTULO I  
NORMAS GENERALES**

**ARTÍCULO 1º - PARTES**

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

**PARÁGRAFO**

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

## **ARTÍCULO 2° - VIGENCIA DE LA CONVENCION**

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

## **ARTÍCULO 3° - NORMAS VIGENTES**

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

## **CAPÍTULO II SALARIOS**

### **ARTÍCULO 4° - AUMENTO GENERAL**

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

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

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

### **PARÁGRAFO 1°**

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

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

Para los incrementos del segundo y del tercer año de la presente Convención Colectiva de Trabajo, en el evento que se presente una variación negativa del Índice de Precios al Consumidor (IPC) total nacional, de los últimos doce meses para el período noviembre -octubre de 2024 y 2025, el BANCO aplicará como incremento los puntos porcentuales adicionales, definidos en el presente artículo, sin tener en cuenta el valor negativo de la variación del Índice de Precios al Consumidor (IPC) total nacional. Si en diciembre 31 de los años 2024 y 2025 la variación del Índice de Precios al Consumidor (IPC) total nacional es positiva, el BANCO aplicará esta mayor variación a partir del 1° de enero del año siguiente.

**ARTÍCULO 5° - SUELDOS MÍNIMOS DE LOS NIVELES DEL ESCALAFÓN**

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

**Primer Año:**

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

**Segundo Año:**

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

**Tercer Año:**

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

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

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

**PARÁGRAFO**

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

**Primer Año:**

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

**Segundo Año:**

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

**Tercer Año:**

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

**ARTÍCULO 6° - AUMENTO POR ASCENSOS**

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

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

período noviembre 2023 - octubre 2024, adicionado en dos punto tres puntos (2.3) porcentuales.

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

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

#### **ARTÍCULO 7° - AUMENTO POR VEINTE AÑOS DE SERVICIOS**

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

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

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

#### **PARÁGRAFO**

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

### **CAPÍTULO III PRIMAS**

#### **ARTÍCULO 8° - PRIMA DE RADICACIÓN**

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

CIUDADES	VALOR MENSUAL
Aguachica (cesar)	\$ 42.238
Barrancabermeja (Santander)	\$ 84.461
San Andrés (islas)	\$464.553
Granada (Meta)	\$ 42.238
Melgar (Tolima)	\$ 42.238
Florencia (Caquetá)	\$ 42.238
Ciénaga (Magdalena)	\$ 63.353
Magangué (Bolívar)	\$ 63.353
Cartagena (Bolívar)	\$ 126.713
Plato (Magdalena)	\$ 63.353
El Dificil (Magdalena)	\$ 84.461
Valledupar	\$ 105.576
Riohacha	\$ 168.957
Cúcuta	\$ 84.461
Apartadó (Antioquia)	\$ 108.109
Buenaventura (Valle)	\$ 147.830
Pasto	\$ 147.830
Túquerres (Nariño)	\$ 147.830
Ipiales (Nariño)	\$ 147.830
Tumaco (Nariño)	\$ 147.830

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

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

#### **CAPÍTULO IV VIVIENDA**

##### **ARTÍCULO 9° - CRÉDITO DE VIVIENDA**

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



### **PARÁGRAFO - FONDOS DE VIVIENDA**

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

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

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

Adicionalmente se realizarán aportes extraordinarios de capital para aprobar:

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

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

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

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

## **CAPÍTULO V EDUCACIÓN**

### **ARTÍCULO 10° - AUXILIOS DE EDUCACIÓN**

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

Tipo de Estudio	Valor del auxilio individual			
	Cónyuge	Empleados con contrato a término fijo	Empleados con contrato a término indefinido	Hijos
Especial	-	-	-	7.412.492
Guardería	-	-	-	806.048
Preprimaria	-	-	-	966.851
Primaria	-	-	-	966.851
Secundaria	386.744	-	-	992.634
Tecnológico	483.426	1.450.273	2.934.308	1.127.991
Universitario	483.426	1.611.413	3.255.053	1.611.413

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

Estos auxilios no constituyen salario.

#### **PARÁGRAFO 1º**

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

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

#### **PARÁGRAFO 2º**

A partir de la firma de la presente convención, el Banco concederá préstamos de educación a los empleados cobijados por la misma en los siguientes términos:

Cuantía: Hasta 25 SMLMV

Plazo: 60 meses

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

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

Antigüedad: 2 años.

