



## PLIEGO DE PETICIONES 2025-2026

**PRESENTADO AL BANCO ITAÚ COLOMBIA S.A. POR PARTE DE LAS ORGANIZACIONES SINDICALES: UNIÓN NACIONAL DE EMPLEADOS BANCARIOS – UNEB- Y ASOCIACIÓN COLOMBIANA DE EMPLEADOS BANCARIOS-ACEB**

### **CAPÍTULO I GENERALES Y NORMATIVOS**

**ARTÍCULO 1.** El presente Pliego de Peticiones se refiere única y exclusivamente a los Capítulos, Artículos, Literales, Párrafos, Parágrafos y Cifras denunciados por las organizaciones sindicales UNIÓN NACIONAL DE EMPLEADOS BANCARIOS-UNEB y la ASOCIACIÓN COLOMBIANA DE EMPLEADOS BANCARIOS-ACEB, titulares de la Convención Colectiva de Trabajo Vigente, en consecuencia, los Capítulos, Artículos, Literales, Párrafos, Parágrafos y Cifras de las Convenciones Colectivas de Trabajo y/o Laudos Arbitrales y Actas suscritas entre las partes que no se hayan denunciado para su discusión, seguirán vigentes y no sufrirán modificación alguna.

**ARTÍCULO 2.** Para efectos del presente Pliego de Peticiones se denominará en calidad de empleador al BANCO ITAÚ COLOMBIA S.A. y en calidad de representantes de los trabajadores, a las Organizaciones Sindicales UNIÓN NACIONAL DE EMPLEADOS BANCARIOS –UNEB y la ASOCIACIÓN COLOMBIANA DE EMPLEADOS BANCARIOS –ACEB, titulares de la Convención Colectiva de Trabajo Vigente.

**ARTÍCULO 3. OBJETO.** La presente Convención Colectiva de Trabajo, se celebra entre el BANCO ITAÚ COLOMBIA S.A., que para los efectos de este acto jurídico se denominará el BANCO y la UNIÓN NACIONAL DE EMPLEADOS BANCARIOS - UNEB, organización sindical de primer grado y de industria con personería jurídica No 1503 del 16 de octubre de 1958, con sede principal en el Municipio de Mosquera (Cundinamarca), y la ASOCIACIÓN COLOMBIANA DE EMPLEADOS BANCARIOS - ACEB, organización sindical de primer grado y de industria con personería jurídica 001828 del 11 de diciembre de 1958, con sede principal en el Municipio de Mosquera (Cundinamarca), organizaciones estas que actúan en nombre de los trabajadores que representan y que laboran en el BANCO ITAÚ COLOMBIA S.A., quienes en lo sucesivo se denominarán los SINDICATOS, para establecer normas que harán parte de los contratos de trabajo y las relaciones colectivas entre las partes.

**ARTÍCULO 4. RECONOCIMIENTO SINDICAL.** La presente Convención Colectiva de Trabajo se celebra entre el BANCO ITAÚ COLOMBIA S.A., la UNIÓN NACIONAL DE



EMPLEADOS BANCARIOS–UNEB y la ASOCIACIÓN COLOMBIANA DE EMPLEADOS BANCARIOS-ACEB, a las cuales el Banco hace expreso reconocimiento sindical.

**ARTÍCULO 5. NO REPRESALIAS.** El Banco no ejercerá ningún tipo de represalias ahora, ni en el futuro, contra los trabajadores por haber participado en la presentación, discusión y defensa del presente pliego de peticiones. De igual manera quedan sin efecto las actas y resoluciones de ilegalidad que se hubieren originado, desde la presentación del pliego de peticiones hasta la finalización del conflicto laboral.

**ARTÍCULO 6. VIGENCIA DE NORMAS ANTERIORES.** El Banco manifiesta que continuará reconociendo para los empleados vinculados con contrato laboral con el BANCO ITAÚ COLOMBIA S.A.(antes Banco Comercial Antioqueño S.A.) no procedentes del antiguo Banco Santander, todas las normas de compilación convencional realizadas y firmadas el diez (10) de septiembre de 1991, que no fueron modificadas o derogadas por las Convenciones Colectivas de Trabajo de 1993, 1995, 1997, 1999, 2001, 2003, 2005, 2007, 2009, 2011, 2013, 2015, 2017, 2019, 2021, 2023 ni por la presente Convención Colectiva de Trabajo.

