

PLIEGO DE PETICIONES ACEB- ASEFINCO 2025-2026

PRESENTADO A BANCAMIA S.A. Fundación Microfinanzas BBVA

Pliego de peticiones presentado al **Banco de las Microfinanzas Bancamía S.A. Fundación Microfinanzas BBVA** por la Asociación Colombiana de Empleados Bancarios – **ACEB** y la Asociación Sindical de Empleados Bancarios del Sector Financiero Colombiano - **ASEFINCO**, debidamente aprobado en la Asamblea Nacional de cada organización y en asamblea conjunta entre las dos organizaciones sindicales.

Capítulo I.	Aspectos generales
Capítulo II.	De la operatividad
Capítulo III.	Responsabilidad social empresarial
Capítulo IV.	Salud y Ambientes Laborales Sanos
Capítulo V.	Comités
Capítulo VI.	Escalafón, desarrollo, transformación digital, Inteligencia Artificial (IA) y Algoritmos.
Capítulo VII.	Seguros y Auxilios
Capítulo VIII.	Créditos
Capítulo IX.	Primas
Capítulo X.	Salarios
Capítulo XI.	Derecho de asociación y garantías sindicales
Capítulo XII.	Jornada laboral
Capítulo XIII.	Trabajo desde casa, teletrabajo y trabajo remoto
Capítulo XIV.	Contratos
Capítulo XV.	Gestión comercial
Capítulo XVI.	Política de género, diversidad, inclusión y violencias en el lugar de trabajo.
Capítulo XVII.	Aplicación e interpretación de la convención
Capítulo XVIII.	Varios
Capítulo XIX.	Vigencia

Recibi
Cecilia Trujillo
Jul. 3/25

CAPÍTULO I ASPECTOS GENERALES

ARTÍCULO 1. Objeto

La presente Convención Colectiva de Trabajo obliga de un lado al **Banco de las Microfinanzas Bancamía S.A. Fundación Microfinanzas BBVA** quien en adelante y para todos los efectos se denominará el Banco y de otro a la Asociación Colombiana de Empleados Bancarios **ACEB** con personería jurídica No 001828 del 11 de diciembre de 1958 y con sede principal en Mosquera Cundinamarca y a la Asociación Sindical de Empleados Bancarios del Sector Financiero Colombiano – **ASEFINCO** - con radicado No. I-37 del 17 de abril de 2013, del Ministerio de Trabajo, con sede principal en Mosquera Cundinamarca, que actúan en nombre y representación de todos los trabajadores/as que laboran en Bancamía, para establecer normas que harán parte de sus contratos individuales de trabajo y regularán las relaciones colectivas entre las partes.

ARTÍCULO 2. Campo de aplicación.

Las normas de la presente Convención Colectiva de Trabajo se aplicarán integralmente a todos los trabajadores/as que estén vinculados o que se vinculen en el futuro a el banco, sea en las modalidades de trabajo presencial, remoto, teletrabajo, en alternancia o cualquier otra modalidad en que se encuentre el trabajador. Cabe aclarar que por trabajadores/as del Banco se entiende la suma de todos los empleados que laboran a su servicio y quienes desarrollan trabajos de los que se apropia el banco.

El banco no modificara la denominación de cargos con el fin de excluir a los trabajadores/as de la convención colectiva y si así lo hubiese hecho los retornara al cargo que originalmente tenían asignado. Tampoco los obligara a firmar otrosí con el mismo propósito.

Parágrafo 1. Convenios de servicios para otras empresas. Cuando el banco firme o desarrolle convenios con otras empresas para que sus trabajadores/as asuman actividades a favor de estas, reconocerá en cuanto sea superior, el salario que devengan los trabajadores/as de la empresa que se beneficia del trabajo de los empleados del banco, así como los demás derechos y prestaciones que devenguen aquellos.

Parágrafo 2. Extensión de beneficios. El Banco extenderá todos los beneficios resultantes de la presente convención a los trabajadores/as de los corresponsales bancarios a través de los cuales realiza operaciones bancarias.

Parágrafo 3. Pactos colectivos, planes o estatutos de beneficio. En aplicación de las normas y recomendaciones de la organización internacional del trabajo OIT, la jurisprudencia nacional e internacional y por el hecho de existir convención

colectiva de trabajo suscrita entre el banco por un lado y ACEB y Asefinco por el otro, en el banco no deberá existir pacto colectivo, plan o estatuto de beneficios.

Parágrafo 4. Inclusión de beneficios. Todos los beneficios que el banco otorgue a sus trabajadores/as, incluidos los anunciados en cualquier tipo de documento y que no hagan parte de la convención colectiva se incorporaran a esta una vez se firme la misma.

Parágrafo 5. Arreglo total. En los términos pactados en la presente Convención Colectiva queda arreglado en su totalidad el Pliego de Peticiones presentado al banco por la Asociación Colombiana de Empleados Bancarios ACEB, y la Asociación sindical de empleados bancarios del sector financiero colombiano Asefinco, que dio origen al presente conflicto colectivo de trabajo.

CAPÍTULO II DE LA OPERATIVIDAD

ARTÍCULO 3. Sustitución patronal.

El Banco o quien lo sustituya se obliga en caso de venta, cambio de su composición accionaria, sustitución patronal o cambio de la naturaleza de su actividad comercial, a respetar integralmente tanto los derechos individuales como colectivos contenidos en la convención colectiva y laudos arbitrales, comprometiéndose a darle en consecuencia continuidad a tales derechos.

CAPÍTULO III RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL

ARTÍCULO 4. Buenas prácticas.

El banco se abstendrá de utilizar conductas tales como:

- ✓ Exigir a sus trabajadores/as retener recursos de clientes, imponer a los clientes seguros como si fueran obligatorios, obligar a los trabajadores/as a presionar a clientes violando la ley. Así mismo el banco suspenderá su práctica de no remplazar a trabajadores/as que estén en vacaciones, licencias, incapacidades, así como la de asignar a un trabajador más de una cartera e impedir a clientes que cancelen total o parcialmente sus créditos en cualquier día del mes.
- ✓ Modificar reclamos de los clientes para usarlos contra los trabajadores/as y con el mismo fin constreñir a clientes para que den testimonio contra los trabajadores/as, en el mismo sentido manipular las auditorias posteriores.
- ✓ Incumplir la ley no dotando a los trabajadores/as de los elementos necesarios y en buen estado para el desarrollo de su labor.

El banco no hará uso de lo aquí descrito para tomar decisiones disciplinarias contra los trabajadores/as y velará por el cumplimiento de las normas relativas a la prohibición de malas prácticas, para lo cual las publicará mensualmente por los canales de difusión interna.

Así mismo suspenderá su práctica de utilizar de manera indiscriminada el procedimiento disciplinario como herramienta para la obtención de los resultados comerciales y la dirección de los equipos de trabajadores/as.

ARTÍCULO 5. Responsabilidad social empresarial. (RSE)

En los programas de RSE que adelante Bancamía deberá incorporar enfoques diferenciales de género, étnico y territorial. Bancamía garantizará la participación efectiva de las organizaciones sindicales ACEB y Asefinco en la formulación, ejecución y seguimiento de los programas de responsabilidad social empresarial que se desarrollen en los territorios, especialmente aquellos relacionados con inclusión financiera, medio ambiente, desarrollo comunitario y construcción de paz. Esta participación se concretará mediante un espacio de interlocución permanente, de carácter consultivo, que incluirá representación paritaria.

Parágrafo. Rendición de cuentas anuales de RSE con participación sindical.

Bancamía se compromete a presentar en una reunión con ACEB y Asefinco el informe anual de resultados y avances en materia de RSE. Las observaciones que estas realicen harán parte del análisis interno de mejora continua y de cumplimiento de principios éticos.

ARTÍCULO 6. Responsabilidad medio ambiental.

El Banco continuará desarrollando e implementando políticas de responsabilidad medioambiental, economía verde y sostenibilidad, orientadas a fortalecer una cultura corporativa responsable con el entorno natural. Estas acciones buscarán armonizar la relación entre el ser humano y la naturaleza, promoviendo el cuidado del planeta y la prevención de fenómenos como el calentamiento global. En este sentido el Banco incorporará tecnologías que contribuyan a la eficiencia energética en todas sus instalaciones, oficinas y dependencias. Fomentará el uso de energías renovables, el consumo responsable del agua, el uso eficiente de los recursos naturales y una adecuada gestión de residuos que incentive su reducción, reutilización y reciclaje.

El Banco impulsará políticas de financiamiento verde, incorporando criterios ambientales, sociales y de gobernanza en sus decisiones de crédito. Estas líneas estarán orientadas a apoyar proyectos sostenibles, el uso de tecnologías limpias y la adopción de energías renovables, ofreciendo condiciones preferenciales, con tasas de interés diferenciales positivas que no superarán el 3% efectivo anual por encima del índice de inflación. Brindará acompañamiento técnico y financiero para facilitar la transición hacia modelos productivos responsables con el medio ambiente.

Promoverá una estrategia permanente de educación ambiental dirigida a trabajadores/as, trabajadoras, clientes y comunidades, a través de campañas de formación y sensibilización sobre temas como el uso responsable de los recursos naturales, la conservación de la biodiversidad, el reciclaje y la protección de los ecosistemas. Estos contenidos serán difundidos por los canales internos como Intramía y mediante medios audiovisuales, escritos o comunitarios. Del avance de estas políticas y de las medidas adoptadas, el Banco informará semestralmente a las organizaciones sindicales ACEB y Asefinco, por intermedio del Comité de Reclamos y de Ambientes Laborales Sanos, con quienes además se establecerán mecanismos de seguimiento y evaluación para fortalecer conjuntamente la gestión ambiental.

ARTÍCULO 7. Promoción de la paz.

La paz contribuye al desarrollo productivo del país y al buen vivir y es un derecho fundamental de los trabajadores/as y de la sociedad en su conjunto, por lo tanto, El banco la promoverá entre sus trabajadores/as y clientes a través de campañas institucionales y adoptará medidas que ayuden a la reactivación económica, tales como la disminución de las tasas de interés y el tratamiento diferenciado positivamente a sectores vulnerables de la sociedad o que hayan sido víctima de violencia o desplazamiento.

De las campañas y medidas adoptadas el Banco informara cada seis meses al comité de reclamos y ambientes laborales sanos.

CAPITULO IV SALUD Y AMBIENTES LABORALES SANOS

ARTÍCULO 8. Póliza de salud.

A partir de la firma de la presente convención colectiva, el banco contratara una póliza de salud o un servicio similar de alta calidad para cada uno de sus trabajadores/as. El Banco aportará para el pago de esta póliza la suma de doscientos mil pesos (\$ 200.000) mensuales por cada trabajador.

Parágrafo: Comisión. Nómbrase una comisión conformada por dos representantes del banco, un representante de ACEB y uno de Asefinco, elegidos por las respectivas Juntas Directivas nacionales, para discutir y acordar las condiciones de contratación de la póliza o un servicio similar de alta calidad. Esta comisión empezará su labor diez (10) días después de firmada la presente convención colectiva de trabajo. En todo caso el banco se compromete a contratar lo aquí establecido en un plazo no mayor a un mes a partir de la firma de la presente convención colectiva de trabajo.

ARTÍCULO 9. Recomendaciones médicas.

Además de lo establecido en la convención colectiva sobre temas de salud ocupacional, el banco se compromete a dar cumplimiento dentro de las 48 horas siguientes de ser presentadas, a las recomendaciones médicas de cualquier naturaleza que sean ordenadas por los médicos tratantes de los trabajadores/as, que estén afectados por enfermedad común o de origen laboral, independientemente que estas enfermedades sean temporales o permanentes.

Parágrafo 1. Informes de accidentabilidad y enfermedades laborales. El banco informará mensualmente a todos los trabajadores/as y a las Juntas Directivas Nacionales de ACEB y Asefinco, lo concerniente a indicadores de accidentabilidad y enfermedades laborales, así como también sobre las acciones que se adopten para su prevención.

Parágrafo 2. Factor de riesgo psicosocial. Además de lo pactado en la convención colectiva El banco semestralmente adelantará acciones de evaluación, estudio, prevención y difusión de la exposición a factores de riesgos psicosociales a los que estén sometidos sus trabajadores/as, con el objetivo de tomar correctivos. Los resultados de dichas acciones serán presentados a las organizaciones sindicales ACEB y Asefinco y a los trabajadores/as a través de piezas comunicativas que se entregarán a los mismos.

