

**BANCOLOMBIA S.A.
NEGOCIACIÓN COLECTIVA 2020**

**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, JOSÉ HUMBERTO ACOSTA MARTIN, DIANA MARIA GIRALDO MEJÍA, GUSTAVO ADOLFO DUQUE 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 MILLER RAMÍREZ GASPAR, RAÚL ADOLFO CASTAÑO CADENA, HERMAN NICOLAS CADAVID ACEVEDO, LUIS ENRIQUE LARA TORRES 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, ENRIQUE HERNÁNDEZ CONTRERAS y NICOLÁS ALBERTO ACEVEDO CUARTAS 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 2020.

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.

Handwritten signatures and initials are present on the right side of the page, including a large signature at the top, a signature with a long horizontal line extending to the left, and several smaller initials or signatures below.

CAPÍTULO I

NORMAS GENERALES

ARTÍCULO 1° - PARTES

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

PARÁGRAFO

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

ARTÍCULO 2° - VIGENCIA DE LA CONVENCIÓN

La Convención Colectiva de Trabajo tendrá una vigencia de tres (3) años. El primer año desde el 1º de noviembre de 2020 hasta el 31 de octubre de 2021; el segundo desde el 1º de noviembre del 2021 hasta el 31 de octubre de 2022; y el tercer año desde el 1º de noviembre del 2022 hasta el 31 de octubre de 2023.

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 (1º) de noviembre de 2020, EL BANCO aumentará el salario básico mensual de sus trabajadores escalafonados y amparados (provenientes del Banco de Colombia) en cuatro punto ocho (4,8%) por ciento.

A partir del 1º de noviembre de 2021 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 2020 - octubre 2021, 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 2022 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 2021 - octubre 2022, 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 2021 y 2022, 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 2021 y 2022 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	\$1,621,283
Nivel 2	\$1,694,804
Nivel 3	\$1,768,323
Nivel 4	\$1,954,049
Nivel 5	\$2,174,607
Nivel 6	\$2,395,163
Nivel 7	\$2,615,723
Nivel 8	\$2,874,974
Nivel 9	\$3,188,392

Segundo Año:

A partir del primero (1º) de noviembre de 2021 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 2020 - octubre 2021, 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 (1º) de noviembre de 2022 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 2021 - octubre 2022, 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	\$1,385,250
Nivel 2	\$1,447,161
Nivel 3	\$1,512,942
Nivel 4	\$1,667,781
Nivel 5	\$1,857,317
Nivel 6	\$2,046,914
Nivel 7	\$2,236,519
Nivel 8	\$2,457,075
Nivel 9	\$2,724,063

Segundo Año:

A partir del primero (1°) de noviembre de 2021 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 2020 - octubre 2021, 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 2022 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 2021 - octubre 2022, 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 ciento ochenta y cuatro mil doscientos cincuenta y nueve pesos (\$184.259) 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 2020 - octubre 2021, 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 2021 - octubre 2022, 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 cuatro millones veintiún mil novecientos veinte pesos (\$4.021.920), 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 2020 - octubre 2021, 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 2021 - octubre 2022, 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)	\$ 29,564
Barrancabermeja (Santander)	\$ 59,121
San Andrés (islas)	\$ 325,180
Granada (Meta)	\$ 29,564
Melgar (Tolima)	\$ 29,564
Florencia (Caquetá)	\$ 29,564
Ciénaga (Magdalena)	\$ 44,345
Magangué (Bolívar)	\$ 44,345
Cartagena (Bolívar)	\$ 88,696
Plato (Magdalena)	\$ 44,345
El Dificil (Magdalena)	\$ 59,121
Valledupar	\$ 73,900
Riohacha	\$ 118,266
Cúcuta	\$ 59,121
Apartadó (Antioquia)	\$ 75,673
Buenaventura (Valle)	\$ 103,478
Pasto	\$ 103,478
Túquerres (Nariño)	\$ 103,478
Ipiales (Nariño)	\$ 103,478
Tumaco (Nariño)	\$ 103,478

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 2020 - octubre 2021, 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 2021 - octubre 2022 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 2020 - 2023, el Fondo Único de Vivienda, que aplicará a segundos créditos, es de cuarenta y siete mil quinientos millones de pesos (\$47.500.000.000) 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 mil quinientos millones de pesos (\$1.500.000.000) para quedar en cuarenta y nueve mil millones de pesos (\$49.000.000.000).

Durante el tercer año de vigencia de la convención el fondo se incrementará en mil quinientos millones de pesos (\$1.500.000.000) para quedar en cincuenta mil quinientos millones de pesos (\$50.500.000.000).

