

ASOCIACION BANCARIA DE COLOMBIA

MIEMBROS

BANCOS

Banco de la República (Honorario)
Banco Anglo Colombiano
Banco Colombo Americano
Banco Colpatria
Banco Comercial Antioqueño
Banco de Bogotá
Banco de Caldas
Banco de Colombia
Banco de Crédito
Banco de Crédito y Comercio de Colombia
Banco de Occidente
Banco de los Trabajadores
Banco del Comercio
Banco del Estado
Banco Extebandes de Colombia
Banco Ganadero
Banco Industrial Colombiano
Banco Internacional de Colombia
Banco Popular
Banco Real de Colombia
Banco Royal Colombiano
Banco Santander
Banco Sudameris de Colombia
Banco Tequendama
Caja de Crédito Agrario, Industrial y Minero
Caja Social de Ahorros

ASOCIACION BANCARIA DE COLOMBIA

PRESTACIONES SOCIALES EXTRALEGALES VIGENTES EN LOS BANCOS

1985 - 1987



CORPORACIONES FINANCIERAS

Corporación Financiera Colombiana
Corporación Financiera de Caldas
Corporación Financiera de Santander
Corporación Financiera del Norte
Corporación Financiera del Oriente
Corporación Financiera del Tolima
Corporación Financiera del Valle
Corporación Financiera Indufinanciera
Corporación Financiera Internacional
Corporación Financiera Nacional
Corporación Financiera Progreso
Corporación Financiera Suramericana
Corporación Financiera Unión

CORPORACIONES DE AHORRO Y VIVIENDA

Corporación de Ahorro y Vivienda
"Ahorrarnas"
Corporación de Ahorro y Vivienda
"Colpatria"
Corporación de Ahorro y Vivienda
"Granahorrar"

ALMACENES GENERALES DE DEPOSITO

Almacén General de Depósito "Alcomercio"
Almacén General de Depósito "Almacenar"
Almacén General de Depósito "Almagran"
Almacén General de Depósito "Almagrario"
Almacén General de Depósito "Almaviva"
Almacén General de Depósito "Alpopular"
Almacén General de Depósito "Alsantander"

INDICE GENERAL

ANTIGUEDAD (Ver Primas, Bonificaciones).....	148
APLICABILIDAD	1
ASCENSOS (Ver Escalafón y Evaluación de Oficios).....	93
AUXILIOS	14
- Alimentación	14
- Deportivo	22
- De Guardería	23
- Enfermedad o Incapacidad	24
- Maternidad	27
- Muerte en Defensa del Banco o por Accidente en Transporte de Valores	34
- Optico	36
- Varios	41
BENEFICIOS ANTERIORES	42
CALAMIDAD DOMESTICA	50
- Auxilios	50
- Permisos	59
- Préstamos	61
CESANTIA	62
- Auxilio y Liquidación	62
CUOTAS Y DESCUENTOS POR BENEFICIO CONVENCIONAL (Ver Sindicales)	262
EDUCACION	65
- Auxilios y Becas	65
- Capacitación	88
- Préstamos	88
- Seguro Educativo	92
ESCALAFON Y EVALUACION DE OFICIOS - ASCENSOS	93
ESTABILIDAD	102
- Contratos de Trabajo	102
- Indemnización por terminación unilateral del Contrato.....	107
- Protección al Derecho de Asociación. No Represalias. No Celebración de Pactos Colectivos. Varios.	117
- Reemplazos, Supernumerarios	126
- Traslados	129
FONDOS COOPERATIVAS, CLUB SOCIAL	130
FUERO (Ver Sindicales)	262
HIGIENE Y SEGURIDAD INDUSTRIAL	133
JORNADA DE TRABAJO	135
MATRIMONIO	139
- Auxilio y Permiso	139