Parágrafo 3. Exámenes preventivos de salud. El banco garantizará a todos los trabajadores/as, de manera anual, la práctica de los siguientes exámenes médicos preventivos y especiales: curva de glicemia, perfil lipídico, citología, mamografía, examen osteomuscular, examen óptico, antígeno prostático, otología y audiometría y exámenes preventivos del deterioro de la salud mental, los cuales serán programados por el Comité Paritario de la Seguridad y la Salud en el Trabajo Copasst, para realizarlos dentro del programa anual de salud ocupacional.

Los exámenes se realizarán respetando la dignidad e intimidad del trabajador, garantizando las condiciones que permitan el mejor resultado. En todo programa de salud que adelante el Banco, tendrá en cuenta las condiciones de género y especialmente las de las trabajadoras.

De todos los exámenes médicos que el Banco realice a los trabajadores/as les entregará los correspondientes resultados.

Parágrafo 4. Cubrimientos ARL. Toda orden para la realización de actividades o responsabilidades deberá ser dada por escrito, lo anterior para los cubrimientos que tengan que ver con la ARL. En los municipios donde funcione el banco, desarrollará junto con la Administradora de Riesgos Laborales -ARL- por lo menos una campaña semestral sobre seguridad y salud en el trabajo.

Parágrafo 5. Tiempo de las Pausas activas.

Además de lo pactado en la convención colectiva de trabajo las pausas activas serán de 10 minutos en la mañana y 10 minutos en la tarde.

Parágrafo 6. Consulta de la historia clínica. En ningún caso el banco solicitará a los trabajadores/as firmar autorizaciones que le permitan conocer el contenido de su historia clínica. Las autorizaciones dadas por los trabajadores/as se tendrán por no escritas. Cuando se trate de hacer las transcripciones de las incapacidades, el banco solicitará solo la epicrisis del evento que dio lugar a la incapacidad.

Parágrafo 7. Afectación de la salud de los trabajadores/as: En los casos de afectación psicológica y física de la salud de los trabajadores/as, derivadas del estrés por el cumplimiento de las metas o ambientes laborales, el Banco asumirá el costo de los tratamientos que se requieran para la mejoría del trabajador, si después del tratamiento se encontrare que no hay mejoría, el Banco lo trasladará a otra área sin desmejorar sus condiciones laborales.

Parágrafo 8. Prevención y promoción de la salud mental. Además de lo establecido en la convención el Banco adoptará un programa para realizarle a sus trabajadores/as exámenes de prevención en problemas de salud mental y realizará una vez por semestre para todos los trabajadores/as talleres, conferencias o actividades que versen sobre la prevención de salud mental.

En octubre mes de la salud mental en Colombia el banco realizará cada semana actividades dirigidas a la prevención y atención de trastornos y/o enfermedades mentales, así como medidas para la promoción y cuidados de la salud mental.

Asimismo, Bancamía, dentro de los tres (3) meses siguientes a la firma de la convención colectiva de trabajo elaborará un protocolo de atención en salud mental, el cual deberá incluir las opiniones que sobre el mismo realicen ACEB y Asefinco durante el proceso de negociación del presente pliego de peticiones.

CAPÍTULO V COMITÉS

ARTÍCULO 10. Comité de género, diversidad, inclusión, violencia y acoso en el mundo del trabajo.

Este comité estará integrado por dos representantes sindicales, uno de ACEB y uno de Asefinco y dos por parte de Bancamía, para tratar sobre temas que se relacionen con asuntos sobre violencia y acoso en el mundo del trabajo, género, diversidad e inclusión en Bancamía. El Banco citará a este comité a su primera reunión a los 30 días calendario después de firmada la presente Convención colectiva.

ARTÍCULO 11. Comité de escalafón, desarrollo y transformación digital, inteligencia Artificial y Algoritmos.

A partir de la firma de la presente convención se crea un comité de escalafón, desarrollo y transformación digital compuesto por dos representantes sindicales, uno de ACEB y uno de Asefinco y dos por parte del banco. El Banco citará al comité de escalafón, desarrollo y transformación digital 30 días calendario después de firmada la presente Convención colectiva, este comité tendrá facultades decisorias.

ARTÍCULO 12. Representación de los trabajadores/as.

El banco no presentará como candidatos a integrar el COPASST y el Comité de Convivencia, como parte de la representación de los trabajadores/as, a aquellos funcionarios que ostenten la condición de representantes de la empresa o tengan equipos de trabajadores/as bajo su mando.

Parágrafo 1. Los casos que se presenten ante los comités obrero-patronales deberán ser conocidos por todos los integrantes de los mismos.

Parágrafo 2. Protección a representantes de los trabajadores/as en comités.

Los representantes de los trabajadores/as designados por ACEB y Asefinco en los diferentes comités tendrán fuero sindical y gozarán de permiso sindical el día anterior a la reunión del comité y el día de la reunión para atender los asuntos propios del comité.

ARTÍCULO 13. Periodicidad.

Los comités pactados en la presente Convención se reunirán de forma mensual para tratar los asuntos que les son propios.

ARTÍCULO 14. Comité de convivencia.

Los representantes de los trabajadores/as en este comité serán cuatro. La convivencia sana ayuda a construir mejores ambientes laborales, que impactan positivamente en la salud de los trabajadores/as y la productividad, en este sentido el comité de convivencia laboral adelantara campañas de promoción sobre temas relativos a la convivencia, resolución pacífica de conflictos y otros temas afines.

CAPÍTULO VI ESCALAFON, DESARROLLO, TRANSFORMACION DIGITAL, INTELIGENCIA ARTIFICIAL (IA) Y ALGORITMOS.

ARTÍCULO 15. Escalafón, ascensos, nivelación, reemplazos, capacitación supresión y modificación de cargos.

La política de escalafón, ascensos, salarios, nivelación, reemplazos, vacantes, capacitación, supresión, modificación de cargos y todo lo relacionado con el desarrollo y transformación digitales utilización de IA y algoritmos será función del **comité de escalafón, desarrollo, transformación digital, inteligencia artificial (IA) y algoritmos**. Además tendrá las siguientes funciones: definir sobre la política de ascensos, reemplazos, vacantes y velar que Bancamía la publique mensualmente, revisar de los sistemas algorítmicos utilizados por la empresa, velar por la lealtad y objetividad en los criterios y parámetros que guían la toma de decisiones automáticas, la evaluación de sesgos, impactos discriminatorios o consecuencias no deseadas con la utilización de estas herramientas, solicitar auditorías internas o externas cuando se considere que existan irregularidades en el uso de estas, solicitar la suspensión del uso de un sistema algorítmico cuando detecte afectaciones a derechos laborales o principios de equidad.

Evaluar el impacto de los procesos de digitalización y automatización en los puestos de trabajo, diseñar políticas de transición justa para los equipos laborales, proponer la incorporación de nuevas funciones, tecnologías y herramientas de IA con enfoque laboral y social, proteger la calidad del empleo en los procesos de reorganización, suprimir brechas de género y promover la participación equitativa de las mujeres en los procesos de formación y reconversión tecnológica.

Parágrafo 1: Proyecto de escalafón. Sesenta (60) días calendario, después de la firma de la presente convención, el banco se compromete a presentar al **comité de Escalafón, desarrollo y transformación digital, (IA) y Algoritmos** un proyecto general de escalafón que contenga los criterios sobre: categorías, cargos, funciones, traslados, ascensos, salarios, antigüedad, transformación digital, IA y algoritmos.

El comité analizará el proyecto, hará los ajustes y una vez acordado en esa reunión, lo pondrá en funcionamiento. Si el banco no presenta la propuesta de escalafón, los sindicatos ACEB y Asefinco presentarán una dentro de los treinta (30) días siguientes a la primera reunión del comité propuesta que será adoptada. Igual procedimiento se seguirá si en la primera reunión del comité no hay acuerdo entre las partes.

Cuando por efecto de la transformación digital, desarrollo o automatización algún cargo deba transformarse o suprimirse y de ello puedan verse afectados los trabajadores/as, previamente deberá citarse el **comité de escalafón, desarrollo, transformación digital, inteligencia artificial (IA) y algoritmos**, para que defina sobre esta situación.

Parágrafo 2. Nombramiento por reemplazo. Cuando un trabajador reemplace un cargo de superior categoría, durante dos meses, quedará en propiedad de este y gozará de la asignación salarial y demás derechos correspondientes al cargo reemplazado.

Para los efectos previstos en el presente parágrafo, no serán válidas las interrupciones inferiores a un mes, de la comisión que desarrolla el trabajador reemplazando otro cargo.

Los trabajadores/as que a la firma de la presente convención hubiesen cumplido con las condiciones descritas serán merecedores retroactivamente de lo previsto en este parágrafo.

Parágrafo 3. Reemplazo encargo de superior categoría. Cuando un trabajador reemplace un cargo de superior categoría, se le reconocerá el salario del cargo que reemplace por el tiempo del reemplazo.

Parágrafo 4. Capacitación a directivos. Con el ánimo de contribuir a la construcción de ambientes laborales sanos y el direccionamiento de equipos productivos y para aportar a los procesos de armonización que impacten en los resultados, el banco desarrollará procesos de capacitación en liderazgo y gestión de equipos de alto impacto para los integrantes del equipo directivo de sucursales y dependencias.

ARTÍCULO 16. Derechos de los trabajadores/as y obligaciones de Bancamía, en los procesos de desarrollo, transformación digital, IA, Algoritmos, fusión o cierre de oficinas.

Parágrafo 1. Transformación y supresión de cargos por digitalización, IA, Algoritmos, cierre o fusión de oficinas. Ningún trabajador/as será despedido como consecuencia directa o indirecta de la implementación de nuevas tecnologías, digitalización de procesos, automatización de tareas, cierre o fusión de sucursales o la introducción de herramientas basadas en IA, algoritmos. Asimismo, el banco deberá contemplar mecanismos de readaptación o reubicación funcional.

Parágrafo 2. Garantía de Mantenimiento de Condiciones Laborales. Las trabajadoras y trabajadores/as que resulten reubicados en nuevas funciones a causa de la transformación digital mantendrán todos sus derechos laborales adquiridos, incluyendo su categoría, remuneración, jornada, beneficios y antigüedad.

No podrá utilizarse la transformación digital como justificación para imponer condiciones laborales menos favorables, ni para tercerizar funciones previamente cubiertas por personal de planta.

Parágrafo 3. Protección en Procesos de Cierre, fusión o Reorganización de Sucursales o Dependencias.

En caso de cierre, fusión, reorganización de agencias o sucursales o supresión de dependencias la empresa deberá:

- Informar con una antelación mínima de 90 días hábiles ACEB y Asefinco.
- Presentar un plan de reubicación a ACEB y Asefinco y a los trabajadores/as involucrados con una antelación mínima de 60 días hábiles, que respetará todos los derechos laborales adquiridos, categoría, remuneración, jornada, beneficios y antigüedad de todos los trabajadores/as afectados.
- Priorizar la permanencia de trabajadoras con hijos/as a cargo, personas con discapacidad o en situación de vulnerabilidad.

El comité de escalafón, desarrollo, transformación digital, IA, algoritmos, supervisara la implementación de lo planteado en este parágrafo.

Parágrafo 4. Capacitación, formación y carrera bancaria: El Banco garantizará que todos sus trabajadores/as incluyendo los dirigentes sindicales, semestralmente, tengan procesos de formación de por lo menos 30 horas en nuevas tecnologías, habilidades y cambios en el mundo del trabajo especialmente en herramientas digitales, plataformas de atención remota, ciberseguridad bancaria, gestión con IA, servicios financieros digitales, gestión algorítmica, ética digital, y derechos laborales ante la IA. Esta capacitación será gratuita, certificada, dentro del horario laboral y con contenidos definidos conjuntamente con ACEB y Asefinco a través del comité de escalafón, desarrollo, transformación digital, IA, algoritmos.

