

CONVENCION COLECTIVA 2013- 2015

BANCO CORPBANCA COLOMBIA S.A.

En la ciudad de Bogotá, a los 7 días del mes de septiembre de 2013, en las instalaciones del Hotel 101 Park House ubicado en la carrera 21 No. 101-10 se reunieron por una parte y en representación del BANCO CORPBANCA COLOMBIA S.A., Andrea Victoria Arizala EScamilla, María Lucia Noguera Baldión, Julio Cesar Murillo García, Hens Joel García Sánchez, en calidad de negociadores; en representación de la UNION NACIONAL DE EMPLEADOS BANCARIOS – UNEB, Sofia Espinoza Ortiz, Luis Alejandro Bernal Patiño, Álvaro Arroyo Castebianco, Wilmar Riaño Camacho y Fernando Chaves Díaz, en representación de la Asociación Colombiana de Empleados Bancarios – ACEB - los señores Eduardo Enrique Gutiérrez Ortiz, Rugero Enrique Pérez Vargas, Aida Teresa Garzón Urrea, Pedro Antonio Garzón Moreno, Tomas Alfredo Ballestas Gaviria y Fredy Alexander Cano Correa, en calidad de negociadores, en calidad de asesor Juan Francisco Sánchez Zambrano y en representación de la Asociación Democrática de Empleados del Sector Bancario y Financiero-ADEBAN los señores Nelson Caballero Herrera, Juan Leonardo Pereira Armero, Gustavo Adolfo López Ramírez, y Gabriel Pérez Puentes (CGT) en calidad de negociadores , con el objeto de firmar la convención colectiva de trabajo que soluciona en forma definitiva el conflicto surgido a raíz de la presentación del pliego de peticiones unificado, por parte de los sindicatos al Banco.

1. OBJETO:

La presente convención colectiva de trabajo se celebra entre el BANCO CORPBANCA COLOMBIA S.A. que para los efectos de este acto jurídico se denominará el BANCO y la UNION NACIONAL DE EMPLEADOS BANCARIOS –UNEB-, organización sindical de primer grado y de industria con personería jurídica N° 1503 del 16 de octubre de 1958, con sede principal en el Municipio de Mosquera (Cundinamarca), la ASOCIACIÓN COLOMBIANA DE EMPLEADOS BANCARIOS –ACEB, organización sindical de primer grado y de industria con personería jurídica 001828 del 11 de Diciembre de 1958, con sede principal en el Municipio de Mosquera (Cundinamarca) y la ASOCIACION DEMOCRATICA DE EMPLEADOS DEL SECTOR BANCARIO Y FINANCIERO –ADEBAN-, organización sindical de primer grado y de industria con registro sindical No. 000423 del 12 de marzo de 1999, con sede principal en el Municipio de Chía (Cundinamarca), organizaciones éstas que actúan en nombre de los trabajadores que representan y que laboran en el BANCO CORPBANCA COLOMBIA S.A., quienes en lo sucesivo se denominaran los SINDICATOS, para establecer normas que harán parte de los contratos de trabajo y las relaciones colectivas entre las partes durante su vigencia.

2. RECONOCIMIENTO SINDICAL

La presente Convención Colectiva de Trabajo se celebra entre el BANCO CORPBANCA COLOMBIA S.A. y la UNION NACIONAL DE EMPLEADOS BANCARIOS, UNEB, la ASOCIACIÓN COLOMBIANA DE EMPLEADOS BANCARIOS –ACEB y la ASOCIACION DEMOCRATICA DE EMPLEADOS DEL SECTOR BANCARIO Y FINANCIERO –ADEBAN-, a las cuales el Banco hace expreso reconocimiento sindical.

PARAGRAFO: En los términos de Ley, el Banco reconoce las organizaciones sindicales que existen en la Empresa.

3. CAMPO DE APLICACION

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

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

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

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

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

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

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

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

6. AUXILIOS SINDICALES Y EXCLUSIONES

El Banco pagará a las organizaciones sindicales firmantes, dentro de los primeros quince (15) días después de firmada la Convención, por una sola vez, como auxilio sindical la suma de trescientos nueve millones seiscientos treinta y un mil trescientos pesos (\$309.631.300.00) los cuales serán distribuidos así:

UNEB: 45%
ACEB: 31%
ADEBAN: 24 %

Por las exclusiones, el Banco pagará a las organizaciones sindicales firmantes la suma de doscientos cuarenta y siete millones setecientos cinco mil pesos (\$247.705.000.00) dentro de los primeros quince (15) días después de la firma de la convención. Este valor se repartirá de la siguiente forma:

UNEB: 45%
ACEB: 31%
ADEBAN: 24 %

Esta suma que se pacta, se da como compensación a título de pago por las cuotas ordinarias mensuales que en virtud de las exclusiones pactadas dejan de recibir los sindicatos, por el beneficio que parcial o totalmente tengan de la convención colectiva los funcionarios excluidos.

7. FACULTADES Y FUNCIONES SINDICALES

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

El Banco se obliga a atender y tramitar las reclamaciones individuales y las que provengan de conflictos de trabajo que se refieran a los afiliados de los sindicatos, a los cuales le corresponde representarlos, en todas las reclamaciones relativas al régimen de trabajo, a las disposiciones de la Convención Colectiva Vigente y de la Ley. Además atenderá las reclamaciones individuales que los sindicatos, por medio de sus organismos estatutarios competentes, presenten a nombre de los empleados que sin ser afiliados a los sindicatos se beneficien de la presente convención y demanden expresamente la prestación de ese servicio a los sindicatos, reconociendo los derechos de asesoría que otorga la Ley a los representantes de organismos federales o confederales a que esté afiliado.