PACTOS COLECTIVOS, PROHIBICION (Ver Estabilidad).....	102
PENSIONES.....	141
- Jubilación	141
- Invalidez o Incapacidad	145
PRESTAMOS	146
PRIMAS, BONIFICACIONES E INCENTIVOS	148
- Primas y Bonificaciones de Antigüedad	148
- Prima Extralegal de Servicios	157
- Varios	163
PUBLICACIONES	180
RECLAMOS, SANCIONES DISCIPLINARIAS (PROCEDIMIENTO)...	182
REEMPLAZOS (Ver Estabilidad, Reemplazos, Supernumerarios)	126
SALARIOS	201
- Mínimo y Aumento	201
SEGURO DE VIDA	237
- Servicio Dental	244
- Servicio Médico (Seguro Médico)	245
SINDICALES	262
- Auxilio Sindical	262
- Cuotas y Descuentos por Beneficio Convencional ...	268
- Fuero	274
- Permisos y Traslados	275
- Reconocimiento	292
- Salarios y Viáticos (Comisión Negociadora)	297
SUBSIDIO	298
- Subsidio Familiar	298
- Subsidio de Transporte	300
SUPERNUMERARIOS (Ver Estabilidad, Reemplazos, Supernumerarios)	126
TRASLADOS (Ver Estabilidad, Traslados)	129
UNIFORMES Y EQUIPOS	309
VACACIONES	312
- Auxilio o Prima	312
- Liquidación, Tiempo, Acumulación	322
VIATICOS	324
VIGENCIA	325
VIVIENDA	330

A P L I C A B I L I D A D

BANCO ANGLO COLOMBIANO

Esta Convención Colectiva de Trabajo rige las relaciones laborales entre el Banco Anglo Colombiano y sus trabajadores; en consecuencia, los beneficios resultantes de esta convención se extenderán a todos los trabajadores del Banco, excepto: Presidente o su equivalente, Gerentes, Subgerentes, Asistentes de la Gerencia, Secretario de la oficina principal y Secretarios de Sucursales, Directores de Agencia, Subsecretarios, Abogados, Revisor Fiscal y personal extranjero contratado en el exterior para el Banco en Colombia.

Respecto a los funcionarios anteriormente mencionados, el Banco Anglo Colombiano quedará en libertad de pactar los contratos de trabajo y el régimen de prestaciones que estime conveniente, no quedando por tanto obligados dichos funcionarios al pago de cuotas sindicales. Todos los demás trabajadores del Banco Anglo Colombiano no sindicalizados quedarán obligados al pago de la cuota sindical ordinaria, salvo manifestación escrita renunciando a los beneficios convencionales.

BANCO CAFETERO

La presente Convención Colectiva de Trabajo regirá las relaciones contractuales entre el Banco Cafetero y sus trabajadores representados en "Sintrabanca", incorporándose a todos los contratos individuales de trabajo existentes al Primero (1o.) de diciembre de mil novecientos ochenta y cinco (1985) y a todos aquellos que se celebren en el futuro. Dichos contratos no podrán ser desmejorados en ningún caso en perjuicio de los trabajadores.

El Banco Cafetero extenderá los beneficios de la presente Convención Colectiva de Trabajo, a todos los trabajadores que se encuentren a su servicio con contrato de trabajo a término indefinido, vigente al primero (1o.) de diciembre de mil novecientos ochenta y cinco (1985), inclusive a aquellos que es tuvieren suspendidos por sanción disciplinaria o licencia no remunerada.

Quedan excluidos de los beneficios convencionales los trabajadores que presten sus servicios en labores ocasionales, accidentales y transitorias, como construcción de edificios, parcelaciones y actividades similares o análogas, que no correspondan a las actividades propias de la industria bancaria.

BANCO CENTRAL HIPOTECARIO

Quienes no deseen beneficiarse de esta Convención deberán renunciar expresamente mediante escrito dirigido al Banco y a la Asociación. Se entiende que la renuncia es por toda la vigencia de la misma.

BANCO COLOMBO AMERICANO

Las normas de la presente Convención se aplican a todos los trabajadores, y oficiales sindicalizados que laboren en el BANCO COLOMBO AMERICANO en el territorio nacional y toda disposición que trate de desvirtuarla o contradecirla, se considerará inexistente.

No se benefician de la presente Convención los Funcionarios Oficiales del Banco no sindicalizados.