Parágrafo 5. Igualdad de participación en capacitación e información sobre IA y algoritmos. A todos los Trabajadores/as el banco les garantizará la participación en igualdad de condiciones en los procesos de capacitación y formación necesaria para el adecuado desarrollo de su actividad. Así mismo, garantizará a todos los trabajadores/as el acceso a la información relacionada con posibilidades de ascensos que se produzca para cargos presenciales o a distancia. También tendrán derecho a recibir información clara, completa y accesible sobre cómo intervino un algoritmo en una decisión que le afecte tales como: objetivos del sistema utilizado, variables consideradas, razonamiento detrás de la decisión propuesta, posibilidad de apelar la decisión ante un responsable humano designado.

Parágrafo 6. Ética, evaluaciones y supervisión humana obligatoria en la gestión algorítmica. Toda decisión derivada de sistemas algorítmicos, IA o tecnologías de aprendizaje automático en el ámbito laboral o comercial de Bancamía, deberá contar con revisión y validación humana previa a su implementación, lo cual estará a cargo del **comité de escalafón, desarrollo, transformación digital, IA, y algoritmos.**

Los procesos que definan evaluaciones de desempeño, promociones, asignación de tareas y metas, modificación de horarios y cargas de trabajo, vinculación o desvinculación de los trabajadores/as y trabajadoras, que

modifiquen o afecten sus derechos, no serán realizados a través de algoritmos, IA, lo anterior en defensa de la ética y la dignidad del ser humano.

Parágrafo 7. Control y auditoría a herramientas de IA y algoritmos. Toda herramienta de IA que utilice Bancamía y que intervenga en la asignación de tareas, evaluación de rendimiento, control de productividad o atención al cliente, deberá ser notificada al comité de escalafón, desarrollo, transformación digital, IA y algoritmos, que la auditará y evaluará su impacto sobre la carga laboral, la presión de objetivos y el bienestar psicológico de los trabajadores/as.

Parágrafo 8. Perspectiva de Género en la Transformación Digital.

Bancamía se obliga a garantizar la igualdad de género en todos los procesos de transformación tecnológica, para lo cual garantizará el acceso paritario a los programas de reconversión y formación digital, la existencia de protocolos que eviten la reproducción de sesgos de género en el diseño y aplicación de sistemas de IA, la participación de trabajadoras en los espacios de toma de decisiones sobre digitalización.

Parágrafo 9. Derecho a la Protección de Datos. Los datos biométricos, productivos o de comportamiento recolectados por sistemas digitales o IA deberán ser protegidos conforme legislación vigente, y no podrán ser utilizados con fines disciplinarios ni discriminatorios.

CAPÍTULO VII SEGUROS Y AUXILIOS

ARTÍCULO 17. Concepto de Familia.

Se tendrán como familiares de la trabajadora o el trabajador beneficiarios de lo dispuesto en esta Convención a:

- a. Sus hijos e hijas con reconocimiento legal, los de crianza y los adoptados conforme a la ley.
- b. La compañera o compañero permanente de la trabajadora o el trabajador, incluyendo las uniones maritales entre personas del mismo sexo.
- c. Los que para efectos del reconocimiento de algunos derechos se fijan en esta convención.

ARTÍCULO 18. Seguros y auxilios.

El banco reconocerá a sus trabajadores/as los siguientes seguros y auxilios:

a. Seguro de vida e invalidez

El banco pagará a partir de la vigencia de la presente convención colectiva, a sus trabajadores/as o a los beneficiarios legales de estos, por

muerte natural, accidental, incapacidad total o permanente, las siguientes sumas:

1. Por muerte natural, 30 salarios básicos del trabajador.
2. Por muerte accidental, 60 salarios básicos del trabajador.
3. Por incapacidad total o permanente, 60 salarios básicos del trabajador.
4. Por muerte o invalidez defendiendo los intereses del Banco, 70 salarios básicos del trabajador.
5. Las anteriores sumas se pagarán independientemente de lo que por ley le corresponde al trabajador.
6. El banco reconocerá a los trabajadores/as afectados por enfermedades graves un auxilio anual equivalente a 30 salarios del trabajador.
7. La cobertura y las condiciones de los auxilios que trata el presente literal serán las discutidas y pactadas en esta convención.
8. A los directivos y activistas sindicales que se encuentren en permiso sindical y que sufran cualquiera de las contingencias aquí señaladas se les reconocerá lo previsto en este literal.

b. Póliza para quienes manejan valores. A partir de la vigencia de esta convención colectiva e independientemente de las sumas que reconozca la EPS o la entidad que la sustituya a que se encuentre afiliado el trabajador y de los demás derechos que deba pagarle el banco, este contratará una póliza de seguro de vida que ampare la muerte o desmembración de los trabajadores/as que por orden del Banco o por razón de sus funciones, manejen o transporten valores. La indemnización por dichos siniestros será de treinta millones de pesos (\$30'000.000), suma que será adicional a lo previsto en el de seguro de vida e invalidez.

Parágrafo. Póliza para ejecutivos. Adicional a lo previsto en el artículo de seguro de vida e invalidez y el de póliza para quienes manejan valores, el banco contratará una póliza de seguro de vida que ampare las lesiones, perjuicios y muerte de sus ejecutivos de desarrollo productivo o como se les designe, que sufran el siniestro en cumplimiento de su trabajo. La indemnización por este suceso será de treinta millones de pesos (\$30.000.000).

c. Auxilio educativo para trabajadores/as. El banco pagará el cien por ciento (100%) de la educación de sus trabajadores/as que cursen estudios en Colombia o el extranjero, de manera presencial o virtual, en carreras intermedias, técnicas o tecnológicas, universitarias de pregrado y posgrado, especializaciones, maestrías, doctorado o cursos en lengua extranjera. Este auxilio incluirá también el costo de los derechos de grado.

Para el reconocimiento de este auxilio, Bancamia no tomará en cuenta por ninguna razón el nivel de endeudamiento del trabajador.

Parágrafo 1. Modalidad de Pago. Los auxilios se pagarán por semestre, periodos o créditos según como esté organizado el pensum de la respectiva institución educativa, de tal manera que el trabajador reciba el valor que se

pacte cada vez que curse un semestre, periodo o crédito, hasta el número total establecido por la institución educativa.

Parágrafo 2. Tasa de interés. Cuando el trabajador deba reintegrar parte o la totalidad del auxilio, la tasa de interés que se le cobrará será del 1%.

d. Auxilio educativo para hijos del trabajador.

El banco pagará un auxilio anual por la suma de trescientos mil pesos (\$300.000), para cada hijo del trabajador que se encuentre en guardería o cursando estudios de preescolar, educación básica o media.

El banco pagará un auxilio semestral por la suma de quinientos mil pesos (\$500.000) para cada hijo del trabajador que se encuentre cursando estudios en Colombia o en el extranjero de manera presencial o virtual en educación superior, técnica, tecnológica o de posgrado. Estos auxilios podrán solicitarse en cualquier época del año académico.

e. Auxilio educativo para hijos del trabajador con habilidades especiales. El banco Reconocerá un Auxilio Semestral de un millón quinientos mil pesos (\$1.500.000), al trabajador como auxilio para costear la educación de cada uno de sus hijos, que requiera educación especial por haber sido diagnosticado con los síndromes de Down, Autismo y demás situaciones afines o especiales.

f. Maternidad. El banco pagará a sus trabajadores/as por cada hijo que nazca vivo o muerto o en caso de aborto no provocado, un auxilio de maternidad de un millón doscientos mil pesos (\$1.200.000).

Parágrafo 1. Tiempo de la Licencia. Para las licencias de maternidad, el banco otorgará a las madres ocho (8) semanas adicionales a las establecidas en la ley, en caso de parto múltiple se reconocerán diez (10) semanas adicionales a las establecidas en la ley. En el caso de la licencia de paternidad, el Banco otorgará a los padres cuatro (4) semanas adicionales a las establecidas en la ley.

Parágrafo 2. Tiempo para la lactancia. El banco concederá a la trabajadora (2) dos horas adicionales de lactancia diaria a las actualmente previstas en la convención, la trabajadora podrá determinar en qué hora de la jornada diaria las toma.

El número de meses aquí pactado se tomará, independientemente que la trabajadora haga uso de sus vacaciones, licencias u otras.

Parágrafo 3. Cursos psicoprofilácticos y otros.

El Banco pagará un monto de un millón quinientos mil pesos (\$1.500.000), de los cursos psicoprofilácticos y también los terapéuticos postparto que tome para su cuidado y recuperación la trabajadora.

Parágrafo 4. Jornada. El Banco permitirá que la trabajadora gestante o lactante pueda cumplir su jornada diaria en horas o modalidades de trabajo diferentes a como se encontraba.

Parágrafo 5. Trabajadoras en estado de embarazo. Estas no estarán obligadas a laborar en jornada nocturna ni a manipular equipos o laborar en cualquier local que pueda causarle daño a su bebe o a la madre gestante. Si la trabajadora por encontrarse en estado de embarazo tuviese que ser reubicada de cargo, no podrá ser desmejorada en sus condiciones laborales y una vez cumplida su licencia, será reincorporada a su antiguo cargo, de igual forma si el desplazamiento hasta su sitio de trabajo es demasiado largo el banco la reubicara en un lugar cercano a su residencia. Cuando la embarazada sea una ejecutiva de desarrollo productivo o cargo similar y su cartera o clientes estuvieran ubicados en sitios de difícil acceso, peligrosos o distantes de la oficina, el banco se obliga a reubicarlas en sitios que no tengan las características descritas.

g. Funerario. El Banco mantendrá las pólizas exequiales actualmente existentes cuyas condiciones no podrán ser desmejoradas y pagará el 100 % del costo de la prima, así mismo se incluirá en la cobertura de las pólizas a las mascotas que el trabajador tenga registradas. En ningún caso el trabajador asumirá el costo del servicio, cuando el prestador de este no asuma el costo oportunamente, el Banco lo cubrirá y hará el respectivo cobro al prestador.

Parágrafo 1. Auxilio de defunción. El Banco pagará como auxilio de defunción, además de lo de ley, por el trabajador/as tres millones de pesos (\$3.000.000), por cada familiar del trabajador, padres, hijos, hermanos y cónyuge, un millón de pesos (\$1'000.000).

Parágrafo 2. Permiso por Luto. En caso de muerte de parientes del trabajador/as hasta el cuarto grado de consanguinidad, primer grado de afinidad y primero civil establecidos en la legislación colombiana, el banco le dará permiso remunerado de diez (10) días hábiles. Para el permiso de que trata este artículo se tendrá como parientes las mascotas que el trabajador tenga registradas.

h. Cena. El Banco reconocerá a sus trabajadores/as como auxilio de cena, cuando deban trabajar después de las 6:00 pm, la suma de treinta y cinco mil pesos (\$35.000) diarios.

i. Almuerzo. El banco pagará a cada trabajador, como auxilio de almuerzo, la suma de veinte mil pesos (\$20.000) diarios.

j. Auxilio Óptico

1. **Lentes de Contacto.** El Banco pagará cada vez que por prescripción médica lo requiera el trabajador, un auxilio de lentes o lentes de contacto por la suma de cuatrocientos mil pesos (\$400.000).
2. **Montura.** El Banco pagará anualmente un auxilio de montura para gafas por la suma de cuatrocientos mil pesos (\$400.000).

3. **Cirugía.** Cuando el trabajador requiera de cirugía de ojos, el banco pagará un auxilio por la suma de dos millones de pesos (\$2.000.000). El Banco asumirá los costos de las consultas de optometría y oftalmólogo.

k. Odontología. El Banco pagará a sus trabajadores/as y trabajadoras cada vez que lo requieran un auxilio por un valor de \$1.200.000, para tratamientos odontológicos.