El Banco reconoce, como lo ha venido haciendo, la Junta Directiva Nacional ó, Comité Ejecutivo Nacional, Juntas Directivas Seccionales, Comités Seccionales y el Comité de Reclamos de los sindicatos, expresamente contemplados en la Ley.

8. PERMISOS Y GARANTIAS SINDICALES

El Banco concederá permisos sindicales remunerados. Estos permisos no están condicionados al fuero sindical y por el hecho de concederse, su tiempo no se descontará para efectos de la liquidación de prestaciones sociales.

Los permisos sindicales remunerados se solicitarán por los sindicatos, con no menos de dos (2) días de anticipación al Jefe de Relaciones Laborales o a quien haga sus veces.

A partir de la vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo, los permisos sindicales remunerados se registrarán y concederán exclusivamente en el siguiente número y forma, quedando así codificado y reglamentado todo lo relacionado con permisos sindicales, reemplazando íntegramente los permisos sindicales contemplados en las Convenciones Colectivas anteriores.

A. PERMISOS SINDICALES UNEB

- 1) El Banco concederá veintiocho (28) permisos sindicales permanentes remunerados, rotativos, a la Unión Nacional de Empleados Bancarios UNEB. Se exceptúan de la rotación los permisos concedidos a quienes hagan parte del Comité Ejecutivo y/o de la Junta Directiva Nacional, los cuales podrán rotar sólo cada seis (6) meses.
- 2) El Banco concederá ciento cincuenta (150) días hábiles por año, a la Unión Nacional de Empleados Bancarios UNEB, con el fin de ser utilizados en cursos y capacitación sindical.
- 3) El Banco concederá permiso sindical remunerado durante seis (6) días hábiles a los trabajadores que sean elegidos por la respectiva Seccional de la UNEB para asistir a la reunión de la Junta Directiva Nacional, convocados por el Comité Ejecutivo Nacional y/o Junta Directiva Nacional.
- 4) El Banco concederá dos (2) permisos sindicales remunerados de treinta (30) días calendario para la redacción del Pliego de Peticiones, para quienes designe el Comité Ejecutivo o la Junta Directiva Nacional.
- 5) El Banco concederá permiso sindical remunerado durante seis (6) días hábiles a los trabajadores que sean elegidos delegados oficiales para asistir a los Congresos Nacionales de la Unión Nacional de Empleados Bancarios UNEB. Estos permisos serán solicitados con ocho (8) días hábiles de anticipación por parte de la UNEB a la Gerencia de Relaciones Industriales.

PARAGRAFO 1º. Nombramiento Comité Ejecutivo o Comité de Empresa: Si tres (3) trabajadores afiliados a UNEB resultaren elegidos para el Comité Ejecutivo, Junta Directiva Nacional o Comité de Reclamos, el Banco autorizará su traslado a la ciudad sede de la Instancia de Dirección correspondiente dentro del mes siguiente a su nombramiento, y los trasladará nuevamente a su ciudad de origen una vez terminen su período, si así lo solicitan los trabajadores. Para estos traslados el Banco auxiliará a los trabajadores elegidos con la suma de Trescientos mil pesos (\$300.000.00) por una sola vez, durante la vigencia.

PARAGRAFO 2. En el evento que la UNEB tenga la mayoría absoluta de afiliados, el Banco reconocerá y transferirá a la UNEB los permisos sindicales de ACEB, estipulados en el punto B.

B. PERMISOS SINDICALES ACEB

1. El Banco concederá nueve (9) permisos sindicales permanentes remunerados, los cuales serán solicitados por la Junta Directiva Nacional pudiéndolos rotar de la siguiente forma:

a). 5 cada seis (6) meses.

b). 4 cada tres (3) meses. Dos de los permisos sindicales de tres meses concedidos a ACEB será repartido cada mes en dos de quince (15) días hábiles. Estos permisos deberán ser programados y solicitados por la Organización Sindical con una antelación de 12 meses ante la Vicepresidencia de Recursos Humanos.

2. El Banco concederá permisos sindicales remunerados durante seis (6) días hábiles a los delegados de ACEB, para asistir a la Asamblea Ordinaria anual, y hasta por una extraordinaria anual, los cuales serán solicitados por la Junta Directiva Nacional.

3. El Banco concederá dos (2) permisos sindicales remunerados de treinta (30) días calendario para la redacción del Pliego de Peticiones, para quienes designe el Comité Ejecutivo o la Junta Directiva Nacional.

C. PERMISOS SINDICALES ADEBAN

1. El Banco concederá un (1) permiso sindical permanente remunerado, pudiéndolo rotar cada seis (6) meses. Así mismo concederá cinco (5) permisos de quince (15) días hábiles al mes y tres (3) permisos de diez (10) días hábiles al mes.

2. El Banco concederá doce (12) permisos anuales de dos (2) días hábiles para asistir a la Asamblea Ordinaria Anual. Estos permisos serán otorgados por el Banco siempre y cuando no se afecte el desarrollo normal de las actividades del Banco.

3. El Banco concederá dos (2) permisos sindicales remunerados de treinta (30) días calendario para la redacción del Pliego de Peticiones, para quienes designe el Comité Ejecutivo o la Junta Directiva Nacional.

D. PERMISOS SINDICALES ASTRABANSAN

El Banco concederá doce (12) días hábiles de permiso sindical remunerado al mes, los cuales serán solicitados por la Junta Directiva Nacional.

9. DESCUENTO EXTRAORDINARIO POR BENEFICIO CONVENCIONAL

Del valor del incremento salarial por el mes de septiembre, pactado tanto para el primer año como para el segundo año de vigencia de esta Convención, el Banco se compromete a descontar el 20% a los afiliados de las Organizaciones Sindicales, suma que será entregada, junto con el respectivo listado de los empleados a quienes se les hace el descuento, a la Tesorería Nacional de cada uno de los sindicatos dentro de los primeros quince (15) días después de firmada la Convención.