El Sindicato entregará al Banco una lista de sus afiliados en todo el país para que el Banco efectúe el descuento del 1% del salario básico mensual. Así mismo el Banco se compromete a entregar al Sindicato con la correspondiente consignación mensual, una relación en los descuentos efectuados.

Esta relación incluirá el nombre del aportante y el valor descontado a cada uno.

BANCO COMERCIAL ANTIOQUEÑO

Los beneficios resultantes de la presente Convención se extienden a todos los trabajadores del Banco, al tenor de las disposiciones legales, con excepción de quienes ocupan los siguientes cargos: Presidente, Vicepresidentes, Segundos Vicepresidentes, Asistentes de la Presidencia, Delegados de la Presidencia, Secretario General, Representante del Banco en Bogotá, Asisten

tes del Representante del Banco en Bogotá, Gerentes de División, Gerentes Regionales, de Zona y de Oficinas, Subgerentes, Secretarios, Subsecretarios, Asistentes de Gerencias Regionales, de Zona y de Oficina, Contralor, Subcontralor, Jefes de Centros de Contraloría, el Auditor de Sistemas, Gerentes de Banca Corporativa, Jefes de Comisiones Visitadoras, Jefes de Departamentos de la Dirección General, Asistentes y Asesores de Departamentos de la Dirección General, Jefe de Contabilidad General, los cinco Jefes de los Centros Contables, Jefes de Centros de Personal, Jefe de Evaluación, Jefe de Ahorros y de Tarjetas de Crédito de la Dirección General, Director de Tarjetas de Crédito, Asesores Tributarios, Asesores Jurídicos, Médicos, Abogados, Avaluadores e Inspectores de Crédito, hasta diez estudiantes en período de práctica industrial (diferentes del SENA), funcionarios en período de entrenamiento, Visitadores Sociales y Supernumerarios en Propiedad de todos estos funcionarios, Promotores de Negocios, Programadores de Sistemas, Analistas de Departamentos Dirección General y Divisiones, Subsecretario del Banco, Jefes de Areas de Departamentos de Divisiones y Asistentes de Vicepresidencias. Si la Asamblea de accionistas llega a designar como Revisor y Subrevisor Fiscal a personas naturales, los citados funcionarios quedan excluidos de los beneficios convencionales.

Los funcionarios excluidos pagarán cuota mensual sindical por beneficio convencional, solamente cuando estén sindicalizados o lleguen a sindicalizarse a la Asociación Colombiana de Empleados Bancarios "ACEB", caso en el cual se les aplicará la Convención obligatoriamente en su integridad.

PARAGRAFO 2o.- Los trabajadores vinculados o que se vinculen al Banco por medio de contrato de aprendizaje con el SENA, quedarán amparados por los beneficios convencionales.

BANCO COLPATRIA

El presente Laudo Arbitral regirá las relaciones de trabajo entre el BANCO COLPATRIA y sus trabajadores en todo el país.

Este Laudo Arbitral se extenderá, por ministerio de la Ley, a todos los trabajadores del BANCO COLPATRIA, sean sindicalizados o nó, por lo que sus disposiciones quedarán incorporadas

a los contratos individuales de trabajo actualmente vigentes; en igual forma se extenderá a todos los trabajadores que ingresen al BANCO COLPATRIA con posterioridad a su vigencia. Dichos contratos no podrán ser desmejorados, en ningún caso, en perjuicio de los trabajadores.

BANCO DE BOGOTA

Son objetivos y líneas expresos de las convenciones colectivas, trazar o fijar las disposiciones normativas que habrán de regular las relaciones laborales. En consecuencia los beneficios de la convención se extenderán a todos los trabajadores del Banco, con excepción de los siguientes funcionarios:

Presidente; Vicepresidentes; Contralor; Subcontralor; Director de Relaciones Públicas; Revisor Fiscal; Gerentes Empresariales; Jefes de Control Financiero y Analistas de Crédito de la Banca Empresarial; Coordinador de Inversiones Nacionales y Extranjeras; Gerentes de Zona y Jefes de Departamento Comercial y Administrativo de las Zonas; Auditores Regionales; Asistentes de los anteriormente nombrados; Inspectores Auxiliares de Revisoría Fiscal, Inspectores Fiscales I de Revisoría Fiscal, Inspectores Fiscales II de Revisoría Fiscal, Sustanciador Nacional de Visitas de la Revisoría Fiscal y Delegados Internos de Revisoría Fiscal, porque corresponden a Asistentes del Revisor Fiscal; Secretario General; Jefes, Gerentes y Subjefes de División, Departamento y Sección de la Dirección General y de la Oficina Principal; Abogados y Asesores del Banco; Profesionales y Asistentes Técnicos de Asesoría; las Secretarías Ejecutivas del: Presidente, Vicepresidentes, Secretario General, Asistentes de la Presidencia, Contralor y Revisor Fiscal; Gerentes y Subgerentes de las Oficinas Bancarias; Jefes de Visita y Visitadores; Tesorero y Pagadores de la Dirección General; Gerentes y Subgerentes, Secretarios y Auditores al servicio del Banco fuera del país; Profesionales Programadores de Computación; Estudiantes en Práctica; Profesionales en Entrenamiento; Analistas de Dirección General I, II, III y IV y los Secretarios de Sucursal y de las siguientes oficinas bancarias: Cali: Carrera Octava, Carrera Quinta; Barranquilla: El Prado; Medellín: Carrera Junín, Carrera Bolívar, Guayaquil y Maracaibo; Bucaramanga: Avenida El Libertador; Bogotá: Aerobanco, Carrera 13 Calle 53, Antiguo Country, Carrera 15 Calle 72, Corabastos y Siete de

Agosto; Los Jefes de Departamento Internacional de los siguientes Centros Contables: Medellín Principal; Cali Principal y el Jefe del Centro de Operaciones Internacionales que depende directamente de la Dirección General y funciona en la Sucursal San Diego de Bogotá, con excepción de los que estén sindicalizados o se sindicalicen. Respecto de los funcionarios anteriormente nombrados el Banco, quedará en libertad de pactar los contratos de trabajo y el régimen de prestaciones que estimare convenientes, no quedando por otra parte obligados dichos funcionarios al pago de la cuota sindical salvo manifestación escrita de adhesión a la presente Convención.

NOTA: En todo caso el número de personas excluidas en la presente convención no será superior al número de personas excluídas en la convención 1983-1985.

BANCO DE CALDAS

Los beneficios de la presente Convención Colectiva se aplicarán a todos los trabajadores que presten sus servicios al Banco de Caldas en todo el país, siempre que estén ligados por contrato de trabajo y de conformidad con las leyes vigentes. Quienes no estuvieren sindicalizados quedarán obligados al pago de la cuota sindical ordinaria a menos que hagan manifestación escrita de renunciar a los beneficios de esta Convención, dentro de los 15 días siguientes a la firma de la misma con copia a Sindeban-caldas. PARAGRAFO: Se excluyen de los beneficios de esta Convención los funcionarios siguientes: Presidente, Vicepresidentes, Auditores, Revisor Fiscal, Jefes de Departamento o Sección en la Dirección General, Gerentes, Subgerentes, Directores de Agencia, Profesionales que presten el servicio de asesoría, Profesionales en Entrenamiento, Secretarios, Supervisores y Funcionarios con firma Clase "A", con excepción de los nombrados anteriormente que estén sindicalizados.

Respecto al personal mencionado, el Banco quedará en libertad de celebrar los contratos de trabajo y el régimen de prestaciones sociales que estime conveniente, no quedando obligados dichos funcionarios al pago de la cuota sindical, salvo manifestación por escrito de adhesión a la presente Convención. Sin embargo, los trabajadores temporales, con contrato de trabajo con el Banco, gozarán de los beneficios de la presente Convención Colectiva, siempre y cuando hubiesen laborado un mínimo

de 150 días continuos.

El acto jurídico que pone fin al conflicto colectivo, regirá las relaciones entre el Banco de Caldas y sus trabajadores, incorporándose a los contratos de trabajo que actualmente existen o lleguen a celebrarse en un futuro.