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			Hijos
	Cónyuge	Empleados con contrato a término fijo	Empleados con contrato a término indefinido	
Especial	-	-	-	5,188,674
Guardería	-	-	-	564,224
Preprimaria	-	-	-	676,785
Primaria	-	-	-	676,785
Secundaria	270,715	-	-	694,833
Tecnológico	338,392	1,015,175	2,053,986	789,582
Universitario	338,392	1,127,972	2,278,504	1,127,972

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

Estos auxilios no constituyen salario.

PARÁGRAFO 1°

Adicionalmente EL BANCO, durante el primer año de vigencia de la Convención Colectiva, concederá préstamos sin intereses destinados exclusivamente a cubrir costos de matrícula o compra de útiles de los hijos de los empleados que cursen estudios primarios o secundarios, en una cuantía individual que no supere los cuatrocientos veintiséis mil novecientos veintiséis pesos (\$426.926) 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 17 SMLMV

Plazo: 36 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 BANCO crea un fondo para auxilios de idiomas para empleados de Bancolombia por valor de quinientos millones de pesos (\$500.000.000) por cada año convencional.

CONDICIONES

- El auxilio pagado por el Banco será de hasta el 40% del curso, sin exceder de \$400.000 anuales por empleado.
- El 60% del curso será cancelado por el empleado.
- Este auxilio no constituyen 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 2020 - 2023, EL BANCO contribuirá, en ambos planes, con un auxilio correspondiente al 75% del valor de la prima mensual que el empleado deba pagar por su afiliación y la de su grupo básico familiar en la póliza de salud, sin que en ningún caso dicha contribución exceda del 25% del salario mínimo legal mensual vigente.

Este auxilio no constituye salario.

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

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

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

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

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

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

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

A partir de la firma de la presente convención, EL BANCO contribuirá con un auxilio para el pago de la prima mensual que el empleado deba pagar por su afiliación y la de su grupo básico familiar a las pólizas 1 ó 2 de salud. Este auxilio se determinará con base en los niveles de contribución a 1° de noviembre de 2020 a los actuales planes 1 y 2 de salud, según cotización de SURAMERICANA DE SEGUROS de 07 de octubre de 2020.

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

AMPARO BÁSICOS	PLAN 1	PLAN 2
GASTOS POR DIA DE HABITACIÓN	239,713	291,608
UNIDAD DE CUIDADOS INTENSIVOS	799,045	1,065,394
CAMA DE ACOMPAÑANTE	39,951	39,951
HONORARIO POR VISITAS MÉDICAS		
VISITAS PRE - POSTHOSPITALARIAS (Hasta 5)	66,587	106,539
VISITAS HOSPITALARIAS DURANTE LOS 1ros 5 DÍAS (Hasta 2 Diarias)	66,587	106,539

VISITAS HOSPITALARIAS A PARTIR DEL Día 6to (1 Diaria)	66,587	106,539
HONORARIOS QUIRÚRGICOS	5,699,858	15,076,334
HONORARIOS ANESTESIÓLOGO	2,279,944	6,030,534
GASTOS HOSPITALARIOS		
LOS PRIMEROS 30 DIAS DE HOSPITALIZACION	4,274,895	11,558,521
MEDICAMENTOS POST HOSPITALARIOS	4,274,895	11,558,521
DEL DIA 31 AL DIA 120 DE HOPITALIZACIÓN	4,274,895	11,558,521
ENFERMERA ESPECIAL	31,965	50,254
CIRUGIA AMBULATORIA Y TRATAMIENTO DE FRACTURA	SI	SI
MEDICAMENTOS AMBULATORIOS POR TTO ODONTOLOGICO	2,130,787	9,548,343
TRATAMIENTOS ODONTOLOGICOS POR ACCIDENTE	2,130,787	9,548,343
TRATAMIENTO AMBULATORIO POR CANCER Y LEUCEMIA	8,549,788	28,645,032
FISIOTERAPIA	958,855	1,507,633
FISIOTERAPIA VALOR SESION	31,941	50,254
EXAMENES DE DIAGNÓSTICO		
DIA DE HABITACION EXAMEN DE DIAGNOSTICO	239,713	276,401
GASTOS MISCELANEOS	5,699,858	15,076,333
GASTOS QUIRURGICOS	5,699,858	16,056,295
MEDICAMENTO AMBULATORIO PARA TTO ESPECIFICO	7,457,760	9,548,343
TRATAMIENTO ESPECIFICO FUERA DE HOSPITAL O CLINICA	7,457,760	9,548,343
GASTOS FUNERARIOS	4,000,000	4,000,000
GASTOS MEDICOS MAYORES		
VALOR ASEGURADO MAXIMO	17,099,576	23,870,860
GASTOS POR DIA DE HOSPITALIZACION	103,875	106,791