Condiciones:

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

Condiciones en caso de retiro

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

**PARÁGRAFO 3º**

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

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

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

**CONDICIONES**

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

**CAPÍTULO VI  
SALUD**

**ARTÍCULO 11º - AUXILIO PARA PRIMA EN PÓLIZA DE SALUD**

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

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

Este auxilio no constituye salario.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

<b>AMPARO BASICOS</b>			
<b>PLANES</b>			
GASTOS POR DIA DE HABITACIÓN	\$	310,183	\$ 377,334
UNIDAD DE CUIDADOS INTENSIVOS	\$	1,033,944	\$ 1,378,593
CAMA DE ACOMPAÑANTE	\$	51,695	\$ 51,695
<b>HONORARIO POR VISITAS MÉDICAS</b>			
VISITAS PRE - POSTHOSPITALARIAS (Hasta 5)	\$	86,162	\$ 137,858
VISITAS HOSPITALARIAS DURANTE LOS 1ros 5 DÍAS (Hasta 2 Diarias)	\$	86,162	\$ 137,858
VISITAS HOSPITALARIAS A PARTIR DEL Día 6to ( 1 Diaria)	\$	86,162	\$ 137,858
HONORARIOS QUIRÚRGICOS	\$	7,375,474	\$ 19,508,399
HONORARIOS ANESTESIOLOGO	\$	2,950,190	\$ 7,803,360
<b>GASTOS HOSPITALARIOS</b>			
LOS PRIMEROS 30 DIAS DE HOSPITALIZACION	\$	5,531,607	\$ 14,956,437
MEDICAMENTOS POST HOSPITALARIOS	\$	5,531,607	\$ 14,956,437
DEL DIA 31 AL DIA 120 DE HOPITALIZACIÓN	\$	5,531,607	\$ 14,956,437
ENFERMERA ESPECIAL	\$	41,362	\$ 65,027
CIRUGIA AMBULATORIA Y TRATAMIENTO DE FRACTURA		SI	SI
MEDICAMENTOS AMBULATORIOS POR TTO ODONTOLOGICO	\$	2,757,186	\$ 12,355,317
TRATAMIENTOS ODONTOLOGICOS POR ACCIDENTE	\$	2,757,186	\$ 12,355,317
TRATAMIENTO AMBULATORIO POR CANCER Y LEUCEMIA	\$	11,063,213	\$ 37,065,955
FISIOTERAPIA	\$	1,240,734	\$ 1,950,840
FISIOTERAPIA VALOR SESION	\$	41,331	\$ 65,027

**EXAMENES DE DIAGNOSTICO.**

DIA DE HABITACION EXAMEN DE DIAGNOSTICO	\$	310,183	\$	357,655
GASTOS MISCELANEOS	\$	7,375,474	\$	19,508,398
GASTOS QUIRURGICOS	\$	7,375,474	\$	20,776,444
MEDICAMENTO AMBULATORIO PARA TTO ESPECIFICO	\$	9,650,156	\$	12,355,317
TRATAMIENTO ESPECIFICO FUERA DE HOSPITAL O CLINICA	\$	9,650,156	\$	12,355,317
GASTOS FUNERARIOS	\$	4,860,000	\$	4,860,000
<b>GASTOS MEDICOS MAYORES</b>				
VALOR ASEGURADO MAXIMO	\$	22,126,423	\$	30,888,297
GASTOS POR DIA DE HOSPITALIZACION	\$	134,411	\$	138,185
UNIDAD DE CUIDADOS INTENSIVOS	\$	396,345	\$	620,721
PORCENTAJE DE REEMBOLSO		80%		80%
<b>AMPARO A LA MATERNIDAD</b>				
GASTOS POR DIA DE HOSPITALIZACION	\$	310,183	\$	357,655
GASTOS QUIRURGICOS	\$	1,654,311	\$	6,372,742
HONORARIOS DE ANESTESIOLOGO	\$	1,102,872	\$	3,121,345
GASTOS HOSPITALARIOS	\$	1,654,311	\$	6,372,741
PLAN DE ATENCION MEDICA DOMICILIARIA MAS MEDICAMENTOS	\$	12,318,164	\$	12,318,164