L. Subsidio y Auxilio de Transporte

1. El Banco pagará a cada trabajador y sin ningún condicionamiento, como subsidio de transporte un 50% adicional al valor que establezca la autoridad nacional correspondiente. En ningún caso por efectos del incremento salarial el trabajador perderá el subsidio aquí mencionado.
2. A los trabajadores/as que laboren en ciudades distintas a las de su residencia el Banco les pagará como subsidio de transporte adicional a lo establecido en el numeral anterior, la suma diaria del costo del transporte intermunicipal.
3. Adicional a lo establecido en el numeral 1 de este literal, pagara mensualmente a los ejecutivos de desarrollo productivo como gastos de transporte para la ejecución de su trabajo lo siguiente:
 - Ejecutivos urbanos, gestores comerciales y coordinadores urbanos, seiscientos mil pesos (\$600.000)
 - Ejecutivos rurales, gestores comerciales rurales y coordinadores rurales, novecientos quince mil pesos (\$915.000)
 - Ejecutivos y coordinadores con actividades tanto urbanas como rurales, ochocientos cincuenta mil pesos (\$850.000).
 - A los trabajadores/as asignados a grupos para proyectos que deban ser ejecutados en campo, tales como los de recuperación, colocación, captación, plus y otros, la suma de cuatrocientos mil pesos (\$400.000).
4. El auxilio de transporte mencionado en el numeral 3, será pagado por el banco sin ninguna restricción y sin consideración al número de clientes en la cartera que maneja el ejecutivo.
5. El Banco pagará el transporte de regreso a sus hogares a los trabajadores/as que laboren en jornada nocturna o mixta, también a quienes salgan de laborar después de las 7:00 pm; la suma de treinta mil pesos (\$30.000) diarios y la suma de cuarenta mil pesos (\$40.000) diarios cuando el trabajador resida en un municipio diferente al de donde se encuentra laborando además de lo previsto en el numeral 1 del literal L.

m. Auxilio de rodamiento. El Banco pagará un auxilio de rodamiento de trescientos mil pesos (\$300.000) mensuales a aquellos trabajadores/as que para el desempeño de sus labores deban utilizar su moto o carro.

n. Pago SOAT. Cuando los trabajadores/as destinen su vehículo al desarrollo de su trabajo, el banco pagará como auxilio para el Seguro Obligatorio de Accidentes de Tránsito – SOAT – el cincuenta por ciento (50%) de su costo.

ñ. Pago seguro contra todo riesgo y pago daños. El Banco pagará el 50% del seguro contra todo riesgo a los trabajadores/as que para su trabajo deban poner a disposición su vehículo. Cuando en el desarrollo de su trabajo los vehículos de los trabajadores/as sufran daños, el banco cubrirá el 50% del costo de estos.

o. Bonificación por Pensión. Cuando el trabajador se pensione por invalidez o vejez, el Banco le pagará a título de bonificación, la suma de quince millones de pesos (\$15.000.000).

CAPITULO VIII CRÉDITOS

ARTÍCULO 19. Créditos de Vivienda.

El Banco otorgará a sus trabajadores/as créditos para compra de vivienda nueva o usada, lote urbano o rural, reparaciones locativas o construcción en lote de propiedad del trabajador y para sustitución de deudas hipotecarias de vivienda adquiridas con otras entidades. Las cuantías y modalidades para los préstamos de vivienda serán las siguientes:

Primer Crédito:

El monto del crédito será de doscientos treinta millones de pesos (\$ 230'000.000)

Parágrafo 1. Destinación del crédito. Para compra de vivienda nueva o usada, compra de lote, construcción en lote de propiedad del trabajador y pago de obligación hipotecaria.

Parágrafo 2. Auxilio para vivienda. El Banco pagara a quienes se les conceda el primer crédito de vivienda un auxilio de cinco millones de pesos (\$5.000.000), con destino a gastos notariales, estudio de títulos, licencias, peritos y otros.

Parágrafo 3. Póliza contra siniestros. El Banco cubrirá el 100% del costo de la póliza contra todo tipo de siniestros.

Parágrafo 4. Intereses primer crédito. El interés será del 2%.

Parágrafo 5. Antigüedad. A partir de la firma de la presente convención colectiva, los créditos de vivienda serán otorgados a todos los trabajadores/as que hayan cumplido o cumplan dos años de antigüedad al servicio del banco. Estos préstamos no quedarán condicionados a consultas en las centrales de riesgo.

Parágrafo 6. Plazo. El plazo para la amortización del primer crédito será de 22 años.

Parágrafo 7. Modalidades de Pago. Existirán dos modalidades de pago, de las cuales el trabajador podrá escoger una, entendiéndose que en ella se encuentran incluidos tanto los abonos a capital como los intereses.

Modalidad No 1: 20% del sueldo, 20% de las primas semestrales y el 50% de las cesantías causadas anualmente.

Modalidad No 2: 30% del sueldo y el 100 % de las cesantías causadas anualmente.

Parágrafo 8. Reglamentación:

Prórroga: Aprobado el crédito el trabajador tendrá seis meses de plazo para su utilización y podrá solicitar una prórroga por tres meses.

Cuando el trabajador no utilice el crédito de vivienda, deberá esperar un (1) año contado desde el momento en que venció la prórroga, para presentar nuevamente la solicitud.

Notificación: Aprobado el crédito, el Banco tendrá un plazo de quince (15) días calendario para notificar por escrito al trabajador y de un mes para su contabilización, cumplidos los requisitos del caso por parte del trabajador.

Comité de vivienda: Constituyese un comité de vivienda integrado por dos (2) representantes del Banco y dos (2) de los sindicatos, uno (1) nombrado por la Junta Directiva Nacional de ACEB y uno (1) nombrado por la Junta Directiva Nacional de Asefinco, el cual se reunirá mensualmente para revisar las solicitudes de vivienda presentadas por los trabajadores/as, hacer la aprobación de los créditos, realizar el seguimiento a la cartera de vivienda, aprobar las prórrogas y elaborar el listado de las solicitudes.

Estado de cuentas del fondo: Mensualmente el Banco entregará a los representantes de los trabajadores/as en el comité de vivienda, un listado donde aparezca el estado de la cartera de vivienda.

Garantía: Este crédito requerirá la constitución de garantía hipotecaria por parte del trabajador.

Parágrafo 9. Crédito para reparaciones locativas. Cuando el trabajador no solicite el primer crédito de vivienda, podrá optar por uno de reparaciones locativas hasta por un monto de cien millones de pesos (\$100.000.000), el cual tendrá un término de amortización de 10 años con la misma modalidad de

pago e intereses del primer crédito. Para la contabilización de este crédito servirá la garantía personal.

Parágrafo 10. Crédito para sustitución de deudas hipotecarias. Cuando el trabajador no utilice el primer crédito, podrá solicitar uno por el monto de la deuda hipotecaria para la sustitución del pasivo. El Banco otorgará este crédito con las mismas condiciones previstas para el primer crédito de vivienda.

ARTÍCULO 20. Segundo crédito de vivienda.

Los trabajadores/as que hayan pagado el 70% del primer crédito de vivienda, sustitución de deudas hipotecarias o del de reparaciones locativas tendrán derecho a un segundo crédito.

Parágrafo 1. Monto: Será de ciento setenta millones de pesos (\$170.000.000).

Parágrafo 2. Plazo: El término para la amortización será de 16 años.

Parágrafo 3. Modalidad de pago: Será la misma establecida para los primeros créditos convencionales de vivienda.

Parágrafo 4. Intereses: Serán del 2% efectivo anual.

Parágrafo 5. Garantías: Para la contabilización servirá la garantía personal.

Parágrafo 6. Prórroga: Aprobado el segundo crédito de vivienda el trabajador tendrá seis meses para su utilización y podrá solicitar una prórroga por tres meses.

Parágrafo 7. Cuando el trabajador se desvincule por cualquier razón del banco se mantendrán las mismas condiciones existentes al momento de la contabilización del crédito.

ARTÍCULO 21. Crédito Libre Inversión.

El Banco concederá créditos de libre inversión a sus trabajadores/as por un monto de cincuenta millones de pesos (\$50.000.000), un interés del 4% efectivo anual y un plazo de amortización de 72 meses. La garantía para este crédito será personal.

ARTÍCULO 22. Crédito para carro y moto.

El Banco concederá a sus trabajadores/as crédito para compra de carro o moto del 100% de su valor, con tasa de interés del 4% efectivo anual y plazo de amortización de 7 años.

ARTÍCULO 23. Crédito de calamidad doméstica.

El Banco concederá a sus trabajadores/as un crédito de calamidad doméstica hasta de treinta millones de pesos (\$30.000.000), con un plazo de amortización de 60 meses y 0% tasa de interés.

CAPITULO IX PRIMAS

ARTÍCULO 24. Prima de antigüedad.

La prima de antigüedad que en la actualidad paga el banco a sus trabajadores/as quedará de la siguiente manera:

- A los cinco (5) años de servicio, 45 días de sueldo del trabajador.
- A los diez (10) años de servicio, 60 días de sueldo del trabajador.
- A los quince (15) años de servicio, 90 días de sueldo del trabajador.
- A los veinte (20) años de servicio, 120 días de sueldo del trabajador.
- A los veinticinco (25) años de servicio y en adelante cada vez que complete un quinquenio, 150 días de sueldo del trabajador.

Se pagará en la quincena siguiente de la fecha en que el trabajador cumpla la antigüedad, será factor salarial para liquidar cesantías u otras prestaciones.

En caso de desvinculación del trabajador, esta prima será pagada proporcionalmente.

ARTÍCULO 25. Prima de vacaciones.

El banco reconocerá 30 días de salario mensual como prima extralegal de vacaciones a sus trabajadores/as por cada período cumplido, adicionalmente el banco reconocerá a quienes laboren en oficinas ubicadas en zonas de difícil acceso, cada vez que salgan efectivamente a disfrutar de sus vacaciones, un pasaje aéreo de ida y vuelta al lugar que dentro del territorio nacional escoja el trabajador.

Parágrafo 1. Pago proporcional. En caso de desvinculación del trabajador esta prima será pagada proporcionalmente.

Parágrafo 2. Periodos acumulados. El Banco reconocerá esta prima sin importar los periodos que tenga acumulado el trabajador y se liquidará con base en el sueldo que reciba el trabajador al momento de salir a disfrutarlas.

ARTÍCULO 26. Tiempo de las vacaciones.

El Banco otorgará como tiempo de vacaciones, además de los quince días previstos legalmente, quince (15) días hábiles por cada año de servicio. Las

vacaciones deberán ser concertadas entre el trabajador y el banco para lo cual se establecerá una programación anual.

Parágrafo. Vacaciones en tiempo/dinero. Queda a opción del trabajador tomar las vacaciones en tiempo o en dinero. En ningún caso el banco podrá anticipar las vacaciones unilateralmente.

ARTÍCULO 27. Prima extralegal semestral.

A partir de la fecha y adicional a la reconocida por ley, el banco pagara 30 días de salario en el mes de junio y 30 días de salario en el mes de diciembre como prima extralegal a todos sus trabajadores/as.

ARTÍCULO 28. Prima de localización.

El Banco pagará a los trabajadores/as que laboran en las ciudades fronterizas, zonas francas y puertos marítimos, una prima mensual especial de cien mil pesos (\$100.000) constitutiva de salario, por la situación económica especial que se vive en esos municipios, también a quienes laboren en poblaciones con difíciles condiciones económicas, geográficas, sociales o de orden público tales como Urabá, Cauca, Chocó, entre otras y los antiguamente denominados territorios nacionales.

CAPÍTULO X SALARIOS

ARTÍCULO 29. Aumento Salarial.

A partir del 1 de julio de 2025 el Banco incrementará el salario de sus trabajadores/as en un 14 %.

Parágrafo 1. Cláusula de protección. Cuando el porcentaje del incremento salarial aquí pactado resultare inferior al establecido por el gobierno nacional para el incremento del salario mínimo correspondiente al año en curso, se aplicará el porcentaje reconocido a este.

Parágrafo 2. Naturaleza Jurídica de los beneficios. Todos los beneficios establecidos en la presente convención colectiva de trabajo constituirán salario.

Parágrafo 3. Salario integral. En ningún caso en el banco podrán existir trabajadores/as con salario integral menor a 10 salarios mínimos mensuales legales vigentes.

ARTÍCULO 30. Curva Salarial.

Cuando el trabajador cumpla cinco (5) años continuos o discontinuos de servicio al banco su salario se incrementará en un 15%, cuando cumpla diez (10) años continuos o discontinuos se incrementará en un 20% y cuando cumpla quince (15) años se incrementará en el 25%.

Cuando un trabajador cumpla durante tres (3) meses consecutivos con sus metas comerciales será promovido a la siguiente categoría salarial

Parágrafo. Salario por ascenso. Cuando un trabajador sea ascendido de su categoría a otra superior, recibirá el salario establecido para la categoría superior. En todo caso al ser promovido a una categoría inmediatamente superior deberá devengar por lo menos el 30% más del salario que estaba devengando en la categoría inferior y así por cada categoría que ascienda.

El banco suspenderá su práctica de designar trabajadores/as en puestos de inferior categoría por largos periodos desmejorándolos en sus condiciones laborales y salariales.