PARAGRAFO 1º. El Banco descontará el 30% del aumento salarial a todo el personal no sindicalizado que se beneficie de esta Convención, por el mes de septiembre, tanto para el primer año como para el segundo año de vigencia, suma que será entregada a la Tesorería Nacional de cada uno de los sindicatos proporcionalmente al número de afiliados de cada sindicato, de acuerdo con los registros que reposen en la Vicepresidencia de Recursos Humanos del Banco al 31 de agosto del respectivo año.

10. CUOTA ORDINARIA POR BENEFICIO CONVENCIONAL

El uno por ciento (1%) del valor del sueldo mensual básico que el Banco descontará a todos los empleados que se benefician de la presente Convención Colectiva de Trabajo será entregado en su totalidad a la Tesorería Nacional de los sindicatos junto con el respectivo listado de los empleados a quienes se les hace el descuento. Esta cuota se descontará a todos los trabajadores que se

beneficien de la Convención y que no se encuentren afiliados a los sindicatos, caso en el cual se pagará proporcionalmente al número de afiliados de cada sindicato de acuerdo con los registros que reposan en la Vicepresidencia de Recursos Humanos del Banco.

El trabajador que estuviere afiliado a varios sindicatos cotizará a cada uno de ellos la cuota ordinaria por beneficio convencional.

11. PACTOS COLECTIVOS: No habrá pactos colectivos en Banco CorpBanca Colombia S.A con la fusión con Helm Bank, en consecuencia, se aplicarán a los trabajadores de esta última entidad los beneficios de la convención colectiva de trabajo, respetando la cláusula relativa al campo de aplicación prevista en la convención colectiva de trabajo 2013-2015 en Banco CorpBanca Colombia S.A.

12. SEGUROS DE VIDA

El Banco pagará a los beneficiarios legales o al trabajador un seguro de vida extralegal para cubrir los riesgos de muerte natural, accidente de trabajo, accidente personal de cualquier índole, homicidio, enfermedad profesional, incapacidad total o permanente y por siniestro personal en el manejo de valores, las siguientes sumas: para asesores especiales la suma de cincuenta y dos millones setecientos veintitrés mil pesos (\$52'723.000) y para el resto de trabajadores beneficiarios de la convención colectiva de trabajo la suma de cuarenta y seis millones cuatrocientos cuarenta y seis mil ochocientos cuarenta pesos (\$46.446.840), por el primer año de vigencia de esta Convención. A partir del 01 de septiembre del 2014, se incrementará el valor del seguro de vida en el índice de precios al consumidor (IPC) nacional que establezca el DANE para el período comprendido entre el 1° de septiembre de 2.013 y el 31 de Agosto del 2.014, más dos puntos (IPC +2).

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

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

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

13. SALARIO MINIMO

Para los trabajadores que ingresen al Banco a partir de la vigencia de esta Convención se acuerda un salario mínimo convencional del 30% por encima del salario mínimo legal vigente, por jornada ordinaria completa de trabajo.

14. AUMENTO SALARIAL

El Banco aumentará el sueldo total mensual de los trabajadores amparados por esta Convención a partir del 1° de Septiembre de 2.013 de la siguiente forma y de acuerdo con los siguientes rangos:

RANGO SALARIAL	PORCENTAJE DE INCREMENTO
De 1 a \$3'600.000	7.20%
De \$3'600.001 en adelante	5.80%
PONDERADO	7%

Para el segundo año de vigencia, es decir a partir del 1° de Septiembre del 2.014, el Banco

aumentará el sueldo total mensual de los trabajadores amparados por esta Convención en el índice de precios al consumidor (IPC) nacional que establezca el DANE para el período comprendido entre el 1° de septiembre de 2.013 y el 31 de Agosto del 2.014, más dos puntos (IPC+ 2)

15. AUMENTO ESPECIAL Y UNICO PARA CAJEROS Y ASESORES ESPECIALES

El Banco aumentará a los Cajeros y Asesores Especiales con funciones de caja en propiedad y a quienes actualmente son Supernumerarios exclusivos de estos cargos, la suma de cuatro mil quinientos doce pesos (\$4.512.00), como aumento único especial al inicial que llegue a aumentarse a todos los demás trabajadores amparados por la Convención, sólo para el primer año de vigencia de esta Convención.

AUXILIOS ESPECIALES

16. PRIMA DE NACIMIENTO O AUXILIO DE MATERNIDAD

El Banco pagará, a título de auxilio, en caso de maternidad de sus empleadas o de las esposas o compañeras permanentes de sus trabajadores, previamente registradas, por cada hijo legítimo o extramatrimonial reconocido que nazca vivo o por aborto no provocado, y en los casos de aborto provocado por concepción no consentida por la madre (casos de violación), establecimiento médico de la existencia de enfermedades o disfuncionalidades del feto que le hagan inviable y embarazos con grave riesgo para la vida o salud mental de la mujer, la suma de ochocientos cincuenta y nueve mil trescientos noventa y nueve pesos (\$859.39900) por el primer año de vigencia de esta Convención. A partir del 1° septiembre del 2.014 se incrementará el pago de este auxilio en el índice de precios al consumidor (IPC) nacional que establezca el DANE para el período comprendido entre el 1° de septiembre de 2.013 y el 31 de Agosto del 2.014, más dos punto (IPC + 2). El Banco dará al padre ocho días hábiles de permiso remunerado para estos casos.

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

PARÁGRAFO PRIMERO: En el caso de las madres se les otorgará 8 días calendario adicionales a los que se reconocen en la actualidad por disposición legal, con lo cual se reconocerán en total 106 días calendario por dicho concepto, en caso de parto múltiple se reconocerán 121 días calendario por dicho concepto.