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

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

**ARTÍCULO 7. CONTINUIDAD DE NORMAS** Los puntos de convenciones colectivas, laudos arbitrales, normas prestacionales que no hayan sido superados en todo o en parte en esta Convención, quedaran rigiendo y serán de forzosa aceptación para el Banco, en consecuencia, en caso de duda ante la aplicación de la Ley, la Convención Colectiva de Trabajo, o en cualquiera otra forma, prevalecerá la interpretación que más favorezca al trabajador y/o a las Organizaciones Sindicales.

**ARTÍCULO 8. RÉGIMEN DE CONTRATACIÓN.** Todos los trabajadores que laboren para el Banco, sin excepción, serán contratados a término indefinido.

**ARTÍCULO 9. VIGENCIA.** La presente Convención Colectiva de Trabajo regirá a partir del primero (01) de septiembre de 2025 y tendrá una vigencia de un (1) año, hasta el 31 de agosto de 2026.

**ARTÍCULO 10. JORNADA LABORAL.** La jornada de trabajo será de cuarenta (40)

horas semanales de lunes a viernes.

**ARTÍCULO 11. CIERRE, FUSIÓN O REUBICACIÓN DE OFICINAS O DEPARTAMENTOS.** El Banco garantizará la reubicación de los trabajadores en las sucursales, oficinas o áreas centrales de la misma ciudad, en cargos similares o superiores al que desempeña el trabajador; en caso de que la reubicación no sea posible en la ciudad de origen del trabajador, le otorgará funciones para que sean desempeñadas en forma virtual.

## CAPÍTULO II

### SALUD

**ARTÍCULO 12. PÓLIZA DE HOSPITALIZACIÓN Y CIRUGIA.** A partir de los actuales valores y coberturas de la póliza, el valor de la prima por grupo familiar se incrementará en un cuarenta y cinco por ciento (45%); incluyendo especialistas en Psicología, Psiquiatría, Consulta Domiciliaria, Endocrinología y Urgencias.

**PARÁGRAFO:** El Banco garantizará la cobertura sobre los anexos de cáncer, consulta médica y asistencia domiciliaria sin costo adicional.

**ARTÍCULO 13. SALUD MENTAL.** El Banco dispondrá de un canal especializado atendido por profesionales que orienten y promuevan campañas para asistir a sus trabajador@s en casos de situaciones que afecten su salud mental, violencia intrafamiliar. Se dará informes trimestrales a las organizaciones sindicales, UNEB y ACEB de los casos evidenciados y las rutas de acción implementadas.

**ARTICULO 14. LICENCIA MENSTRUAL.** EL Banco reconocerá a las trabajadoras el derecho a una licencia menstrual remunerada de hasta por cinco (5) días al mes, que por su ciclo menstrual experimenten síntomas que afecten su bienestar físico y emocional sin que ello implique afectación salarial.

## CAPÍTULO III

### VIVIENDA

**ARTÍCULO 15. PRÉSTAMOS PARA VIVIENDA.** Manteniendo todas las condiciones de la convención colectiva vigente, modifíquese únicamente lo siguiente:

- a. **Primer crédito de vivienda.** Será otorgado automáticamente a los trabajadores que hayan cumplido un (1) año al servicio del Banco. El monto será de 210 salarios mínimos mensuales legales vigentes.
- b. **Segundo crédito de vivienda.** Se otorgará en forma automática a los



trabajadores que hayan cancelado la totalidad del primer crédito. El monto para este crédito será de 140 salarios mínimos mensuales legales vigentes.

**c. Tercer crédito de vivienda.** Se otorgará en forma automática a los trabajadores que hayan cancelado la totalidad del segundo crédito. El monto para este crédito será 140 salarios mínimos mensuales legales vigentes.

**PARÁGRAFO 1:** Se deben asignar el número total de créditos acordados por la vigencia, por lo cual en cada comité se reasignarán los créditos no utilizados, sancionados y no asignados.

**PARÁGRAFO 2:** El Banco garantizará que las condiciones plasmadas en los pagarés de créditos de vivienda de los trabajadores sean en igualdad de condiciones a las contenidas en la Convención Colectiva de Trabajo.