BANCO DE COLOMBIA

La presente Convención Colectiva de Trabajo se celebra entre el Banco de Colombia y el Sindicato Nacional de Trabajadores del Banco de Colombia "SINTRABANCOL" y se aplicará a todos los trabajadores que presten sus servicios al Banco de Colombia dentro del Territorio Nacional, afiliados al Sindicato Nacional de Trabajadores del Banco de Colombia y a quienes, sin pertenecer a él, se les aplique según las disposiciones legales, caso en el cual deben pagar al Sindicato las cuotas establecidas en los Estatutos de "Sintrabancol", según las disposiciones contenidas en el Artículo 39, Numeral 2o. del Decreto Ley 2351 de mil novecientos sesenta y cinco (1965) y en concordancia con el Artículo 12 del Decreto Ley 1373 de mil novecientos sesenta y seis (1966).

Por considerar que constituyen la Gerencia del Banco o la representan directamente, quedan excluidos de los beneficios de la presente Convención los empleados que ocupen alguno de los siguientes cargos: Presidente, Vicepresidentes y Vicepresidentes Auxiliares, Asistentes del Presidente, Asistentes de los Vicepresidentes y de los Vicepresidentes Auxiliares, Revisor Fiscal, Asistentes del Revisor Fiscal, Jefes de las Comisiones Visitadoras de la Auditoría Interna, Jefes de Relaciones Industriales o de Personal, Médicos, Abogados y Profesionales que desempeñen en el Banco las funciones de su profesión o que se encuentren en entrenamiento para tal fin, Directores de División de la Dirección General, Asistentes de los Directores de División, Directores de Departamento de la Dirección General, Gerentes Generales, Asistentes de los Gerentes Generales, Gerentes de Sucursales, Subgerentes de Sucursales, Asistentes Administrativos y Comerciales de Sucursales, Gerentes de Oficinas Locales y Directores de Agencias.

PARAGRAFO: Continuarán amparados por los beneficios de esta Convención Colectiva, los Administradores de Oficinas y los Jefes de Area.

El Banco se obliga a no extender los beneficios de la Convención a trabajadores no sindicalizados por procedimientos diferentes a los consagrados en la Legislación Laboral vigente.

BANCO DE CREDITO

El presente PACTO COLECTIVO de trabajo obliga, por una parte al BANCO DE CREDITO y por la otra a los empleados DEL BANCO que lo hayan firmado y a quienes ingresen durante su vigencia y expresamente adhieran a él, todo de conformidad con el Artículo 481 del Código Sustantivo del Trabajo.

BANCO DE OCCIDENTE

Discutido este punto ampliamente, una vez escuchados los argumentos expuestos por los negociadores de las partes, se llegó a un acuerdo en el sentido de que la presente Convención tendrá aplicación en los siguientes términos: DURANTE EL PRIMER AÑO, comprendido entre el 1º de enero de 1986 y el 31 de diciembre del mismo año, se beneficiarán los trabajadores sindicalizados con sueldos iguales o inferiores a \$36.900.00 que hubieren cumplido el período de prueba el 31 de octubre de 1985. DURANTE EL SEGUNDO AÑO: que se cuenta entre enero 1º y diciembre 31 de 1987, se beneficiarán de la Convención los trabajadores vinculados al Banco que hayan cumplido el período de prueba a octubre 31 de 1986, siempre y cuando su salario no exceda de \$36.900.00, más el incremento del primer año de vigencia de la Convención. Los empleados que no hayan cumplido período de prueba a octubre 31 de 1985 y octubre 31 de 1986 gozarán de los beneficios convencionales pero su nivel salarial será establecido por los Comités de Salarios respectivos en sus reuniones ordinarias. Para los fines pertinentes se deja claramente establecido que los salarios base de esta negociación serán los que rijan el 31 de diciembre de 1985 para el primer año, y para el segundo, los que rijan el 31 de diciembre de 1986. El Banco continuará su política de evaluación de méritos para fijar los aumentos salariales y demás beneficios extralegales que históricamente ha venido concediendo a sus trabajadores.