En caso de aborto o parto fallido el Banco otorgará cinco días hábiles a la trabajadora adicionales a los legales por prescripción médica y en caso de muerte de la madre el Banco otorgará al padre trabajador 7 días hábiles adicionales a los de licencia de paternidad y muerte de parientes.

El Banco otorgará una hora adicional a la legal, quedando en dos horas para lactancia por el término legal establecido de tres meses.

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

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

17. AUXILIO POR MUERTE DE PARIENTES

En caso de muerte del cónyuge o compañera (o) permanente, padres, hermanos del trabajador e hijos legítimos o extramatrimoniales debidamente reconocidos, el Banco dará permiso remunerado

de cinco (5) días hábiles. Igualmente el Banco auxiliará al trabajador con la suma de un millón cincuenta mil ciento setenta y nueve pesos (\$1'050.179.00) para el primer año de vigencia de esta convención. A partir del 1º septiembre del 2.014 se incrementará el pago de este auxilio en el índice de precios al consumidor (IPC) nacional que establezca el DANE para el período comprendido entre el 1º de septiembre de 2.013 y el 31 de Agosto del 2.014, más dos puntos (IPC+2)

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

18. AUXILIO DE ANTEOJOS

El Banco reconocerá a sus trabajadores, para compra de monturas, la suma de ciento setenta y cinco mil setenta y seis pesos (\$175.076.00) por el primer año de vigencia de esta Convención. El Banco reconocerá el 100% del valor de los lentes.

A partir del 1º septiembre del 2.014 se incrementará el pago de este auxilio en el índice de precios al consumidor (IPC) nacional que establezca el DANE para el período comprendido entre el 1º de septiembre de 2.013 y el 31 de Agosto del 2.014, más dos puntos (IPC+ 2)

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

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

Cuando se trate de lentes de contacto, el Banco pagará la suma de doscientos cincuenta mil setecientos sesenta y siete pesos (\$250.767.00).

A partir del 1º septiembre del 2.014 se incrementará el pago de este auxilio en el índice de precios al consumidor (IPC) nacional que establezca el DANE para el período comprendido entre el 1º de septiembre de 2.013 y el 31 de Agosto del 2.014, más dos puntos (IPC+ 2)

19. REGALO DE BODAS

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

20. SERVICIO DENTAL.

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

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

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

- Alveolitis
- Apicectomías
- Curaciones de Canales
- Exámenes
- Extracciones
- Incrustaciones de Material Acrílico
- Incrustaciones de oro
- Obturaciones de Amalgama

Obturaciones de Porcelana
Operaciones de Dientes Incluidos
Radiografías
Tartrectomía

Sobre otros trabajos como puentes fijos o removibles, cajas, etc., el Banco ayudará al empleado con el 50% del valor del trabajo, pero antes de contratar el servicio bien con el odontólogo del Banco o con un especialista si es el caso, el empleado debe tener el visto bueno del Jefe de Personal o del Gerente respectivo en las oficinas quien lo dará teniendo en cuenta la necesidad del empleado y el costo del trabajo, siendo necesario obtener el concepto del odontólogo del Banco, en caso de que no sea este quien va a realizarlo.

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

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

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

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

21. POLIZA DE SALUD PARA LOS TRABAJADORES Y SUS FAMILIAS

El Banco contratará dentro de los treinta (30) días siguientes a la fecha de la firma de la presente Convención, una póliza para cubrir la asistencia médica, hospitalaria y quirúrgica para el trabajador y su familia, la cual debe incluir anexo para gastos funerarios y dentro del amparo básico el anexo de enfermedades de alto costo. Los costos de afiliación y las primas mensuales, equivalente a \$88.919 los pagará el Banco en un 90% y el 10% restante lo cubrirá el respectivo trabajador, así mismo se aclara que el Banco asumirá el IVA del valor total de la prima. Con esta nueva póliza queda sustituido el Banco de cualquier obligación convencional existente sobre este particular.

PARÁGRAFO Las partes acuerdan nombrar una Comisión integrada por cinco (5) miembros de las comisiones negociadoras, dos por parte del Banco y tres por parte de los sindicatos firmantes, para que en los términos ya dichos definan el valor de la prima correspondiente y los términos de la nueva póliza, la cual mantendrá los beneficios actuales. Para el primer año de vigencia de esta Convención, el valor de la prima será el que resulte de la negociación de la póliza y en ningún caso inferior a la suma actualmente pactada. A partir del 1º septiembre del 2.014 se incrementará el pago de este auxilio en el índice de precios al consumidor (IPC) nacional que establezca el DANE para el período comprendido entre el 1º de septiembre de 2.013 y el 31 de Agosto del 2.014, más dos puntos (IPC + 2).

En atención al cambio de tarifación del grupo familiar a pago percapita, el Banco asumirá a partir del momento de dicho cambio la diferencia en el pago de la prima. No obstante lo anterior el Banco mantendrá la proporción del 90% a su cargo y el 10% a cargo del trabajador.

Se anexa al texto de la convención colectiva de trabajo el clausulado de la póliza de hospitalización y cirugía como parte integral de la presente convención, aclarando para todos los efectos que dicho anexo podrá modificarse, para el segundo año de la vigencia de la convención colectiva 2013 - 2015, conforme las condiciones que se negocien con la aseguradora.