	PLAN 1			PLAN 2		
<b>AFILIADO</b>	\$ 223,425	\$ 202,828	\$ 20,597	\$ 240,968	\$ 190,739	\$ 50,229
<b>UN FAMILIAR</b>	\$ 233,603	\$ 211,980	\$ 21,622	\$ 258,784	\$ 192,615	\$ 66,170
<b>DOS FAMILIARES</b>	\$ 360,479	\$ 328,046	\$ 32,433	\$ 388,190	\$ 296,203	\$ 91,987
<b>TRES FAMILIARES</b>	\$ 508,691	\$ 463,300	\$ 45,391	\$ 543,471	\$ 405,031	\$ 138,440
<b>UN PROGENITOR</b>	\$ 436,735	\$ -	\$ 436,735	\$ 509,166	\$ -	\$ 509,166
<b>DOS PROGENITORES</b>	\$ 873,475	\$ -	\$ 873,475	\$ 1,018,339	\$ -	\$ 1,018,339
<b>CONSULTA EXTERNA</b>	INCLUIDA			\$ 63,494	\$ -	\$ 63,494

	PLAN 1			PLAN 2		
<b>AFILIADO</b>	\$ 223,425	\$ 202,828	\$ 20,597	\$ 240,968	\$ 190,739	\$ 50,229
<b>UN PROGENITOR</b>	\$ 436,735	\$ 408,778	\$ 27,956	\$ 509,166	\$ 404,640	\$ 104,526
<b>DOS PROGENITORES</b>	\$ 873,475	\$ 819,324	\$ 54,151	\$ 1,018,339	\$ 809,294	\$ 209,045
<b>CONSULTA EXTERNA</b>	INCLUIDA			\$ 63,494	\$ -	\$ 63,494

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

### **ARTÍCULO 12° - COMITÉ DE SALUD OCUPACIONAL**

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

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

### **PARÁGRAFO**

Este valor aplica para el COPASST de Bancolombia únicamente.

## **CAPÍTULO VII AUXILIOS**

### **ARTÍCULO 13° - INCENTIVO DE CAJA**

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

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

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

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

o proporcionalmente a los días laborados en los referidos oficios, siempre y cuando no tengan ningún descuadre en el respectivo mes.

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

Dichos incentivos constituyen salario.

#### **ARTÍCULO 14° - AUXILIO DE ALIMENTACIÓN**

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

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

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

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

Este auxilio constituye salario.

#### **ARTÍCULO 15° - AUXILIO PARA ANTEOJOS**

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

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

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



(2.5) porcentuales.

Este auxilio no constituye salario.

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

#### **ARTÍCULO 16° - AUXILIOS POR NACIMIENTO Y ADOPCIÓN**

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

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

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

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

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

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

Estos auxilios no constituyen salario.

#### **ARTÍCULO 17° - AUXILIO POR FALLECIMIENTO**

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

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

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

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

Para el tercer año de vigencia esto auxilios serán reajustados en un porcentaje equivalente a la variación del Índice de Precios al Consumidor (IPC) total nacional, certificada por el DANE o la entidad que haga sus veces, correspondiente al período noviembre 4- octubre 2025, adicionado en dos punto cinco puntos (2.5) porcentuales.

Estos auxilios no constituyen salario.

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

#### **ARTÍCULO 18° - TOPES SALARIALES PARA AUXILIOS**

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

Para el segundo año convencional dicho tope se incrementará en un porcentaje equivalente a la variación del Índice de Precios al Consumidor (IPC) total nacional, certificada por el DANE o la entidad que haga sus veces, correspondiente al período noviembre 3- octubre 2024, adicionado en dos punto tres puntos (2.3) porcentuales.

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

#### **ARTÍCULO 19° - AUXILIO DE TRANSPORTE NOCTURNO**

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

Para el segundo año convencional dicho auxilio se incrementará en un porcentaje

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

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

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

#### **ARTÍCULO 20° - AUXILIO EXTRALEGAL DE TRANSPORTE**

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

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

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

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

#### **ARTÍCULO 21° - BONIFICACIÓN POR PENSIONES**

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

Esta bonificación no constituye salario.

#### **ARTÍCULO 22° - AUXILIO PARA GASTOS DE ABOGADO**

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

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

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

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

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

Este auxilio no constituye salario.

## **CAPÍTULO VIII**

### **GARANTÍAS SINDICALES**

#### **ARTÍCULO 23° - AUXILIO PARA LAS ORGANIZACIONES SINDICALES**

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

#### **ARTÍCULO 24° - DESCUENTO PARA LOS SINDICATOS**

Dentro de los quince (15) días siguientes a la firma de la presente Convención, EL BANCO entregará a los sindicatos, en proporción a sus afiliados, el equivalente al aumento general de salario básico establecido en el artículo 4° de la presente Convención para los trabajadores escalafonados y amparados (provenientes del

Banco de Colombia), correspondiente a un período de quince (15) días calendario. Para el segundo y tercer año de vigencia se obrará de la misma forma, entregando ese valor antes del 20 de noviembre de 2024 y el 20 de noviembre de 2025, respectivamente.