Aprendices del Sena

Se acuerda entre las partes que los beneficios de la presente Convención se harán extensivos a los Aprendices del Sena patrocinados por el Banco que se encuentren en la etapa productiva.

BANCO DEL COMERCIO

Los beneficios de la presente Convención se extenderán a todos los empleados del Banco, con excepción de los siguientes: Presidente, Vicepresidentes, Revisor Fiscal, Sub-Revisor Fiscal, Asistentes y Secretarías de los anteriormente nombrados, Delegados y Supervisores de la Contraloría, Directores, Sub-Directores, Jefes y Directores de División y Departamento de la Dirección General y de las Oficinas Principales de Bogotá, Cali, Medellín y Barranquilla, Analistas Dirección General, Abogados Departamento Jurídico y de Planta, Médicos, Odontólogos, Profesionales en Entrenamiento, Gerentes, Sub-Gerentes, Psicólogos, Arquitectos, Coordinadores de Crédito, Jefe Tributaria, Jefe Pagaduría y Agrónomos Unidad Técnica.

Para los empleados anteriormente relacionados, el Banco tendrá la libertad de establecer los contratos de trabajo y el régimen prestacional que estime convenientes, sin que dichos empleados queden obligados al pago de una suma igual al valor de la cuota sindical, salvo manifestación expresa y por escrito de adherir a la presente Convención.

BANCO DEL ESTADO

El presente Pacto Colectivo de Trabajo se aplica únicamente a los trabajadores no sindicalizados y no directivos del Banco. Para este efecto se consideran cobijados por el Pacto Colectivo los trabajadores del Banco del Estado que se encuentren de los niveles Uno (1) al Seis (VI) inclusive, del escalafón vigente establecido por el Banco. Se consideran como empleados directivos y por tanto excluidos de la aplicación del Pacto los siguientes: Presidente, Vicepresidentes, Revisor Fiscal, Secretario General, Director y Subdirector de la Oficina Jurídica y de Control Interno y Seguridad, Directores y Subdirectores de División, Jefes de Departamento y Sección de la Dirección General, Gerentes, Subgerentes y Secretarios, Contador

General y de Zona, Asesores, Asistentes, Abogados, Auditores, Analistas, Programadores, Coordinadores, Instructores, Delegados, Ingenieros, Médicos, Odontólogos, Investigadores Privados, personal en entrenamiento, trabajadores en práctica, Aprendices del Servicio Nacional de Aprendizaje SENA, empleados temporales y ocasionales y cualquier otro empleado que ejerciere funciones similares a las de los cargos antes mencionados.

BANCO DE LA REPUBLICA

La presente Convención se aplicará a los trabajadores afiliados a la Asociación y a los que, sin estarlo, de acuerdo con la ley se beneficien de sus estipulaciones mediante el pago de las cuotas legales, con excepción de los empleados que en Bogotá ocupen el cargo de Director de Departamento u otro superior, y en las Sucursales y Agencias los dos (2) primeros niveles jerárquicos.

BANCO DE LOS TRABAJADORES

La presente Convención Colectiva de Trabajo, regirá las relaciones laborales entre el Banco y sus Trabajadores, una vez cumplido el período de prueba, incorporándose en consecuencia al Reglamento Interno de Trabajo, a los Contratos Individuales existentes y a los que en el futuro se celebren.

El Banco extenderá a todos y cada uno de sus trabajadores los beneficios de la presente Convención Colectiva de Trabajo, excepto en aquellas cláusulas que en forma expresa se limite su alcance convencional.

El trabajador que no desee ampararse de los beneficios convencionales, deberá renunciar por escrito a todos y a cada uno de los acuerdos que se pacten o se hayan pactado. Dicha renuncia sólo será válida si se produjere dentro de la semana siguiente a la firma de la presente Convención. Sin embargo los trabajadores de Dirección, Confianza y/o Manejo podrán renunciar a los beneficios convencionales en cualquier tiempo.