22. EXAMENES PREVENTIVOS DE SALUD.

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

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

23. BONIFICACION AL TRABAJADOR CUYO CONTRATO TERMINA PARA RECIBIR SU PENSION

El Banco dará una bonificación, por una sola vez, equivalente a tres millones ciento treinta y siete mil ochocientos cincuenta y cuatro pesos (\$3'137.854.00) por el primer año de vigencia de la Convención, al terminar el contrato de un trabajador para entrar a disfrutar de la pensión de jubilación otorgada por el Banco o de la pensión de vejez reconocida por el ISS o por la Administradora de Fondos de Pensiones a la cual se encuentre afiliado el trabajador, o cuando a un trabajador se le decreta una pensión de invalidez por el ISS, o por la Administradora de Fondos de Pensiones a la cual se encuentre afiliado el trabajador, o por el médico del Banco por defecto de aquel, que le impida seguir laborando en el Banco. A partir del 1º de septiembre del 2014 se incrementará el pago de este auxilio en el índice de precios al consumidor (IPC) nacional que establezca el DANE para el período comprendido entre el 1º de septiembre de 2013 y el 31 de Agosto del 2014, más dos puntos (IPC +2).

24. AUXILIO DE TRANSPORTE

A partir de la vigencia de esta convención, el Banco pagará mensualmente como auxilio de transporte una suma equivalente al auxilio legal de transporte más cuatro mil setecientos setenta y nueve pesos (\$4.779.00). A este auxilio se tiene derecho en los términos y condiciones que las disposiciones legales establezcan, con excepción de los topes salariales.

25. SUBSIDIO DE ALIMENTACION POR RAZON DE JORNADA CONTINUA

Mientras se trabaje en jornada continua en la ciudad de Bogotá, por el día efectivamente trabajado y en las otras ciudades donde se establezca la jornada continua, el Banco dará un subsidio de alimentación de nueve mil noventa y cuatro pesos (\$9.094.00) durante el primer año de vigencia de esta convención. A partir del 1º de septiembre del 2014 se incrementará el pago de este auxilio en el índice de precios al consumidor (IPC) nacional que establezca el DANE para el período comprendido entre el 1º de septiembre de 2013 y el 31 de Agosto del 2014, más dos puntos (IPC +2). Este beneficio no constituye salario ni tampoco incide en él para la liquidación de prestación social alguna.

26. TRANSPORTE NOCTURNO Y CENA:

Para los empleados que en razón de sus funciones terminen su jornada entre las 10:00 de la noche y las 5:00 de la mañana, el Banco dará para gastos de transporte y cena o refrigerio la suma de trece mil cuatrocientos cuarenta y seis pesos (\$13.446,00). A partir del 1º de septiembre del 2014 se incrementará el pago de este auxilio en el índice de precios al consumidor (IPC) nacional que establezca el DANE para el período comprendido entre el 1º de septiembre de 2013 y el 31 de Agosto del 2014, más dos puntos (IPC + 2).

Para los vigilantes o celadores, por cada noche de trabajo de jornada completa, se les dará para transporte nocturno y cena la suma de siete mil setecientos treinta y dos pesos (\$7.732.00) cada vez. A partir del 1º de septiembre del 2014 se incrementará el pago de este auxilio en el índice de precios al consumidor (IPC) nacional que establezca el DANE para el período comprendido entre el 1º de septiembre de 2013 y el 31 de Agosto del 2014, más dos puntos (IPC + 2).

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

27. JORNADA LABORAL:

La jornada laboral del Banco continuará siendo de 44 horas semanales. Cuando un trabajador se encuentre o sea asignado a una de la oficinas donde exista o se establezca jornada adicional los días sábados, el Banco le reconocerá el valor correspondiente a las horas trabajadas durante el día sábado a título de compensatorio con la respectiva incidencia salarial, aunque no haya completado durante el transcurso de la respectiva semana la jornada de 44 horas. Esta disposición no se aplicará a las personas contratadas o que se contraten para desempeñar sus funciones únicamente en jornada adicional. Lo anterior sin perjuicio de la normatividad convencional vigente y que regula el tema.

28. AUXILIO DE TRANSPORTE PARA LOS ASESORES VENTAS

El Banco reconocerá a quienes ocupen el cargo de asesores ventas, los gastos de transporte público urbano e intermunicipal en que incurran para el ejercicio de su gestión comercial.

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

29. AUXILIO DE TRANSPORTE INTERMUNICIPAL

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

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

30. BONIFICACIÓN ASESOR ESPECIAL PRINCIPAL El Banco reconocerá a los trabajadores de la red de oficinas que asuman de manera temporal y efectiva las funciones de caja principal una bonificación equivalente a ochenta mil ochocientos setenta y cuatro pesos (\$80.874), mensuales suma que constituye salario para todos los efectos legales, cifra que se ajustará con el IPC + 2 de los últimos 12 meses definido al 31 de diciembre de cada año.

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

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

31. EDUCACION

A. Para los trabajadores vinculados con el Banco, después que hubieren cumplido seis meses de servicio, el Banco reconocerá por las carreras universitarias, intermedias o tecnológicas que cursen, el 75% del valor de la matrícula.

Las siguientes son las carreras universitarias, intermedias o tecnológicas por las cuales se reconocerá el auxilio: Derecho, Economía, Contaduría Pública, Administración de Empresas y/o de Negocios, Administración Bancaria o Financiera, Ingeniería de Sistemas, Análisis y Programación en Sistemas, Administración Informática, Administración de Sistemas, Ingeniería Industrial, Ingeniería Civil, Psicología, Comercio Internacional, Comercio Exterior, Mercadotecnia y/o ventas, Mercadeo y ventas Publicidad, Instituciones Financieras, Administración Comercial y/o Financiera, Estadística, Tributación, Contabilidad, Relaciones Industriales, Auditoría y Costos, Administración de Costos y

Auditoría, Administración y Finanzas, Administración Turística, Sociología, Filosofía e Idiomas, Comunicación Social y periodismo, Ciencia Política y Relaciones Internacionales.

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

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

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

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

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

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

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

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

Diligenciar el formulario de solicitud y presentarlo a la Jefatura del Dpto. de Servicios al Personal de la Dirección General del Banco en Bogotá.