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

## **CAPÍTULO IX OTROS - VARIOS**

### **ARTÍCULO 25º - DEBIDO PROCESO**

#### **1. FINALIDAD**

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

#### **2. CRITERIOS Y PROCEDIMIENTO**

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

- 2.1 El jefe citará al empleado mediante comunicación enviada al correo electrónico corporativo o personal registrado, o mediante comunicación escrita entregada en el sitio de trabajo o, en caso de estar ausente, a su domicilio registrado, para que presente sus descargos en horario de trabajo. Dicha diligencia, se hará con una antelación no inferior a los cinco (5) días hábiles siguientes al envío o entrega de la comunicación. En el mismo comunicado se le informará el motivo de la citación y que podrá estar asesorado, si lo considera conveniente, hasta por dos representantes del sindicato al que esté afiliado. Copia de dicha citación deberá enviarse al

sindicato al que esté afiliado, suscriptor de la presente convención. No se permitirá estar asistido por personas ajenas a los sindicatos.

Dicha citación deberá indicar la presunta falta cometida y la copia de las pruebas existentes y disponibles hasta el momento; si se trata, a criterio del Banco, de información sensible, reservada o de aquella sometida a la reserva bancaria, así se le indicará en la citación al trabajador y éste podrá solicitar su exhibición en espacio previo a la reunión al igual que en la audiencia.

- 2.2 El jefe del empleado realizará la diligencia sobre los hechos materia de la investigación; para ello expondrá la razón y las conductas materia de análisis, se escuchará al empleado y a (el/los) representante (s) del sindicato, quienes podrán presentar sus explicaciones de forma verbal o por escrito, si están presentes, sobre los mismos, presentando las pruebas que sean pertinentes. Si hay elementos nuevos a considerar, esta diligencia podrá suspenderse una sola vez y por un día; luego se reanudará y deberá agotarse el trámite respectivo.
- 2.3 El jefe del empleado elaborará un acta de la diligencia, dejando constancia de la realización de la misma y de las explicaciones presentadas.
- 2.4 Exhibición de pruebas: En la diligencia y en la audiencia el Banco presentará las pruebas a que haya lugar.
- 2.5 El jefe podrá estar acompañado, de ser necesario, por otro (s) empleado (s) que actúe también como representante del Banco.
- 2.6 El acta que se levante de la diligencia será suscrita por los intervinientes y en ésta se dejará constancia de los descargos presentados por el empleado, de las pruebas aportadas por éste y de las intervenciones de los representantes del sindicato.
- 2.7 Al final de la diligencia el jefe informará que se evaluará la situación para la decisión correspondiente, la cual deberá tomarse dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a la realización de ésta.
- 2.8 El Banco considerará las siguientes alternativas para la decisión correspondiente:
  - a) Declarar justificadas las explicaciones del trabajador, en cuyo caso se le absuelve y se termina el proceso.
  - b) Proceder a la terminación del contrato de trabajo.
- 2.9 No producirá efecto alguno la decisión que se tome sin agotar este proceso.

- 2.10 Este Protocolo aplica integralmente al personal del escalafón operativo del Banco y de las líneas de negocio Banca de Inversión, Fiduciaria y Valores Bancolombia.
- 2.11 Este debido proceso aplicará a partir de la firma de la presente convención colectiva de trabajo.