ARTÍCULO 31. Aumento especial y único para cajeros.

A partir de la vigencia de la presente convención, el banco aumentará a los cajeros y a quienes desarrollen funciones de caja o manejen valores, la suma de cincuenta mil pesos (\$50.000), como aumento especial adicional al que se pacte para todos los trabajadores/as amparados por la Convención Colectiva.

ARTÍCULO 32. Nivelación y política salarial.

Independientemente del aumento general de salarios que aquí se pacte, el Banco se compromete a nivelar los salarios de los trabajadores/as que cumpliendo funciones iguales y desempeñando cargos iguales tengan un salario inferior.

Ningún trabajador podrá ser vinculado con un salario inferior al que perciben actualmente quienes están laborando al servicio del banco y desarrollan las mismas o parecidas funciones.

ARTÍCULO 33. Salario mínimo de enganche.

El salario mínimo de enganche no podrá ser inferior a dos millones trescientos mil pesos (\$2.300.000).

ARTÍCULO 34. Viáticos.

Los trabajadores/as del Banco que por razón de su trabajo deban viajar en comisión a sitios diferentes a su residencia o deban trasladarse por enfermedad o exámenes de diagnóstico, devengarán viáticos diarios mínimo de (\$400.000). Si a la fecha estuviesen devengando una suma mayor, conservarán dicha suma.

En ningún caso el trabajador estará obligado a viajar en cumplimiento de su comisión sin que previamente el Banco haya hecho el pago del valor correspondiente a sus viáticos.

ARTÍCULO 35. Recargo nocturno.

El Banco pagará el recargo nocturno a partir de las 6 pm y hasta las 6 am, más un incremento del 30% sobre dicho recargo.

CAPITULO XI DERECHO DE ASOCIACIÓN Y GARANTÍAS SINDICALES

ARTÍCULO 36. Acoso sindical.

El banco suspenderá su práctica de acosar y discriminar a los trabajadores/as por razón de su afiliación o ejercicio sindical y de obstaculizar el desarrollo del libre derecho de asociación y de discriminarlos y perseguirlos por razón de resultados comerciales, dará aplicación a los convenios 87 y 96 de la Organización Internacional del Trabajo OIT y se compromete a promover entre gerentes, equipos de dirección y trabajadores/as el conocimiento de estos. En este sentido el banco imprimirá una cartilla para ser entregada a todos sus trabajadores/as a través de ACEB y Asefinco, la cual contendrá los convenios 87 y 96 de OIT.

No existirán en el Banco listas discriminatorias de trabajadores/as sindicalizados y suspenderá la práctica de limitar el acceso a oportunidades de crecimiento laboral por razón de la afiliación sindical.

ARTÍCULO 37. Gastos de negociación y auxilio sindical.

El banco pagará a cada uno de los sindicatos, ACEB y Asefinco, la suma de setenta millones de pesos (\$70.000.000), para gastos de la negociación. Un monto igual le pagará a cada uno por concepto de auxilio sindical, estas sumas les serán entregadas a cada uno de los sindicatos mencionados diez (10) días después de la firma de la presente convención.

Parágrafo 1. Garantías comisión negociadora. El banco pagará viáticos a todos los integrantes de la comisión negociadora de ACEB y Asefinco desde la presentación del pliego y durante todo el periodo que dure la negociación y hasta una semana después de firmada la convención colectiva. También concederá dos pasajes aéreos de ida y regreso a los negociadores para que durante la negociación puedan desplazarse a su ciudad de origen.

El Banco concederá permiso sindical permanente para los integrantes de la comisión negociadora desde la fecha en que le sea notificado el pliego y hasta dos semanas después de firmada la convención colectiva, para que adelanten las actividades propias de su representación.

Parágrafo 2. Auxilio a la CUT. El Banco, entendiendo la importancia de la afiliación de ACEB y Asefinco a la Central Unitaria de Trabajadores/as de Colombia -CUT-, concederá un auxilio a la CUT, por la suma de veinte millones de pesos (\$ 20'000.000). Este valor será entregado a la central a más tardar diez (10) días después de la firma de la presente convención.

Parágrafo 3. Interacción entre sindicato y trabajadores/as. A los trabajadores/as que se encuentren en la modalidad de trabajo en casa, teletrabajo, trabajo a distancia o uno similar se les garantizará el derecho de tener contacto e interactuar con su organización sindical, por lo cual el banco les permitirá semanalmente que dispongan de una (1) hora para esta interacción. Con el objeto de garantizar el ejercicio del derecho consagrado en este artículo, el banco suministrará a ACEB y Asefinco semanalmente la relación de trabajadores/as que se encuentren en estas modalidades de trabajo junto con su cargo, dependencia, correos electrónicos y números de teléfono, en todo caso permitirá a los representantes de ACEB y Asefinco que se comuniquen con los trabajadores/as a través de la Intramía.

ARTÍCULO 38. Permisos Sindicales.

Además de los pactados en la convención colectiva vigente, el banco otorgará a ACEB 200 días de permiso sindical al año y 3 permisos sindicales permanentes, igual cantidad se le otorgará a Asefinco, permisos que serán manejados por las respectivas juntas directivas nacionales.

El banco concederá anualmente permiso por tres (3) semanas a 20 directivos sindicales para adelantar cursillos o diplomados en derecho laboral, salud en el trabajo y derechos humanos.

Parágrafo 1. Computo de permiso sindical. Cuando el permiso se solicite por medio día el Banco no lo podrá computar como si fuese un día.

Parágrafo 2. Continuidad de derechos y garantías a dirigentes sindicales. Los trabajadores/as que hagan uso de permisos sindicales no serán desmejorados en sus derechos, salarios ni prestaciones, en ese sentido se les seguirán reconociendo los incentivos de caja, las bonificaciones del plan de metas comerciales y demás derechos y beneficios de que gozan.

El banco no exigirá las mismas metas comerciales a los trabajadores/as que ostenten la condición de representantes en los comités obrero-patronales o aquellos que durante el mes salgan a permiso sindical, en razón a que el permiso es una garantía sindical que implica por parte de quien lo usa un trabajo al servicio de sus compañeros. Así mismo, no se les descontará el auxilio de transporte correspondiente.

Parágrafo 3. Permiso para votación elecciones sindicales. Cuando se adelanten elecciones de organismos sindicales de segundo y tercer nivel a los que se encuentren afiliados los sindicatos ACEB y Asefinco, el banco otorgará medio

día de permiso para que los trabajadores/as afiliados puedan ejercer su derecho al voto.

ARTÍCULO 39. No represalias.

Las resoluciones o decisiones emanadas por el Banco o por autoridad competente, durante o después de concluida la negociación del presente pliego, que se relacionen con esta no serán utilizadas por el banco, por tal motivo no despedirá, sancionará ni ahora ni en el futuro a ningún trabajador, ni tomará represalia alguna contra estos por haber participado en la presentación, discusión y demás tareas relacionadas con el pliego de peticiones.

Parágrafo. Acciones penales. El banco no adelantará ningún tipo de acción penal contra sus trabajadores/as, ni contra los dirigentes sindicales, ni ahora ni en el futuro por acciones derivadas de la defensa del pliego de peticiones o de las actividades sindicales.

ARTÍCULO 40. Discriminación, ingreso a áreas restringidas y derecho a la información.

El banco suspenderá su práctica de obstaculizar el ejercicio libre del derecho de asociación, por lo cual permitirá el acceso a los representantes de los sindicatos ACEB y Asefinco a todas las dependencias de la empresa.

Parágrafo 1. Derecho a la información. El banco habilitará un medio de comunicación como intramía o uno similar a través del cual el sindicato pueda comunicarse de manera directa y en tiempo real con todos los trabajadores/as de la empresa. Así mismo habilitará para ser usada por el sindicato una cartelera en cada dependencia y sucursal para que este pueda publicar allí sus comunicaciones. Asimismo suministrará a ACEB y Asefinco cada 6 meses el correo institucional y personales de sus trabajadores/as y trabajadoras, junto con su cargo, dependencia y número de teléfono.

Parágrafo 2. Suspensión levantamientos de fuero y sanciones: El banco suspenderá todos los procesos de levantamiento de fuero de dirigentes sindicales que se encuentren en curso, igualmente las sanciones de que hayan sido objeto en los dos (2) últimos años.

CAPÍTULO XII JORNADA LABORAL

ARTÍCULO 41. Jornada laboral.

La jornada laboral en el banco para todos los trabajadores/as, independientemente de la modalidad de trabajo que desarrollen será de 40 horas semanales de lunes a viernes 8 horas diarias.

En todo caso el banco otorgará mínimo una hora durante la jornada diaria como tiempo para almorzar.

La jornada diaria no podrá exceder de las 5.30 p.m., ni empezar antes de las 8.00 a.m.

Las partes establecerán durante la negociación del pliego el horario diario según las ciudades o el tipo de sucursal.

En todo caso el sábado no será laborable en el Banco.

Parágrafo 1. Prohibición extensión de la jornada laboral. Por ninguna razón durante la semana del cierre bancario el banco extenderá la jornada laboral diaria.

Parágrafo 2. Actividades en la jornada laboral. Las reuniones informativas, de evaluación, programación, los cursos, capacitaciones, actualizaciones de procedimientos y manuales se desarrollarán dentro de la jornada laboral ordinaria, el área de recursos humanos del banco mensualmente programará y coordinará con los directivos de cada oficina, área o sección, los días, horarios y duración de dichas actividades; copia de tal programación será entregada a los representantes sindicales del comité de reclamos y ambientes laborales sanos.

ARTÍCULO 42. Jornada flexible para trabajadoras y trabajadores/as con responsabilidades familiares del cuidado.

Cuando un trabajador demuestre que tiene responsabilidades de cuidado sobre hijos e hijas menores de edad, personas en condición de discapacidad o enfermedades graves o personas mayores, el banco deberá permitirle estar en jornadas flexibles de trabajo o de modalidades de trabajo flexible, como el trabajo en casa, teletrabajo, trabajo distante u otro, apoyadas por la tecnología, para armonizar la vida laboral con la familiar del trabajador.

El trabajador o trabajadora podrá solicitar y proponer el acuerdo para la distribución de la jornada flexible o la modalidad de trabajo a desarrollar, proponiendo la distribución de los tiempos de trabajo y descanso, así mismo tendrá que acreditar la responsabilidad de cuidado a su cargo. Esta solicitud deberá ser aprobada por el banco en un término de 5 días hábiles indicando el procedimiento a seguir y organizando lo pertinente para implementar esta decisión.

Cualquier acto, conducta, decisión, represalia, obstaculización proveniente del banco que lesione estos derechos se presumirá discriminatorio resultando aplicables las previsiones de la ley.

Así mismo el banco desarrollara iniciativas de apoyo psicosocial a sus trabajadores/as que tengan la condición de cuidadores y también les capacitará para que puedan mejorar el bienestar y calidad de vida de las personas que cuidan.

CAPÍTULO XIII

TRABAJO DESDE CASA, TELETRABAJO Y TRABAJO REMOTO

A partir de la vigencia de la presente convención colectiva de trabajo, el trabajo en casa, teletrabajo y trabajo remoto que realicen los trabajadores/as y trabajadoras al servicio del banco, se regirá por las siguientes normas:

ARTÍCULO 43. Definición.

Mediante estas modalidades de trabajo, se entenderá toda actividad provisional, excepcional y alternativa que se realizará por periodos breves para hacerle frente a contingencias inesperadas, ejecutada por trabajadores/as que se encuentran vinculados por contrato a término indefinido al banco, efectuada total o parcialmente en la casa del trabajador, o en lugares distintos a los establecimientos del Banco, mediante la utilización de tecnologías de la información y comunicación.

Superadas las circunstancias que la motivaron el trabajador retornará a su puesto de trabajo dentro de las instalaciones del Banco.

Cuando el banco implemente una jornada híbrida, los trabajadores/as que este en esta modalidad sin que se modifique su contrato de trabajo estarán sujetos a las condiciones especiales previstas por la ley y la convención colectiva para el trabajo en casa, teletrabajo o trabajo remoto según corresponda.

ARTÍCULO 44. Continuidad de garantías.