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

PARAGRAFO 2: El Banco reconocerá el 90% del valor de la matrícula para aquellos trabajadores que tengan un promedio de notas de 3.8 sobre 5.0, o su equivalente y que tengan como mínimo 6 meses de antigüedad en el Banco al momento de la matrícula ordinaria.

B. Para hijos de los trabajadores:

CONCEPTO	Primer año de Vigencia
✓ Carreras Universitarias, Tecnológicas o Intermedias.	\$ 1'196.468.00 anual

✓ Bachillerato	\$ 661.157.00 anual
✓ Primaria	\$ 661.157.00 anual
✓ Preescolar	\$ 944.510.00 anual
✓ Educación Especial	\$ 4'932.234.00, pagadero dos veces al año.

Los auxilios educativos para los hijos de los trabajadores se incrementarán para el segundo año de vigencia, en el índice de precios al consumidor (IPC) nacional que establezca el DANE para el período comprendido entre el 1° de septiembre de 2.013 y el 31 de Agosto del 2.014, más dos puntos (IPC + 2).

El auxilio de preescolar para hijos se reconocerá a partir de los 12 meses de edad.

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

C. Becas: Por la vigencia de la Convención, el Banco otorgará 180 Becas anuales (90 por semestre), por la suma de un millón sesenta y ocho mil novecientos cincuenta pesos (\$1'068.950.00), cada una para carreras universitarias, tecnológicas o intermedias a los trabajadores que acrediten la aprobación del semestre completo con los siguientes requisitos:

Que el promedio del semestre sea igual o superior a cuatro (4) sobre cinco (5) o su equivalente.

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

En el evento que varias personas tengan el promedio superior a (4) cuatro o su equivalente, las becas se otorgarán en orden de promedio descendente hasta copar las noventa (90) por semestre. En caso de empate en el último lugar se preferirá en primer término al trabajador más antiguo.

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

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

PARAGRAFO 1º. A partir del 1º septiembre del 2.014 el valor a reconocer por concepto de becas será incrementado en el índice de precios al consumidor (IPC) nacional que establezca el DANE para el período comprendido entre el 1º de septiembre de 2.013 y el 31 de Agosto del 2.014, más dos puntos (IPC + 2).

PARAGRAFO 2º. A los trabajadores que a la firma de la Convención Colectiva de Trabajo 1997-1999 se encontraran estudiando otras carreras universitarias, distintas a las señaladas en dicha reglamentación, el Banco les reconocerá las sumas aquí pactadas hasta la terminación de esos estudios.

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

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

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

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

PARAGRAFO 7°. Para carreras universitarias, tecnológicas o intermedias, el Banco solamente reconocerá hasta dos (2) auxilios por grupo familiar y dos (2) auxilios más para educación especial, preescolar, primaria o bachillerato.

PARAGRAFO 8°. Con el fin de resolver aspectos relacionados con la aplicación de la norma convencional de educación, el Comité de Reclamos con participación de un miembro de cada una de las tres organizaciones firmantes en la presente convención se reunirá extraordinariamente cuatro veces cada año en los meses de febrero, mayo, agosto y noviembre.

REGIMEN DE VIVIENDA

32. FONDO ROTATORIO DE VIVIENDA CONVENCIONAL

A partir de la vigencia de la presente convención, la base del Fondo de vivienda no será inferior a catorce mil noventa y dos millones novecientos mil quinientos cuarenta y ocho pesos m/cte (\$14.092.900.548.00). Correspondientes al valor de los créditos convencionales de vivienda aprobados y desembolsados a Junio de 2003. El valor total del Fondo será igual al valor de la cartera de vivienda convencional que se encuentra pendiente de pago en cualquier fecha por parte de empleados y exempleados, más el valor de los créditos que hayan sido aprobados en comité de vivienda pendientes de desembolso.

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

33. PRESTAMO PARA VIVIENDA

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

CREDITO	MONTO PRIMER AÑO	INCREMENTO SEGUNDO AÑO	NUMERO DE CREDITOS APROBADOS	PLAZO	TASA
Primer Crédito	(136 SMLMV)	IPC + 2	7 5 0 operaciones de crédito	Hasta 15 años	4% anual mes vencido
Segundo Crédito	(84SMLMV)	IPC+ 2	1 1 0 operaciones de crédito	Hasta 15 años	4% anual mes vencido

T e r c e r Crédito	(90SMLMV)	IPC + 2	75 operaciones de crédito	Trabajador con: cesantía retroactiva: 7 años. Trabajador con cesantía a n u a l y definitiva: 10 años	4% anual m e s vencido.
------------------------	-----------	---------	------------------------------	---	-------------------------------

A partir del 1° de septiembre de 2014 el monto del primero, segundo y tercer crédito de vivienda será incrementado en el índice de precios al consumidor (IPC) nacional que establezca el DANE para el período comprendido entre el 1° de septiembre de 2013 y el 31 de Agosto del 2014, más dos puntos (IPC + 2).

Los créditos serán aprobados en 8 comités que se realizarán trimestralmente durante la vigencia de la presente Convención siendo asignados de acuerdo con los requisitos establecidos.

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

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

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

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

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

PARAGRAFO 4°. Los préstamos deberán utilizarse dentro de un plazo no mayor de seis (6) meses, contados desde la fecha en que se notifique por escrito la aprobación de los mismos. Este término podrá ser prorrogado por nueve (9) meses, transcurrido este tiempo sin que se utilice, el trabajador perderá el derecho a acceder al crédito y deberá esperar dos años contados a partir del vencimiento de este plazo para volver a tener opción al préstamo de vivienda.