UNIDAD DE CUIDADOS INTENSIVOS	306,300	479,701
PORCENTAJE DE REEMBOLSO	80%	80%
AMPARO A LA MATERNIDAD		
GASTOS POR DIA DE HOSPITALIZACION	239,713	276,401
GASTOS QUIRURGICOS	1,278,472	4,924,934
HONORARIOS DE ANESTESIOLOGO	852,313	2,412,214
GASTOS HOSPITALARIOS	1,278,472	4,924,934
PLAN DE ATENCION MEDICA DOMICILIARIA MAS MEDICAMENTOS	9,519,631	9,519,631

PLAN 1				PLAN 2		
PERSONAL CASADO	TOTAL	APORTE BANCO	APORTE EMPLEADO	TOTAL	APORTE BANCO	APORTE EMPLEADO
AFILIADO	\$ 137,306	\$ 122,634	\$ 14,671	\$ 148,087	\$ 112,309	\$ 35,778
UN FAMILIAR	\$ 143,561	\$ 128,159	\$ 15,402	\$ 159,036	\$ 111,904	\$ 47,132
DOS FAMILIARES	\$ 221,532	\$ 198,431	\$ 23,102	\$ 238,562	\$ 173,040	\$ 65,522
TRES FAMILIARES	\$ 312,616	\$ 280,284	\$ 32,332	\$ 333,990	\$ 235,380	\$ 98,610
UN PROGENITOR	\$ 266,098	\$ -	\$ 266,098	\$ 310,100	\$ -	\$ 310,100
DOS PROGENITORES	\$ 532,200	\$ -	\$ 532,200	\$ 620,205	\$ -	\$ 620,205
CONSULTA EXTERNA	INCLUIDA			\$39,020 por persona	\$ -	\$39,020 por persona

NUEVA VIGENCIA 2020-2021						
PLAN 1				PLAN 2		
PERSONAL CASADO	TOTAL	APORTE BANCO	APORTE EMPLEADO	TOTAL	APORTE BANCO	APORTE EMPLEADO
AFILIADO	\$ 137,306	\$ 122,634	\$ 14,671	\$ 148,087	\$ 112,309	\$ 35,778
UN PROGENITOR	\$ 266,098	\$ 246,185	\$ 19,913	\$ 310,100	\$ 235,647	\$ 74,453
DOS PROGENITORES	\$ 532,200	\$ 493,628	\$ 38,571	\$ 620,205	\$ 471,303	\$ 148,901
CONSULTA EXTERNA	INCLUIDA			\$39,020 por persona	\$ -	\$39,020 por persona

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 cuarenta y cuatro millones de pesos (\$44.000.000) 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, 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 trece mil novecientos ochenta y un pesos (\$113.981).

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 2020 - octubre 2021, 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 2021 - octubre 2022, 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 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 trece mil quinientos cincuenta y seis pesos (\$13.556), 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 2020 - octubre 2021, 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 2021 - octubre 2022, 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 quinientos noventa mil setecientos veintinueve pesos (\$590.729), 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 2020 - octubre 2021, 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 2021 - octubre 2022, 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 quinientos noventa y cinco mil novecientos dieciséis pesos (\$595.916) 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 2020 - octubre 2021, 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 2021 - octubre 2022, 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 tres millones quinientos setenta y cinco mil cuatrocientos setenta y nueve pesos (\$3.575.479).

Por fallecimiento del padre, la madre o hermano que dependa económicamente del empleado, la suma de dos millones setecientos cuarenta y un mil ciento noventa y seis pesos (\$2.741.196).

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 2020 - octubre 2021, 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 2021, - octubre 2022, 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 cuatro millones trescientos sesenta y tres mil seiscientos treinta y cuatro pesos (\$4.363.634) 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 2020 - octubre 2021, 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 2021 - octubre 2022, 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 diecisiete mil ochocientos ochenta y cuatro pesos (\$17.884) 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 2020 - octubre 2021, 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 2021 - octubre 2022, 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 tres millones quinientos dos mil novecientos nueve pesos (\$3.502.909), 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 2020 - octubre 2021, 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 2021 - octubre 2022, 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 cinco millones doscientos catorce mil ochocientos diecisiete pesos (\$5.214.817), 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 2020 - octubre 2021, 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 2021 - octubre 2022, 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 sesenta y seis millones de pesos (\$66.000.000), a razón de treinta y tres millones de pesos (\$33.000.000) 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 2021 y el 20 de noviembre de 2022, respectivamente.