## **ARTÍCULO 26° - TELETRABAJO Y TRABAJO FLEXIBLE O DESDE CASA**

### **1. FINALIDAD**

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

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

### **2. CRITERIOS Y LINEAMIENTOS**

- 2.1. Voluntariedad y reversibilidad: La decisión del trabajador de acogerse a cualquier forma o denominación de modalidad de teletrabajo, trabajo flexible o trabajo en casa es voluntaria y debe ser convenida con el Banco, consultando las necesidades del servicio y el cumplimiento de lo preceptuado en esta materia por las autoridades competentes. Por lo tanto, cuando el trabajador o Bancolombia consideren procedente el retorno a su labor en las condiciones laborales pactadas de trabajo presencial se coordinará lo pertinente. Para tal efecto, el trabajador solicitará a Bancolombia el retorno a la modalidad contractual presencial y el Banco resolverá dicha solicitud en un término no mayor a 30 días calendarios y, en caso afirmativo, ubicará al trabajador en la sucursal o sede administrativa que considere más conveniente.  
El trabajo en casa se ajustará a los preceptos legales que definan esta forma de trabajo y atendiendo a las medidas que imparta el gobierno nacional.
- 2.2. Denominación del Cargo: El cargo de los empleados que laboran bajo cualquier modalidad de teletrabajo, trabajo flexible o trabajo en casa será el que ocupe al momento de empezar con esa forma de trabajo, conforme a lo establecido en la Convención Colectiva de Trabajo. Por ende, la denominación del cargo al personal operativo se aplicará de acuerdo con lo establecido por el artículo 3 de la mencionada convención y estará sujeta a las condiciones establecidas en el artículo 24 de la Convención Colectiva

2003-2005 (COMITÉ DE ANALISIS Y EVALUACION DEL TRABAJO Y ESCALAFON).

- 2.3. Salarios: El salario de los trabajadores que laboran bajo cualquier modalidad de teletrabajo o trabajo en casa será el establecido en la política salarial correspondiente, contenida en la Convención Colectiva de Trabajo, para el caso de los trabajadores convencionados, especialmente en lo relacionado con la aplicación de los sueldos mínimos básicos establecidos para los niveles del Escalafón de cargos, conforme al artículo 6° de la Convención Colectiva de Trabajo (2017 - 2020) o la norma que la sustituya.
- 2.4. Jornada de trabajo: El empleado estará sujeto a la jornada laboral máxima semanal establecida en el artículo 27 de la Convención Colectiva de Trabajo 2017-2020, es decir, 43 horas semanales y a partir del 1 de enero de 2025 a la establecida en el artículo 29 de esta convención Colectiva, es decir 42 horas semanales.
- 2.5. Suministro de equipos a teletrabajadores y trabajadores flexibles o desde casa y mantenimiento de los mismos: En los términos de ley, Bancolombia suministrará los equipos y herramientas que faciliten el óptimo desempeño del Teletrabajador, del trabajador flexible o desde casa, al igual que el mantenimiento de los equipos de los teletrabajadores, trabajadores flexibles o desde casa, programas y actualizaciones necesarias para desempeñar cabalmente sus funciones, lo mismo que la capacitación pertinente.  
  
Los equipos y elementos suministrados por Bancolombia no podrán ser utilizados por persona distinta al teletrabajador, quien al final de su contrato o cambio en los casos de reversibilidad, deberá restituirlos en buen estado, salvo el deterioro natural.
- 2.6. Equilibrio entre el tiempo laboral y la vida personal y familiar: Bancolombia ratifica su compromiso con la búsqueda de un adecuado equilibrio entre la vida laboral, familiar y social de quienes laboren en la entidad, especialmente bajo cualquier modalidad de teletrabajo, trabajo flexible o trabajo en casa. Por ello garantizará, en los términos de ley, el respeto a su tiempo de descanso, permisos, vacaciones, incapacidades o licencias. Los trabajadores, por su parte, en este mismo orden de ideas, tienen el deber de gestionar adecuadamente su tiempo conforme a una adecuada carga de trabajo, para lograr ese equilibrio y atender cabalmente sus deberes profesionales y personales. La modalidad de teletrabajo, trabajo flexible y trabajo en casa se desarrollará también dentro del marco del respeto al derecho a la intimidad del trabajador y considerando la privacidad de su hogar.
- 2.7. Formación y capacitación: La capacitación y entrenamiento de sus trabajadores es un objetivo principal de Bancolombia, en desarrollo del cual



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

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

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

- 2.9. Visitas al domicilio del teletrabajador: Sólo por excepción cuando exista la necesidad por parte de Bancolombia de visitar el domicilio del teletrabajador o del trabajador que labora a distancia. Dicha visita deberá ser coordinada con el trabajador en un plazo prudencial.
- 2.10. Garantías constitucionales y legales: Al igual que todos los trabajadores de Bancolombia, el teletrabajador y el trabajador que labora a distancia, en cualquiera de las modalidades establecidas, goza de todos los derechos y garantías establecidas en la constitución, la ley y la convención colectiva de trabajo, entre ellas la libertad para el ejercicio del derecho de asociación consagrado en el artículo 39° de la Constitución Política de Colombia.
- 2.11. Perspectiva de Género: Bancolombia buscará que todos los esquemas de trabajo fortalezcan la equidad de género; así mismo mantendrá activas las estrategias de promoción para la corresponsabilidad en el cuidado. Será una prioridad que todos los empleados, independientemente de su género, como principales responsables de su bienestar, aseguren la conciliación entre el trabajo y la familia. Lo anterior siempre que la naturaleza del cargo y su entorno familiar permitan la adopción de cualquiera de estas formas de trabajo.
- 2.12. Desconexión laboral: En aplicación de la Ley 2191 del 6 de enero de 2022 o aquella que la sustituya, en Bancolombia los horarios y jornadas se desarrollarán conforme a los criterios y lineamientos descritos por la organización, en virtud del cual el empleador se abstendrá de formular órdenes u otros requerimientos al trabajador por fuera de la jornada laboral,