34. DESTINACION CREDITOS DE VIVIENDA

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

35. AMORTIZACION

A. Primeros créditos:

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

El Banco efectuará el desembolso del 60% del crédito con la boleta de registro y el 40% restante cuando la escritura salga debidamente registrada.

B. Segundos y terceros créditos:

- Para el pago de los préstamos quedará pignorado el 50% de la cesantía a partir del inicio del segundo año de utilización del préstamo o pignorado el 100% a solicitud escrita del trabajador.

- Pagos de intereses mensuales a la obligación desde el momento del desembolso.
- Abono semestral a capital con el 30% de la prima legal y de las bonificaciones extralegales de junio, los cuales serán descontados por nómina,

PARAGRAFO: El empleado puede hacer abonos extraordinarios a la deuda a su cargo.

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

36. GARANTIAS.

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

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

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

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

PARAGRAFO 3: El Banco devolverá a los trabajadores las hipotecas abiertas otorgadas con anterioridad al primero de septiembre del año 2007, junto con los títulos a los que acceden, una vez se haya terminado de cancelar el crédito convencional de vivienda respaldado, salvo aquellos casos en que al momento de la firma de la convención colectiva de trabajo 2009-2011, los trabajadores hayan garantizado con la misma hipoteca obligaciones por concepto de préstamos de vehículo, súper crédito automático y de libre inversión, en los cuales la devolución de las garantías se hará efectiva una vez canceladas.

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

37. AUXILIO CONVENCIONAL DE VIVIENDA:

A partir de la vigencia de esta convención el Banco concederá al trabajador que utilice el préstamo para adquisición de vivienda, un auxilio de un millón seiscientos sesenta mil quinientos noventa y siete pesos (\$1'660.597.00) para los primeros créditos, seiscientos treinta y tres mil ciento noventa y dos pesos (\$633.192.00) para los segundos y terceros créditos. A partir del 1º de septiembre del 2.014 se incrementará el pago de este auxilio en el índice de precios al consumidor (IPC) nacional que establezca el DANE para el período comprendido entre el 1º de septiembre de 2.013 y el 31 de Agosto del 2.014, más dos puntos (IPC + 2).

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

38. DESEMBOLSO DEL CREDITO EN CASO DE RETIRO DEL TRABAJADOR Cuando se

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

- Que hubiere promesa de compraventa firmada y registrada en el Banco con anterioridad al retiro.
- Que se constituya garantía hipotecaria a favor del Banco en primer o segundo grado.
- Los intereses del crédito serán del 6% anual.
- El plazo para el pago del crédito será de quince (15) años.

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

39. CONDICIONES DEL CREDITO DESEMBOLSADO EN CASO DE RETIRO DEL TRABAJADOR

Cuando un empleado beneficiado con préstamo de vivienda, se retirare voluntariamente de la Institución debiendo alguna suma por préstamo convencional de vivienda, a partir de la vigencia de esta Convención, los intereses de la suma debida que se causen después del retiro se aumentarán al 6% anual y se mantendrá el plazo inicialmente pactado.

PARAGRAFO 1º. Cuando el empleado tenga deuda con el Banco por préstamo de vivienda y fuere desvinculado por decisión del Banco por justa causa, los intereses de la suma debida se elevarán al ocho por ciento (8%) anual pero el plazo inicialmente concedido se conservará en los términos expresados en el documento original que consagra la obligación. Si la causa de la desvinculación fuere la comisión de un delito judicialmente comprobado contra los intereses del Banco, no se conservará el plazo inicial.

En caso de retiro del trabajador por jubilación, pensión de vejez y /o pensión de invalidez, sobre el saldo insoluto, los intereses y el plazo inicialmente convenidos, se conservarán en los términos expresados en el documento original que consagra la obligación, es decir la tasa se mantendrá en el 4% efectivo anual y el plazo inicialmente pactado no tendrá ninguna modificación.

PARÁGRAFO 3º Cuando el empleado tenga deuda con el Banco por primer crédito de vivienda y fuere desvinculado por decisión del Banco sin justa causa o por un medio legal que no sea la justa causa abonará a la deuda el 50% de los dineros que por cualquier concepto se paguen al momento de la liquidación final del contrato de trabajo, incluyendo salarios, prestaciones sociales, bonificación de retiro, indemnizaciones, etc. Sobre el saldo insoluto, los intereses y el plazo inicialmente convenidos se conservarán en los términos expresados en el documento original que consagra la obligación, es decir, la tasa se mantendrá en el 4% efectivo anual y el plazo de 15 años inicialmente pactado no tendrá ninguna modificación.

PARAGRAFO 4º. Cuando el empleado tenga deuda con el Banco por segundo y tercer préstamo de vivienda y fuere desvinculado por decisión del Banco sin justa causa o por un medio legal que no sea la justa causa se hacen las siguientes precisiones:

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

Si el valor de la liquidación final de acreencias laborales del trabajador es menor al valor del saldo del crédito se abonará el 50% de la liquidación final de acreencias laborales y el plazo inicialmente convenidos se conservarán en los términos expresados en el documento original que consagra la obligación, es decir, la tasa se mantendrá en el 4% efectivo anual y el plazo inicialmente pactado no tendrá ninguna modificación.

40. SEGUROS

El Banco continuará pagando la prima de la póliza contratada para el seguro de vida de los empleados, en razón de la deuda por concepto de préstamo convencional de vivienda. Igualmente,

el Banco asumirá el 75% del valor de la prima de la póliza contratada para el riesgo de incendio de la casa adquirida por el empleado con préstamo convencional de vivienda del Banco; el 25% restante lo pagará el empleado, pues se conserva para éste la obligación de asegurar el inmueble contra riesgos de incendio por una suma no inferior al valor de la obligación.