Dentro de los quince (15) días siguientes a la firma de la presente Convención, EL BANCO entregará a los sindicatos, en una proporción del 50% para cada uno, el equivalente, correspondiente a un período de quince (15) días calendario, al aumento general de salario básico establecido en el artículo 4° de la presente Convención, de los trabajadores escalafonados y amparados (provenientes del Banco de Colombia) no afiliados a los sindicatos a quienes les sea aplicada la Convención. Para el segundo y tercer año de vigencia se obrará de la misma forma, entregando ese valor antes del 20 de noviembre de 2021 y el 20 de noviembre de 2022, respectivamente.

CAPÍTULO IX OTROS - VARIOS

ARTÍCULO 25° - DEBIDO PROCESO

1. FINALIDAD

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

2. CRITERIOS Y PROCEDIMIENTO

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

2.1 El jefe citará al empleado mediante comunicación enviada al correo electrónico corporativo o personal registrado, o mediante comunicación escrita entregada en el sitio de trabajo o, en caso de estar ausente, a su domicilio registrado, para que presente sus descargos en horario de trabajo. Dicha diligencia se hará con una antelación no inferior a 4 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 este afiliado suscriptor de la presente convención. No se permitirá estar asistido por personas ajenas a los sindicatos.

Dicha citación deberá incluir la (s) presunta (s) falta (s) cometida (s).

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, 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 audiencia el banco presentará las pruebas a que haya lugar.

- 2.5 El jefe podrá estar acompañado, de ser necesario, por otro empleado 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 y 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 No producirá efecto alguno el debido proceso que se haga sin la citación al trabajador.
- 2.9 Este Protocolo aplica integralmente al personal del escalafón operativo del Banco y de las líneas de negocio Banca de Inversión, Fiduciaria y Valores Bancolombia.
- 2.10 Este debido proceso aplicará a partir de la vigencia de esta convención colectiva de trabajo 2020-2023.

ARTÍCULO 26° - TELETRABAJO Y TRABAJO FLEXIBLE O DESDE CASA

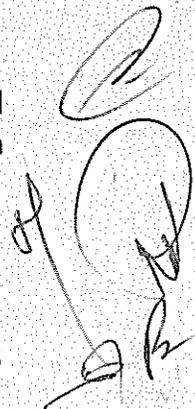
1. FINALIDAD

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.



- 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.

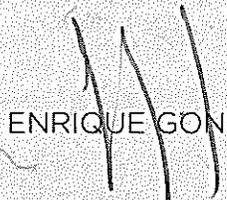
3. CONSIDERACIONES ESPECIALES

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.

Para constancia se firma en Medellín, el día veintidós (22) de octubre de 2020, en cuatro ejemplares del mismo tenor.

POR EL BANCO


ENRIQUE GONZALEZ BACCI

Ign. Velasco Z.
LUZ MARÍA VELASQUEZ ZAPATA


JOSÉ HUMBERTO ACOSTA MARTIN

Gustavo Duque Mejía
GUSTAVO DUQUE MEJÍA

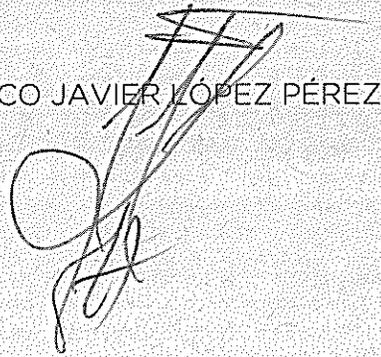
Diana María Giraldo Mejía
DIANA MARÍA GIRALDO MEJÍA


FRANCISCO AGUILAR MAYA

POR UNEB


JUAN CARLOS VASQUEZ J


RAÚL LEÓN CÁRDENAS


FRANCISCO JAVIER LÓPEZ PÉREZ

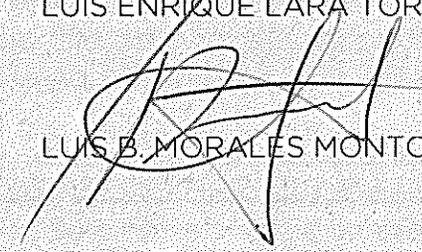
POR SINTRABANCOL


MILLER RAMÍREZ GASPAR


RAÚL A. CASTAÑO CADENA


GERMÁN N. CADAVID ACEVEDO


LUIS ENRIQUE LARA TORRES


LUIS B. MORALES MONTOYA


ENRIQUE HERNÁNDEZ C.


NICOLÁS A. ACEVEDO CUARTAS