Cuando el trabajador retorne a la presencialidad en el trabajo, el Banco lo reintegrará a su cargo con las funciones que tenía previo a su traslado, si resultare imposible el cumplimiento de tal deber o si el cargo ya no existiera, se le asignará otro de igual o superior categoría con los incrementos salariales correspondientes. Si la imposibilidad está en reubicarlo en la misma oficina por cierre de ésta, se le asignará la más cercana a su lugar de residencia.

Parágrafo 1. Adaptación de los trabajos en los entornos en que se ejecutan. El banco se compromete a realizar evaluaciones periódicas en función de adaptar los trabajos a los entornos en que se ejecutan, debe incluir los medios necesarios para poder conciliar las obligaciones laborales con las responsabilidades que el empleado tenga al interior de su hogar.

Parágrafo 2. Evaluación previa banco y sindicato. El Banco, ACEB y Asefinco a través del **comité de escalafón desarrollo, transformación digital, IA, algoritmos** evaluarán cada tres (3) meses el funcionamiento de las modalidades de trabajo mencionadas en este capítulo. El banco informará el número de trabajadores/as que se encuentran laborando en cada una de estas y el comité evaluará y definirá si resulta práctica la modalidad de trabajo teniendo en cuenta las

funciones del puesto de trabajo y la persona que lo ocupa, poniendo especial atención en los factores psicosociales y ergonómicos.

Identificará y evaluará las funciones y tareas que se pueden hacer fuera del lugar de trabajo habitual, Identificará mecanismos de conectividad viables, infraestructura e instrumentos disponibles para el trabajo desde casa u otra modalidad, equipos y herramientas necesarias, requisitos, obligaciones y responsabilidad legal, condiciones del trabajador relativas a la seguridad, salud en su entorno doméstico y su capacidad real para llevar a cabo las tareas requeridas desde el hogar, impactos en la convivencia en el núcleo familiar del trabajador, especialmente en la salud mental de este y su núcleo familiar.

Parágrafo 3. Alternativas Laborales. Cuando el trabajador se encuentre en la modalidad de trabajo desde casa, teletrabajo y trabajo remoto y se presenten situaciones tales como discapacidad, problemas de salud, de seguridad o limitaciones de espacio en su lugar de residencia, el banco ofrecerá alternativas laborales al trabajador, que garanticen su continuidad en esta modalidad.

ARTÍCULO 45. Voluntariedad y reversibilidad.

El traslado del trabajador a las modalidades previstas en este capítulo debe ser voluntario y su consentimiento debe constar por escrito, de igual forma por decisión voluntaria, el trabajador podrá revocar dicha decisión en cualquier momento de la relación laboral. En caso de presentar dificultades para el desarrollo adecuado de sus funciones a distancia, esto no será causa justificada para la extinción de la relación laboral.

ARTÍCULO 46. Plataformas y/o softwares y respeto a la jornada laboral.

Las plataformas y/o softwares utilizados por el banco para los fines específicos del trabajo no presencial o remoto, deberán desarrollarse de modo acorde a dicha jornada, impidiendo la conexión fuera de la misma.

ARTÍCULO 47. Herramientas, equipos, suministros, tecnología y gastos asociados.

El Banco proporcionará los equipos necesarios como hardware y software, herramientas como portátiles, Tablets, Celulares, Internet, planes de datos, minutos, escritorios, sillas, entre otros y el soporte técnico necesario para el desempeño de las tareas, de igual forma asumirá los costos de instalación, mantenimiento y reparación de los mismos. El banco pagará los gastos correspondientes a adecuaciones locativas, arriendos de sitios del puesto de trabajo, igualmente asumirá el costo por el uso de plataformas para reuniones, servicios públicos y cualquier otro gasto necesario para el desempeño de las funciones asignadas.

En ningún caso el Banco exigirá al trabajador la utilización de sus herramientas personales, equipos y demás elementos descritos en el presente artículo.

Parágrafo 1. Compensación de gastos. Los trabajadores/as que desempeñen sus funciones bajo las modalidades descritas en el presente capítulo tendrán derecho al pago por los gastos de conectividad y consumo de servicios públicos, el banco abonará este costo al trabajador dentro de los cinco días después de presentada la factura, para el reconocimiento de este derecho, no existirá tope salarial alguno.

Parágrafo 2. Asistencia técnica. El Banco se compromete a diseñar un mecanismo que le permita al trabajador reportar las novedades que se le presenten con las herramientas, equipos, programas, tecnología y demás elementos de trabajo, para que el banco de solución a la mayor brevedad posible, de manera tal que se garantice el suministro oportuno de los medios para cumplir con las labores encomendadas al trabajador.

El trabajador en ningún caso responderá por el desgaste normal, producto del uso y el paso del tiempo o por accidentes que los averíen. En caso de desperfectos, roturas o desgaste en los elementos, instrumentos y/o medios tecnológicos que impidan la realización de las funciones encomendadas, el banco deberá proveer su reemplazo o reparación a fin de posibilitar el normal desarrollo de las tareas asignadas.

Parágrafo 3. Seguridad informática y protección de datos. El Banco garantizará las medidas de seguridad que correspondan, especialmente en lo que se refiere a software y la encriptación de la información para la protección de los datos utilizados y procesados por la persona que trabaja bajo la modalidad de trabajo no presencial. Ante una situación de ataque mediante cualquiera de las modalidades de delitos informáticos existentes, el trabajador no será responsable de la pérdida y uso indebido de la información obtenida por terceros mediante estos actos.

ARTÍCULO 48. Derecho a la intimidad y ambiente sano para el desarrollo del trabajo.

El banco no podrá instalar software ni hacer uso de cámaras de vigilancia u otros dispositivos que violen la intimidad del trabajador y su entorno familiar.

Parágrafo 1. Visitas al domicilio. Los trabajadores/as que se encuentren en las modalidades descritas en el presente capítulo solo recibirán visitas previamente consentidas por ellos en su sitio de trabajo, relacionadas con la ARL o servicio técnico a los equipos que sean objeto de dotación por parte del banco.

Parágrafo 2. Principios de confianza y buena fe. Las modalidades descritas en el presente capítulo se fundamentan en los principios de confianza y buena fe, por lo tanto, para evitar conductas de acoso laboral se establece que los informes de gestión o reportes, de ser necesarios, sólo serán exigibles en la última hora de la jornada laboral.

ARTÍCULO 49. Salud y seguridad en el trabajo.

El banco deberá incluir en su Sistema de Gestión de la Salud y Seguridad en el Trabajo SG-SST, las normas relativas a higiene y seguridad en el sitio de trabajo, con el objetivo de brindar una protección adecuada a quienes trabajen bajo la modalidad de trabajo no presencial o remoto, en particular deberá conocer previamente el lugar de trabajo donde se desempeñe el trabajador y los potenciales riesgos que puedan existir y adelantará las acciones necesarias para que sean subsanados. El control del cumplimiento de esta normativa deberá contar con la participación sindical a través de los comités paritarios establecidos.

Parágrafo 1. Responsabilidad Laboral. Todo accidente que sufra el trabajador que desempeñe labores para el Banco bajo cualesquiera de las modalidades descritas en el presente capítulo, será asumido por el banco directamente o a través de la correspondiente ARL como un accidente de trabajo, con todas las consecuencias que la situación derivada implique.

Parágrafo 2. Reporte y reubicación por enfermedad. Cuando los trabajadores/as presenten alguna enfermedad o impedimento físico o mental que afecte su capacidad para desempeñar su trabajo, tendrán derecho a tramitar a la mayor brevedad posible, la correspondiente novedad, para lo cual el banco diseñará el mecanismo que le garantice al trabajador el trámite expedito del reporte y su inmediata reubicación de ser el caso. Igual tratamiento se dará cuando la razón sea por la ocurrencia de un accidente de trabajo o por eventos de violencia intrafamiliar, conservando en cualquier caso el trabajador integralmente sus derechos legales y convencionales.

Parágrafo 3. Salud mental. El Banco se obliga a prestar asistencia psicológica directamente o por medio de la ARL y adecuar su sistema general de salud y seguridad en el Trabajo SG-SST, con el fin de desarrollar actividades de prevención y promoción para los trabajadores/as que desempeñen sus labores bajo las modalidades descritas en este capítulo, así mismo, se compromete a extremar las medidas de protección contra el acoso laboral y los eventos de violencia intrafamiliar.

El banco deberá generar capacitaciones, estrategias y actividades de promoción de la salud mental, implementar una línea telefónica y un espacio de escucha virtual, desarrollar programas de intervención en crisis y presentar un informe mensual sobre tales situaciones al COPASST.

Parágrafo 4. Evaluación de Riesgos y Actividades Preventivas respecto del Trabajo en Casa, Teletrabajo y Trabajo Remoto. El Banco tendrá en cuenta los riesgos característicos de esta modalidad de trabajo, le dará una especial atención a los factores psicosociales, ergonómicos y organizativos. En particular, deberá tenerse en cuenta la distribución de la jornada, los tiempos de disponibilidad, para garantizar la salud mental de los trabajadores/as que se encuentren trabajando en las modalidades antes descritas y en especial aquellos que presenten problemas de salud como ansiedad, depresión entre otros.

CAPITULO XIV CONTRATOS

ARTÍCULO 50. Outsourcing, temporales y término fijo.

Los trabajadores/as que prestan sus servicios al banco como temporales, outsourcing o a través de cualquier otro tipo de contrato, serán vinculados al banco con contrato a término indefinido, dentro del mes siguiente a la firma de la presente convención colectiva de trabajo. En todo caso los trabajadores/as cuya labor sea apropiada por el banco, independientemente del tipo de contratación o contratista a través del cual lo hagan, gozarán de todos los beneficios establecidos en la convención colectiva.

En adelante el banco no podrá contratar ni mantener a su servicio, en ninguna de sus oficinas, redes o marcas, personal contratado a término fijo o por terceros, como tampoco por la modalidad de outsourcing.

ARTÍCULO 51. Contratos de aprendizaje y aprendices del SENA.

En todos los contratos de aprendizaje que el banco suscriba o haya suscrito con los aprendices del SENA y que se encuentren vigentes, constará que éstos recibirán como remuneración mensual, independientemente de la denominación que ésta reciba, el equivalente al salario mínimo de enganche convencional vigente.

Bancamia se obliga a vincular a los aprendices del SENA en el número que la ley establece y en ningún caso reemplazara esta obligación por el pago de las sanciones económicas.

Parágrafo. Estudiantes en formación. En razón a que tienen el carácter de estudiantes en formación, el banco se abstendrá de asignarles cargos que impliquen alto riesgo, tales como el de cajeros, operaciones internacionales, campañas de volanteo, etc.

Los estudiantes universitarios en pasantía o en comisión de formación en el banco recibirán como salario el correspondiente al cargo en el que se desempeñan y también les pagará el correspondiente subsidio de transporte legal.

ARTÍCULO 52. Terminación del contrato sin justa causa.

El Banco indemnizará al trabajador en caso de terminación unilateral del contrato de trabajo sin justa causa así:

1. 60 días de salario mensual cuando el trabajador tuviere un tiempo de servicio no mayor de un año.
2. 25 días de salario mensual cuando el trabajador tuviere un tiempo de servicio mayor a un año y menor de cinco, por cada uno de los años subsiguientes al primero y proporcionalmente por fracción, más los 60 del primer año.

3. 30 días de salario mensual cuando el trabajador tuviere un tiempo de servicio mayor de cinco años y menor de diez, por cada uno de los años subsiguientes al primero y proporcionalmente por fracción, más los 60 del primer año.
4. 40 días de salario mensual cuando el trabajador tuviere un tiempo de servicio mayor de diez años, por cada uno de los años subsiguientes al primero y proporcionalmente por fracción, más los 60 del primer año.

CAPITULO XV GESTIÓN COMERCIAL

ARTÍCULO 53. Sobre Metas Comerciales y su perspectiva de género.

La política comercial en Bancamía se realizará siempre teniendo en cuenta la perspectiva de género, razón por la cual no se establecerán las mismas metas u objetivos a hombre y mujeres. La definición de las metas comerciales no tendrá como criterio la igualdad matemática sino criterios objetivos que hagan relación a las condiciones particulares de la o el trabajador, condiciones de productividad del territorio, de orden público y condiciones socioeconómicas propias de cada región.

La relación de los gerentes de oficina, zonal, territorial, vicepresidencia comercial con los trabajadores/as, no deberá estar determinada por el resultado comercial.