**ARTÍCULO 16. CONDICIONES DEL CRÉDITO DESEMBOLSADO EN CASO DE RETIRO DEL TRABAJADOR.** Tratándose de desvinculación, cualquiera sea su causa, el Banco concederá un periodo de gracia de seis (6) meses, transcurrido ese plazo reiniciará sus pagos establecidos convencionalmente.

#### **CAPÍTULO IV EDUCACIÓN**

**ARTÍCULO 17. EDUCACIÓN TRABAJADORES.** A partir de la vigencia de la Convención Colectiva de Trabajo, el Banco otorgará el 100% del valor del semestre, para cualquier carrera universitaria, intermedia, técnica o tecnológica.

**ARTÍCULO 18.** El Banco pagará al trabajador la suma de diez millones de pesos (\$10.000.000) semestrales para estudios de postgrado en cualquier programa académico.

**ARTÍCULO 19. BECAS.** Por la vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo el Banco pagará la suma semestral de cinco millones de pesos, (\$5.000.000.)

#### **CAPÍTULO V AUXILIOS ESPECIALES**

**ARTÍCULO 20. AUXILIOS.** A partir de los valores actuales de la Convención Colectiva de Trabajo el Banco incrementará en un veinticinco por ciento (25%) los siguientes beneficios: prima de nacimiento o auxilio de maternidad, auxilio por muerte de parientes, auxilio de anteojos, lentes de contacto, cirugía refractiva, educación para hijos de los trabajadores (Universidad, bachillerato, primaria, preescolar, educación especial); bonificación al trabajador cuyo contrato termina para recibir su pensión, subsidio de alimentación por razón de jornada continua, bonificaciones Asesor



Especial Principal, seguros de vida (general y Asesores Especiales), auxilio de transporte nocturno y cena, auxilio de transporte y auxilio convencional de vivienda.

**PARÁGRAFO.** Con el objetivo de apoyar el bienestar integral el auxilio de educación especial cubrirá no solo las actividades académicas sino también aquellas extracurriculares que fomentan el adecuado desarrollo del hijo del trabajador de forma integral.

**ARTÍCULO 21. LICENCIA DE PATERNIDAD.** Al Padre se le otorgarán quince (15) días hábiles adicionales a lo establecido en la Ley.

## **CAPÍTULO VI**

### **SALARIOS**

**ARTÍCULO 22. AUMENTO SALARIAL.** A partir del 01 de septiembre de 2025 el Banco incrementará en un 14% el sueldo total mensual de sus trabajadores.

**ARTÍCULO 23. AUMENTO ESPECIAL Y ÚNICO PARA CAJEROS Y ASESORES ESPECIALES.** El Banco aumentará a los cajeros o asesores especiales y supernumerarios con funciones de caja y manejo de efectivo, un 3% adicional al aumento salarial que se pacte en la convención colectiva de trabajo.

## **CAPÍTULO VII**

### **LIBERTAD SINDICAL**

**ARTÍCULO 24. AUXILIOS SINDICALES Y CUOTAS DE EXCLUSIONES.** El valor pactado en la Convención Colectiva vigente el auxilio sindical se incrementará en un catorce por ciento (14%) y el de las cuotas de exclusión en un catorce por ciento (14%), sumas que el Banco pagará a los Sindicatos firmantes de esta Convención Colectiva de Trabajo, quince (15) días después de firmada la Convención Colectiva de Trabajo.

**ARTÍCULO 25. GASTOS DE NEGOCIACIÓN.** De conformidad con la redacción vigente el valor pactado, se incrementará en un catorce por ciento (14%).

**ARTÍCULO 26. DESCUENTO EXTRAORDINARIO POR BENEFICIO CONVENCIONAL.** Del valor del incremento salarial por el mes de septiembre, el Banco se compromete a descontar el veinte por ciento (20%) a los afiliados de la Organización Sindical, suma que será entregada, junto con el respectivo listado de los empleados a quienes se les hace el descuento, a la tesorería nacional del respectivo sindicato dentro de los primeros quince (15) días siguientes a la firma de la Convención.