41. COMITÉ DE VIVIENDA

El comité de vivienda estará integrado por ocho (8) miembros con sus respectivos suplentes personales nombrados, cuatro (4) por el BANCO CORPBANCA COLOMBIA S.A., dos (2) por la UNEB, uno (1) por la ACEB y uno (1) por ADEBAN.

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

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

El primero de estos comités se realizará el día 4 de octubre de 2013 y los demás en la última semana de los siguientes trimestres.

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

42. SUMINISTRO DE INFORMACION

El Banco suministrará a los Sindicatos que suscriben la presente Convención una relación sobre el número de trabajadores y la clase de contrato, antigüedad promedio y cobertura de auxilios, así como la información financiera que se encuentra publicada en la Superintendencia Bancaria. Esta información será entregada cada cuatro meses con corte al 28 de Febrero, 30 de Junio y 31 de Octubre de cada año, dentro de los 15 días siguientes al vencimiento de cada corte.

43. COSTOS FINANCIEROS

Si la modalidad de pago de todos los valores que cancele el Banco a sus trabajadores por todo concepto de nómina genera el costo legal del 4x1000, el Banco asumirá este costo a partir de la segunda quincena de Septiembre del año 2005 y mientras subsista este impuesto o mientras el Banco otorgue a su clientes la posibilidad de marcar las cuentas de ahorros para que las mismas sean exoneradas de acuerdo a las disposiciones legales que regulan la materia, caso en el cual el Banco suspenderá el reconocimiento y pago de suma alguna de dinero por este concepto. Para efectos de reconocer dicho importe, el Banco incluirá en el pago del trabajador el valor correspondiente al impuesto, el cual no constituirá salario para ningún efecto. Adicionalmente, el Banco seguirá exonerando a los trabajadores del cobro de los siguientes servicios: cuota de manejo de tarjeta débito de cuenta corriente o de ahorros relacionada en el Banco como cuenta de nómina, reexpedición de tarjeta débito de cuenta corriente o de ahorros relacionada en el Banco como cuenta de nómina, utilización de cajero Banco CorpBanca para operaciones relacionadas con la cuenta de ahorros o corriente relacionada en el Banco como cuenta de nómina, consignación nacional con la cuenta de ahorros o corriente relacionada en el Banco como cuenta de nómina, retiro por ventanilla a nivel nacional sin importar el monto de la cuenta de ahorros o corriente relacionada en el Banco como cuenta de nómina, Supernet, tres llamadas al mes a Superrespuesta, expedición de cheques de gerencia y cuota de manejo de la tarjeta de crédito del trabajador.

44. COMITÉ DE SALUD OCUPACIONAL:

El Banco garantizará la presencia en las reuniones mensuales de todos los representantes de los trabajadores elegidos en el Comité Nacional de Salud Ocupacional. Para tal efecto otorgará los

medios necesarios como pasajes, viáticos y permisos respectivos.

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

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

45. NO REPRESALIAS

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

46. VIGENCIA

La presente Convención Colectiva de Trabajo, empezará a regir a partir del 1 de septiembre de 2.013 y tendrá una vigencia hasta el 31 de agosto del año 2.015.

47. VIGENCIA DE NORMAS ANTERIORES

El Banco manifiesta que continuará reconociendo para los empleados vinculados con contrato laboral con el BANCO CORPBANCA COLOMBIA S.A. (antes Banco Comercial Antioqueño S.A.), no procedentes del antiguo Banco Santander, todas las normas de la compilación convencional realizada y firmada el diez (10) de septiembre de 1991, y que no fueron modificadas o derogadas por las Convenciones Colectivas de trabajo de 1993, 1995, 1997, 1999, 2001, 2003, 2005, 2007 y 2009, 2011 ni por la presente Convención.

PARAGRAFO: El Banco manifiesta que continuará reconociendo los derechos individuales y prestacionales que vienen disfrutando los empleados del antiguo Banco Santander, que no han sido tratados, modificados, ni derogados en esta Convención, ni mediante otro acto o documento, hasta el día que sean modificados o derogados.

El texto del presente numeral se mantendrá hasta que las partes elaboren la compilación de todas las normas convencionales vigentes.

48 COMPILACIÓN DE NORMAS

Dentro de los 15 días siguientes a la suscripción de la convención colectiva, las partes han acordado conformar un comité paritario que estará integrado por 6 miembros, 3 por el Banco y 3 por las organizaciones sindicales que suscriban la convención, el cual tendrá por objeto establecer un acuerdo de compilación de normas convencionales, dentro de un plazo máximo de 60 días calendario. Este acuerdo será publicado y distribuido por el Banco a cada uno de los trabajadores en un término no mayor de 30 días siguientes a la firma del mismo.

Por BANCO CORPBANCA COLOMBIA S.A.

ANDREA VICTORIA ARIZALA ESCAMILLA

MARIA LUCIA NOGUERA BALDION

JULIO CESAR MURILLO GARCIA

HENS JOEL GARCIA SANCHEZ

Por UNEB

SOFIA ESPINOZA ORTIZ

LUIS ALEJANDRO BERNAL PATIÑO

WILMAR RIAÑO CAMACHO

ALVARO ARROYO CASTEBLANCO

FERNANDO CHAVES DIAZ

Por ACEB

EDUARDO ENRIQUE GUTIERREZ ORTIZ

RUGERO ENRIQUE PEREZ VARGAS

AIDA TERESA GARZON URREA

TOMAS ALFREDO BALLESTAS GAVIRIA

PEDRO ANTONIO GARZON MORENO

FREDY ALEXANDER CANO CORREA

JUAN FRANCISCO SANCHEZ ZAMBRANO
Asesor

Por ADEBAN

NELSON CABALLERO HERRERA

JUAN LEONARDO PEREIRA ARMERO

GUSTAVO ADOLFO LOPEZ RAMIREZ

GABRIEL PEREZ PUENTES
(CGT)