Parágrafo 1. Cambio de condiciones para el bono: Una vez propuestas unas condiciones para el bono, el banco no podrá modificarlas antes de 6 meses y previa concertación de estas con ACEB y Asefinco. Igualmente, no podrá modificar los criterios establecidos afectando la expectativa de los trabajadores/as en el periodo de bonificación en curso. Los tiempos, modalidades y metas deberán notificarse a los trabajadores/as antes del quinto día del mes correspondiente.

El banco respetará la planeación y planificación que elabore a través de la herramienta del caso, diaria o semanalmente el trabajador para el desarrollo de su trabajo.

Parágrafo 2. Apoyo a la gestión comercial: El Banco para adelantar las campañas publicitarias de promoción de la actividad comercial, como las de volanteo, asignará un grupo de trabajadores/as directamente vinculados a la entidad para esos fines, de tal manera que esa obligación no recaiga en los ejecutivos de desarrollo productivo y especialmente para que se suspenda la práctica ilegal de utilizar en la calle a aprendices del Sena o trabajadores/as con otras funciones, lo que los pone en grave riesgo y les desprotege de los cubrimientos por riesgos laborales.

Parágrafo 3. Instrumentos de trabajo: El Banco se compromete a dotar a los trabajadores/as de las herramientas necesarias y en óptima condición para el

cabal cumplimiento de sus responsabilidades, en particular en lo que tiene que ver con el dispositivo móvil y dotara a aquellas oficinas y dependencias, donde no lo haya hecho, del número suficiente de computadores para que los trabajadores/as puedan desarrollar sus actividades y velará por que los procedimientos puedan adelantarse con los estándares de seguridad requeridos. Así mismo, puestos de trabajo idóneos, equipos de celulares funcionales y conectividad apropiada.

Parágrafo 4. Gestión de medio y no de resultado: La responsabilidad de todos los trabajadores/as del banco es de gestión, de medio y no de resultado, por lo que la exigencia del logro de las metas comerciales no debe ser utilizada para chantajear, intimidar, maltratar o determinar sobre la estabilidad laboral de los trabajadores/as. La valoración para acceder al bono comercial y la gestión del trabajador debe tener en cuenta no solo los créditos colocados sino también los clientes gestionados.

Por constituir una conducta de acoso laboral, el banco suspenderá la práctica de llamadas constantes a los trabajadores/as que se encuentran en zona para presionarlos por resultados, así mismo la del envío permanente de mensajes durante la jornada y fuera de ella, siendo estos intimidatorios y des obligantes a los grupos de WhatsApp u otros medios, también las llamadas fuera de la jornada laboral. Así mismo la recurrente practica de obligarles a firmar actas de compromiso relacionados con resultados futuros sobre los que no puede responder ni obligarse el trabajador, ni tampoco la firma de otrosí u otros documentos en que los trabajadores/as se comprometan a responder por eventos futuros. En ningún caso se llamará a diligencia de descargos a los trabajadores/as por las razones anteriormente descritas.

A los trabajadores/as que hubiesen sido sancionados por razones de metas comerciales el banco les dejara sin efecto las mismas y les cancelara la anotación respectiva en su hoja de vida y les reintegrará los dineros dejados de pagar.

El banco no continuara discriminando a los trabajadores/as afiliados a ACEB y Asefinco de los no afiliados en materia de fijación de metas comerciales y medición de resultados.

Parágrafo 5. Prohibición de recibir cuotas de clientes: El Banco no colocará como función de los ejecutivos de desarrollo productivo la de recibir cuotas de los clientes.

Parágrafo 6. Respeto al logro de la bonificación: Por razones de incapacidad médica, permisos u otras circunstancias, no se afectará la bonificación a que se haga merecedor el trabajador, teniéndose en cuenta que el porcentaje de adquisición se logra por los resultados y la gestión que se hace.

Parágrafo 7. Asignación de ejecutivos por vacaciones, licencias u otras: Cuando se presenten situaciones tales como vacaciones, licencia de

maternidad, enfermedad o incapacidad u otras similares, el banco deberá asignar un ejecutivo que maneje exclusivamente la cartera que tenía asignada el trabajador que por las razones descritas deba dejarla.

Parágrafo 8. Reducción de metas comerciales: Cuando se presenten hechos de fuerza mayor o caso fortuito, desastres naturales, problemas de orden público, incapacidades o permisos, el banco reducirá la meta comercial teniendo en cuenta estas circunstancias.

Parágrafo 9. Venta de micro seguros como variable de bonificación: Se excluye como variable del memorando de bonificación la venta de micro seguros.

ARTÍCULO 54. Entrega de cartas de mora.

A partir de la firma de la presente convención colectiva el banco con el ánimo de contribuir al logro principal que como entidad bancaria y de microfinanzas se propone como es la colocación de crédito, vinculará a su nómina de trabajadores/as con contrato a término indefinido a personal especializado en la gestión de cobranza que incluye entrega de correspondencia y cartas por mora, para que los ejecutivos de desarrollo productivo se dediquen a su función principal que es la colocación de crédito.

ARTÍCULO 55. Bono para cajeros, gestores, coordinadores y dirección general.

El Banco pagará un bono semestral equivalente a 30 días de salario a los cajeros, gestores, coordinadores y trabajadores/as de la dirección general, por su desempeño y apoyo a la red comercial, este bono no está atado a la evaluación subjetiva que hace el gerente de oficina y tampoco a la gestión comercial, se pagara en los meses de marzo y octubre.

ARTÍCULO 56. Comisión para la definición de política de bonos de los trabajadores/as.

Firmada la presente convención colectiva de trabajo se reunirán dos representantes del banco, uno de ACEB y uno de Asefinco con el fin de fijar las políticas y variables que harán parte del memorando de bonificación para la red comercial, esta comisión será la encargada de darle vigencia y hacer las modificaciones a que haya lugar cuando sea necesario.

ARTÍCULO 57. Fortalecimiento de habilidades comerciales a trabajadores/as.

Semestralmente el banco, desarrollará procesos de reforzamiento a las habilidades comerciales para quienes tengan que ver en esta actividad.

El banco no destinará a trabajadores/as hacer reemplazos en las que puedan verse afectados en el logro de su bono comercial, como sucede actualmente con los gestores que son obligados a reemplazar el cargo de caja.

CAPÍTULO XVI POLITICAS DE GÉNERO, DIVERSIDAD, INCLUSIÓN Y VIOLENCIAS EN EL LUGAR DE TRABAJO.

ARTÍCULO 58. Violencias basadas en género.

Las violencias basadas en género son un hecho que profundiza la exclusión de quienes la sufren y en especial de las mujeres en todos los escenarios de la vida laboral, social y familiar, fenómeno que el banco, ACEB y Asefinco reconocen.

Acoso y violencia en el lugar de trabajo: El banco aplicará y promocionará entre sus trabajadores/as el Convenio 190 de 2019 de la Organización Internacional del Trabajo - OIT -, relativo al acoso y violencia en el lugar de trabajo. Para lo anterior desarrollará campañas presenciales y virtuales a través de intranet, dirigidas a todos los trabajadores/as. El banco imprimirá una cartilla que contenga el convenio 190 de la OIT ratificado por Colombia para ser entregada a todos los trabajadores/as a través de ACEB y Asefinco para su distribución.

El Banco hará especial énfasis para el conocimiento del convenio 190 de OIT entre su equipo de dirección para lo cual programará una vez cada 6 meses talleres.

El Banco a través de un programa desarrollará políticas de diversidad e Inclusión, con el propósito de aumentar la participación de sectores poblacionales, étnicos, diversidades sexuales y otros, que históricamente han sido discriminados y vulnerados y en especial las mujeres en diferentes ámbitos, el cual además incluirá prácticas laborales equitativas, mayor participación en cargos de liderazgo y dirección, desarrollará actividades de prevención de violencias basadas en género y de estigmatización y discriminación, generará ambientes para la expresión libre de nuevas masculinidades.

Este programa tendrá como pilares los siguientes principios:

- ✓ En todo evento que organice Bancamía deberá dar a conocer a los participantes de manera previa el protocolo de acoso sexual, género diversidad e inclusión.
- ✓ Estimular y propiciar una cultura de respeto y defensa de los derechos de los sectores poblacionales a los que está dirigido y en especial a las mujeres, que contribuya, a través de campañas internas y externas a favorecer ambientes de respeto en su vida social y laboral.
- ✓ El programa y políticas a desarrollar tendrá como pilares los criterios de igualdad, equidad, no discriminación, respeto a la dignidad humana, solidaridad, confidencialidad, prevención, información, atención diferencial, acción sin daño, sensibilidad, transparencia, prohibición de la confrontación, dosificación y proporcionalidad de las sanciones, justicia restaurativa y seguimiento e implementación de las medidas.

Para el cabal cumplimiento de estos propósitos el banco difundirá entre trabajadores/as, clientes y especialmente quienes tengan equipos de trabajo bajo

su dirección, los conceptos de violencia de género, discriminación de género, perspectiva de género, violencia intrafamiliar, violencia contra la mujer, violencia sexual, violencia física, violencia psicológica, abuso sexual, acoso sexual, violencia y acoso laboral, acoso sexual laboral, discriminación, acoso cibernético (ciberbullying), amenaza, lesiones personales, feminicidio, acceso a la justicia y discriminación por razones étnicas, sindicales y de nacionalidad.

Para el desarrollo de su trabajo el comité de género, diversidad, inclusión, violencia y acoso en el mundo del trabajo escogerá dos asesores, un (1) psicólogo y un (1) abogado, los cuáles serán contratados por el banco. La escogencia de estos asesores se hará de candidatos que presenten el banco, ACEB y Asefinco.

ARTÍCULO 59. Protocolo para atención en caso de violencias basadas en género, exclusión o estigmatización.

En razón a que Bancamia no ha adoptado el protocolo para atención en caso de violencias basadas en género, exclusión, estigmatización y acoso sexual ACEB y Asefinco insistirán, en su propuesta de protocolo presentada al banco en la negociación del anterior pliego de peticiones para que sea adoptado por Bancamia y se incorpore como parte integral de la convención colectiva de trabajo resultante de esta negociación.

El protocolo que debe adoptar el Banco contendrá además de los principios y pilares mencionados en este capítulo, etapas y acciones así: la de recepción, la de análisis de la queja, la de seguimiento y cierre, también las acciones de acompañamiento, las de promoción, prevención, publicidad y las de calificación de faltas y decisiones contra quienes de alguna manera promuevan o ejecuten las conductas aquí descritas.

En todo caso Bancamia tendrá en cuenta para el protocolo aquí mencionado lo establecido en diferentes leyes y especialmente lo descrito en la ley 2365 de 2024, la reforma laboral ley 2466 del 25 de junio de 2025 y la ley 2460 de 2025 en lo que sea concerniente.

ARTÍCULO 60. Acoso Sexual.

El acoso sexual genera un ambiente intimidatorio, ofensivo y degradante, mediante conductas físicas, verbales o no verbales que afectan la dignidad de quien lo sufre. Las prácticas de acoso sexual van acompañadas de chantaje, utilización de una posición dominante, de poder o de ambientes intimidatorios. **El comité de género, diversidad, inclusión, violencia y acoso en el mundo del trabajo** conocerá y resolverá sobre estos casos.

Las presentes disposiciones en materia de prevención, sensibilización, formación y acciones con perspectiva de género serán extensivas e incluidas en los compromisos contractuales a todas las empresas que contraten con el banco y sus contratistas y trabajadores/as.

ARTÍCULO 61. Respeto a la dignidad del trabajador.

El banco se abstendrá de utilizar prácticas que ofendan la dignidad y la integridad del trabajador por lo tanto no los discriminará por razones de edad, sexo, preferencias sexuales, estéticas, etnia, creencias religiosas, políticas, sindicales o de nacionalidad.

El comité de género, diversidad, inclusión, violencia y acoso en el mundo del trabajo estudiará la realidad al interior del banco, en cuanto a la discriminación de género exclusión y estigmatización relacionada con la falta de igualdad y oportunidades entre hombres y mujeres en el espacio laboral y adoptará políticas para superarla, las cuales deberán ser cumplidas por el Banco. Así mismo se procederá frente a los casos de discriminación de toda índole. Se concederá especial atención para superar las prácticas machistas y patriarcales, para lo cual se desarrollarán campañas de difusión sobre lo nocivo de esas prácticas.