**PARÁGRAFO:** El Banco descontará el treinta por ciento (30%) del aumento salarial a todo el personal no sindicalizado que se beneficie de esta convención, por el mes de



septiembre, suma que será entregada a la tesorería nacional del sindicato dentro de los primeros quince (15) días siguientes a la firma de la Convención Colectiva de Trabajo.

**ARTÍCULO 27. INFORMACIÓN DIRIGENTES SINDICALES** El Banco garantizará a los dirigentes sindicales (trabajadores del Banco) el acceso a la intranet y medios comunicativos institucionales, de igual manera el ingreso físico a todas las áreas para el desarrollo de la actividad sindical.

## **CAPÍTULO VIII TRANSFORMACION DIGITAL**

**ARTÍCULO 28. MESA DE TRABAJO** Entre el Banco y las organizaciones sindicales Uneb y Aceb conformarán una mesa de trabajo permanente, diseñando acuerdos de reconversión laboral cuando sean adquiridas e implementadas nuevas tecnologías.

**ARTICULO 29. PROTECCIÓN EN EL EMPLEO.** Dentro de los procesos de reconversión laboral se buscará:

- a. Garantizar la estabilidad laboral de los trabajadores afectados por la digitalización, innovación tecnológica, e implementación de nuevas tecnologías en el Banco, a través de medidas tales como: la reubicación en otros puestos de trabajo, la implementación de programas de formación profesional, la capacitación en las nuevas tecnologías que sean adquiridas por el Banco y que afecten los procesos de trabajo.
- b. No podrá utilizarse la transformación digital como justificación para imponer condiciones laborales menos favorables, ni para tercerizar funciones previamente cubiertas por personal de planta.
- c. 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.
- d. Con el propósito de garantizar condiciones laborales dignas, seguras y sostenibles, El banco se compromete a eliminar cualquier práctica que implique despidos masivos y a garantizar el principio a la estabilidad laboral, reafirmando su voluntad de preservar el respeto por los derechos de sus trabajadores consagrados en el Artículo 53 (CPN).

## **CAPÍTULO IX INTELIGENCIA ARTIFICIAL (IA) Y ALGORITMOS.**

**ARTICULO 30.** EL Banco informará de manera oportuna a las organizaciones sindicales, UNEB y ACEB, sobre cualquier proyecto piloto o implementación de tecnologías de inteligencia artificial (IA) que tengan incidencia directa o indirecta en los procesos de

gestión humana, tales como selección, evaluación, desarrollo, asignación de tareas, análisis de productividad, decisiones disciplinarias, o cualquier otro aspecto relacionado con las condiciones laborales.

Con el fin de preservar los principios de transparencia, diálogo social y protección de los derechos de los trabajadores, **EL BANCO**:

1. Informará por escrito a las organizaciones sindicales, con antelación razonable, sobre el alcance y objetivos del uso de dichas tecnologías.
2. Facilitará un espacio de diálogo previo a su implementación, en el que se socialice el funcionamiento general de la herramienta, sus implicaciones laborales y las garantías adoptadas para proteger la privacidad y los derechos fundamentales de los trabajadores.
3. Garantizará que el uso de tecnologías de IA se ajuste a la legislación laboral vigente, a la Ley 1581 de 2012 (protección de datos personales) y demás disposiciones aplicables, no podrán ser utilizados con fines disciplinarios ni discriminatorios.
4. 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.

## CAPÍTULO X

### VARIOS

**ARTÍCULO 31. PAREJAS HOMOPARENTALES:** El Banco reconocerá a las parejas homoparentales los auxilios convencionales vigentes.

**ARTÍCULO 32. CRÉDITO LIBRE DESTINO.** El Banco otorgará a los trabajadores un préstamo de libre inversión por un monto de setenta (70) SMMLV a un plazo de 10 años y una tasa de 4% efectiva anual, en caso de retiro del trabajador se mantendrán las condiciones pactadas.

**ARTÍCULO 33. RETIRO EN CAJEROS AUTOMÁTICOS.** El Banco exonerará al trabajador por concepto de retiro en otras redes.

NICOLAS ALBERTO ACEVEDO CUARTAS  
Presidente UNEB  
C.C. 71.420.458 de Armenia (Antioquia)

JUAN FRANCISCO SÁNCHEZ ZAMBRANO  
Presidente ACEB  
C.C.19.170.494 de Bogotá