ni durante sus tiempos de descanso. Estos últimos incluyen: vacaciones, incapacidades y licencias. Estarán excepcionados aquellos empleados que desempeñen cargos que por la naturaleza de sus funciones deban tener disponibilidad permanente, o empleados que, en caso de presentarse situaciones difíciles, de urgencia, fuerza mayor o caso fortuito, se les requiera cumplir deberes extra de colaboración con la empresa o institución.

### **3. CONSIDERACIONES ESPECIALES**

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

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

### **ARTÍCULO 27° GESTIÓN COMERCIAL DE LOS EQUIPOS DE TRABAJO**

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

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

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

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

Por lo anterior, nuestra cultura organizacional y estilo de liderazgo continuarán promoviendo el trato digno y respetuoso a todos y entre todos los empleados. Recordamos a todos los empleados, especialmente a quienes ejercen el rol de líderes, la importancia de fortalecer las relaciones con sus equipos de trabajo y mantener el respeto por la dignidad de las personas. Por ende, no son aceptables conductas de maltrato físico o verbal de cualquier tipo, la amenaza, la presión

indebida o, en general, toda forma de desconocimiento de la dignidad humana. Un buen líder acompaña y retroalimenta con su dialogo asertivo y una comunicación clara, cercana y oportuna, para, de esta manera, promover el desarrollo individual y colectivo.

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

## **ARTÍCULO 28° PROMOCION DE RECONVERSIÓN LABORAL ANTE SITUACIONES DE TRANSFORMACIONES DISRUPTIVAS DERIVADAS DE LA DIGITALIZACIÓN EN BANCOLOMBIA S.A.**

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

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

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

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

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

**ARTÍCULO 29° JORNADA LABORAL SEMANAL**


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

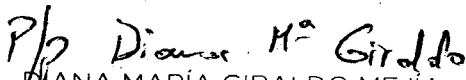
Para constancia se firma en Medellín, el día veinte (20) de octubre de 2023, en cuatro ejemplares del mismo tenor.

**POR EL BANCO**

  
ENRIQUE GONZALEZ BACCI

  
LUZ MARÍA VELÁSQUEZ ZAPATA


  
GUSTAVO DUQUE MEJÍA

  
DIANA MARÍA GIRALDO MEJÍA

  
FRANCISCO AGUILAR MAYA

**POR UNEB**

  
JUAN CARLOS VASQUEZ J

  
RAÚL LEÓN CÁRDENAS

  
FRANCISCO JAVIER LOPEZ PÉREZ

**POR SINTRABANCOL**

  
ADÁN FERNEY PINEDA BONILLA

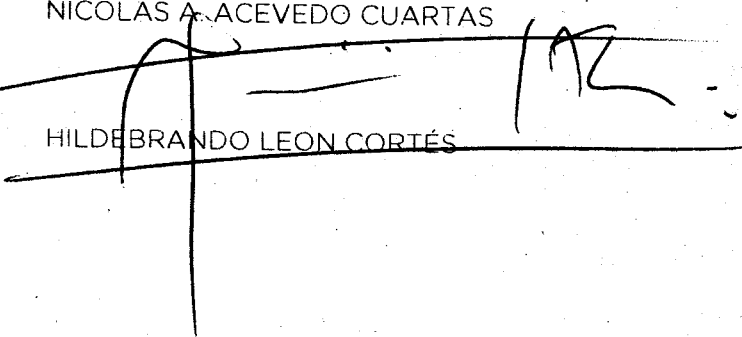
  
RAÚL ARCAÑO CADENA

  
FERNANDO CARTAGENA DELGADO

  
LUIS ENRIQUE LARA TORRES

  
LUIS BERNARDO MORALES MONTOYA

  
NICOLÁS A. ACEVEDO CUARTAS

  
HILDEBRANDO LEON CORTÉS