El banco concederá especial atención y respaldo a quienes sean víctimas de las conductas descritas en el presente capítulo, también a quienes sean cabeza de hogar, estudiantes y a quienes se encuentren en condición de cuidadoras o cuidadores, creará un canal de denuncia que en todo caso no ponga en riesgo la estabilidad del denunciante.

Parágrafo. Sobre campañas de comunicación y difusión. El banco se compromete a crear una estrategia de comunicaciones para divulgar por medio de espacios de publicidad con que cuente, tales como: carteleras, redes sociales, intranet y medios de comunicación de circulación regional y nacional, acciones de sensibilización, prevención a casos de violencia, discriminación o de estigmatización, tratados en este artículo, así como de promoción de derechos de los trabajadores/as y las trabajadoras en los ámbitos laboral, familiar y social.

CAPÍTULO XVII APLICACIÓN E INTERPRETACIÓN DE LA CONVENCIÓN

ARTÍCULO 62. Suministro de Información.

Además de lo pactado en la convención colectiva el banco suministrará a ACEB y Asefinco el 15 de mayo y de diciembre de cada año, la información que se menciona a continuación, discriminada por sexo:

1. Número de personas no convencionadas por cargo.
2. Número de personas cabeza de familia.
3. Número de personas con discapacidad que laboran en la empresa.
4. Número de personas que reciben o se benefician de póliza de salud.
5. Número de personas que recibieron el incentivo de caja durante el año anterior.
6. Número de personas que se beneficiaron durante el año anterior del auxilio de alimentación.
7. Número de licencias de maternidad y paternidad solicitadas en el año anterior.

8. Número de auxilios por fallecimiento otorgado durante el año anterior, según haya sido por cónyuge, padres, hijos o hermanos.
9. Número de personas beneficiarias del auxilio extralegal de transporte y del auxilio extralegal de transporte nocturno.
10. Número de personas beneficiadas de bonificación por pensión.
11. Número de personas y el monto total de indemnizaciones otorgadas por categoría según la tabla de indemnizaciones.
12. Personas que ascendieron en el escalafón durante el año anterior.
13. Número de personas que laboran por tipo de jornada.
14. Número de personas en teletrabajo y trabajo en casa según cargo.
15. Número de empleados que se pensionaron o se jubilaron en el período.
16. Antigüedad promedio del personal total y del personal convenionado.
17. Valor total de los salarios y prestaciones sociales derivados de la Convención.
18. Número de trabajadores/as vinculados como aprendices del SENA, especificando cuántos hay en la etapa lectiva y cuántos en la etapa productiva.
19. Número de trabajadores/as por régimen de cesantías.
20. Número de trabajadores/as con salario integral.

ARTÍCULO 63. Inclusión de Actas y Acuerdos Extra convencionales.

El banco se compromete a incluir como parte integrante de la presente convención colectiva de trabajo las actas extra convencionales, todos los derechos que le reconozcan a los trabajadores/as tales como los establecidos en los convenios actualmente vigentes.

ARTÍCULO 64. Reglamentación de los derechos convencionales.

El banco se abstendrá de reglamentar el acceso a los derechos contemplados en la convención colectiva, de tal manera que las únicas condiciones para el beneficio de estos serán las establecidas en la presente convención colectiva.

ARTÍCULO 65. Continuidad de Derechos.

Los puntos de convenciones colectivas que no hayan sido superados o modificados en todo o en parte por la presente convención colectiva se entenderán vigentes y serán de forzosa aceptación por parte del Banco. Igual tratamiento se le dará a las normas y derechos que hagan parte de manuales, políticas de la empresa u otros y que se vienen otorgando a título de mera liberalidad, los cuales continuarán vigentes y pasarán al rango de derechos convencionales.

ARTÍCULO 66. Compilación de Normas.

Dentro de los dos meses siguientes a la firma de la convención colectiva de trabajo, el Banco, ACEB y Asefinco codificarán todas las cláusulas y disposiciones

de carácter convencional vigentes, de tal manera que queden reunidas en un solo texto que las compile. El banco editará en una cartilla el texto compilado para ser entregado a todos los trabajadores/as a través de ACEB y Asefinco.

CAPÍTULO XVIII VARIOS

ARTÍCULO 67. Doble instancia.

En toda actuación o decisión administrativa adelantada por el Banco que involucre a los trabajadores/as, se permitirá el ejercicio constitucional de la doble instancia a efectos que procedan los recursos necesarios, garantizando el principio del juez independiente.

ARTÍCULO 68. Bono por riesgo en pandemia.

Cuando se presenten circunstancias de salud como pandemias u otras, que puedan afectar a los trabajadores/as el banco no les obligará a laborar en sus oficinas y dependencias.

En todo caso, cuando por razones del servicio durante la pandemia el trabajador deba cumplir con sus labores, el banco le concederá un bono equivalente a seis (6) meses de salario del trabajador y contratará una póliza especial de vida por el riesgo asumido.

ARTÍCULO 69. Imposibilidad de diligencias disciplinarias derivadas de auditorías telefónicas.

Ningún trabajador podrá ser llamado a diligencia de descargos o sometido a proceso disciplinario cuando la única fuente de la presunta irregularidad sea una auditoría realizada por vía telefónica. Se reconoce que este tipo de auditorías limitan la verificación de contexto, la observación directa de procedimientos y la contrastación efectiva de la realidad.

ARTÍCULO 70. Bonificación por firma convencional.

El Banco pagará por una sola vez a todos sus trabajadores/as la suma de seiscientos mil pesos (\$600.000), como bonificación por la firma de la Convención Colectiva, esta será pagada cinco (5) días después de firmada la presente convención.

ARTÍCULO 71. Supernumerarios.

El Banco se obliga a cubrir cualquier tipo de eventualidad por ausencia de los trabajadores/as asignados a la red de oficinas, centros operativos y dirección general, para lo cual dispondrá de un grupo de trabajadores/as denominados supernumerarios, también para atender las eventualidades de oficinas y

dependencias donde por razones específicas y volumen de operaciones concretas, sea necesaria la presencia de personal supernumerario para el cumplimiento normal de las labores.

ARTÍCULO 72. Participación de Utilidades.

A partir de la vigencia de la presente convención, el banco distribuirá entre los trabajadores/as beneficiarios de la Convención Colectiva de Trabajo, el 2% de sus utilidades del ejercicio bancario del año anterior.

ARTÍCULO 73. Permisos.

El Banco concederá a sus trabajadores/as los siguientes permisos:

Por ser una obligación legal el Banco concederá permisos para citas y exámenes médicos, por día de la familia, por cumplimiento de deberes y derechos ciudadanos, para asistir a reuniones escolares.

Cuando el banco programe la celebración del día de la familia, cubrirá todos los costos que demande la participación de los trabajadores/as y su familia en dicha actividad.

El banco no condicionara el otorgamiento para citas médicas, día de la familia, calamidad doméstica y demás permisos al cumplimiento de metas comerciales.

Parágrafo. Programación de permisos. El banco con la debida antelación junto con el trabajador elaborara la programación para el disfrute de ellos permisos relacionados con el cumplimiento de deberes y derechos ciudadanos y el día de la familia.

Permiso por Calamidad doméstica. El Banco concederá permiso remunerado, por ocho (8) días hábiles a todos sus trabajadores/as en caso de calamidad doméstica ocurrida en el mismo municipio donde labora el trabajador y por diez (10) días hábiles si fuere en otro municipio. Se entiende por calamidad doméstica, todo suceso personal o familiar cuya gravedad afecte el normal desarrollo de las actividades del trabajador, como la enfermedad, afectación o lesión grave de él y sus parientes y mascotas registradas. También se entenderá por calamidad los eventos catastróficos como terremoto, incendio, inundación, robo, hurto a su residencia que de alguna manera afecten al trabajador, el banco por solicitud del trabajador se obliga a ampliar este permiso según la gravedad de la calamidad.

Permiso para trabajadores/as Cuidadores: El Banco otorgará permiso remunerado a los trabajadores/as que acrediten su condición de cuidadores cuando se presente una especial condición de agravamiento o de complicación de la persona cuidada.

ARTÍCULO 74. Vestido, calzado y elementos de labor.

El Banco se obliga a entregar cumplidamente en los meses establecidos, la dotación de vestido y calzado a los trabajadores/as, así mismo, a quienes desarrollen trabajo en campo les entregará trimestralmente una chaqueta y pantalón impermeables y las correspondientes botas con las condiciones de seguridad, también el kit para el desarrollo del trabajo consistente en una camiseta, una gorra, morral o similar, bloqueador solar y gafas para la protección visual.

El banco pagará mensualmente a estos trabajadores/as la suma de cincuenta mil pesos \$50.000, para garantizar su debida hidratación particularmente por lo relacionado con el cambio climático y las altas temperaturas.

ARTÍCULO 75. Información financiera del trabajador.

El Banco no tomará represalias ni sanción alguna contra funcionarios que presenten reportes negativos o moras vigentes en las centrales de información de riesgo y embargos.

ARTÍCULO 76. Cierre y fusiones de Oficinas.

Cuando se clausure o cierre una oficina y/o dependencia, el banco ubicará a los trabajadores/as de dicha oficina en otra oficina y/o dependencias dentro de la ciudad en donde residen.

Para estos efectos el banco, por escrito, comunicará a los trabajadores/as las oficinas y/o dependencias a las cuales los pueden trasladar y los trabajadores/as tendrán cinco (5) días hábiles para comunicar cuál de las oficinas y/o dependencias ofrecidas escogen. Vencido este plazo sin que el trabajador haya comunicado por escrito su escogencia, el banco lo trasladará a cualquiera de las oficinas y/o dependencias ofrecidas, teniendo siempre en cuenta el derecho del trabajador y su familia a no ser desarraigado de su entorno y no producir afectación en los núcleos familiares.

Parágrafo: Seguridad Oficinas. El Banco se compromete a garantizar las condiciones de seguridad y de comodidad de las oficinas.

ARTÍCULO 77. Festividades y tradiciones culturales.

Los días 24 y 31 de diciembre, los días que coinciden con festividades y tradiciones culturales no serán laborables.

ARTÍCULO 78. Auxilio y licencia por ciclo menstrual.

El Banco concederá mensualmente un auxilio menstrual a las trabajadoras que se encuentren en esta condición, por valor de cien mil pesos (\$100.000) destinados a los gastos que se le originen por su ciclo menstrual y otros factores relacionados con esta situación.

El banco concederá dos (2) días de licencia remunerada a sus trabajadoras, que por razones de condiciones medicas incapacitantes relacionadas con su ciclo menstrual no puedan laborar.

También concederá tres (3) días hábiles a sus trabajadoras que por su ciclo menstrual experimenten síntomas que afecten su bienestar físico y emocional para que laboren en trabajo remoto, teletrabajo o desde casa.

también serán beneficiarias de la licencia o el trabajo en casa, las trabajadoras que presenten condiciones medicas como endometriosis y otras similares.

CAPÍTULO XIX VIGENCIA

ARTÍCULO 79. Vigencia de la Convención.

La presente Convención Colectiva de trabajo tendrá una duración de (12) meses contados a partir del primero (1) de julio de 2025

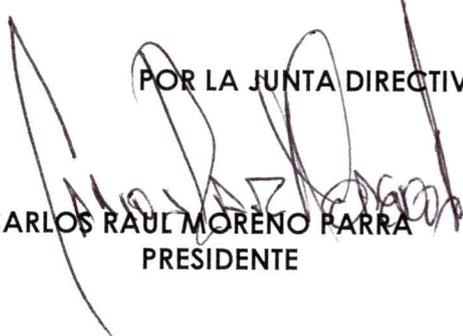
Hasta aquí el pliego de peticiones presentado por la Asociación Colombia de Empleados Bancarios **ACEB** y La Asociación Sindical de Empleados Bancarios del Sector Financiero Colombiano **ASEFINCO** al Banco **Bancamía S.A. Fundación Microfinanzas BBVA.**

POR LA JUNTA DIRECTIVA NACIONAL ACEB


JUAN FRANCISCO SANCHEZ Z.
PRESIDENTE


OFELIA GARZON OSORIO
SECRETARIA

POR LA JUNTA DIRECTIVA NACIONAL ASEFINCO


CARLOS RAUL MORENO PARRA
PRESIDENTE


NIDIA CAROLINA VARGAS RINCON
SECRETARIA