Parágrafo.- Para efecto del fuero sindical y para todos los fines legales pertinentes, consideráanse trabajadores de Dirección, Confianza y/o Manejo del Banco, a los trabajadores que desempe-

ñen los siguientes cargos: Presidente, Vicepresidentes, Secretario General, Revisor Fiscal, Revisor Asistente, Director Jurídico, Subdirector Jurídico, Director de Investigaciones Económicas, Director de Organización y Sistemas, Gerente de Provisiones y Servicios, Gerente de Recursos Humanos, Gerente de Control, Director de Crédito, Gerente de Comercio Internacional, Tesorero, Gerente de Tarjeta de Crédito, Gerente Comercial, Jefe de Sistemas, Jefe de Organización y Métodos, Jefe de Cobros y Control Judicial, Jefe de Asuntos Generales, Contador General, Jefe de Cartera Oficina Principal, Jefe de Vigilancia, Gerentes, Subgerentes en todas las Oficinas, Contadores y Secretarios en las Oficinas que tengan más de 50 empleados, y aquellos cargos que se establezcan con otras denominaciones pero con funciones similares a las de los cargos anteriormente mencionados.

BANCO GANADERO

Los beneficios resultantes de la presente Convención Colectiva de Trabajo se aplicarán a todos los trabajadores del Banco que estén vinculados o se vinculen en el futuro a éste con Contrato de Trabajo.

BANCO INDUSTRIAL COLOMBIANO

La presente Convención Colectiva de Trabajo regirá las relaciones entre el BANCO y sus trabajadores, incorporándose a los contratos de trabajo que actualmente existen o lleguen a celebrarse en el futuro, salvo los casos de renuncia contemplados en el artículo siguiente.

Dichos contratos no pueden ser desmejorados en perjuicio de los trabajadores, a menos que medie expreso consentimiento escrito del trabajador ante el BANCO y la ADEBIC.

La presente Convención Colectiva se extenderá a todos los trabajadores del BANCO a menos que expresamente y por escrito renuncien a los beneficios de dicha Convención ante el BANCO y la ADEBIC.

BANCO INTERNACIONAL DE COLOMBIA

La presente Convención resuelve total y definitivamente todos

y cada uno de los puntos contenidos en el Pliego de Peticiones, presentado al Banco Internacional de Colombia por el Sindicato de base de sus empleados, el día primero (1º) de Agosto de mil novecientos ochenta y cinco (1985).

Aplicación de la Convención.

La presente Convención regulará las relaciones laborales entre el Banco Internacional de Colombia y los empleados del mismo, de acuerdo con las normas legales vigentes durante el término pactado para su observancia.

Personal Excluído.

Queda excluído para todos los efectos de la presente Convención, el siguiente personal:

- a) Oficiales; Personal ubicado en posiciones clasificadas por el Banco a Nivel Oficial; Apoderados; Asesores; Contratistas; Firms Autorizadas; Aprendices Ejecutivos o Profesionales en Entrenamiento (trainees); Programadores y Programadores Analistas de Sistematización; Operadores Computador Central; Profesionales Técnicos; Revisor Fiscal; Revisor Fiscal Suplente y Asistentes de los mismos; Inspectores Residentes (con o sin títulos de Oficial o Firma Autorizada, y Profesionales); Estudiantes Universitarios en Período de Práctica; y Trabajadores Ocasionales o Transitorios. Respecto a este personal, el Banco queda en libertad de establecer el régimen salarial y de prestaciones que estime conveniente.
- b) Queda entendido que la presente Convención, no producirá efectos retroactivos para las relaciones laborales terminadas por cualquier causa hasta el día dieciseis (16) de Septiembre de mil novecientos ochenta y cinco (1985) inclusive, fecha en que se firma la presente Convención.
- c) Tampoco producirá efecto retroactivo la presente Convención, para aquellos empleados que habiendo manifestado por escrito su voluntad de terminar el contrato de trabajo con el Banco Internacional de Colombia, se encuentran cumpliendo total o parcialmente a la fecha en que se suscribe esta Convención,

con el preaviso estipulado en el numeral segundo (2o.) del Artículo quinto (5o.) del Decreto Legislativo número veintitres cincuenta y uno (2351) de mil novecientos sesenta y cinco (1965); ni para aquellos empleados que hayan hecho expresa manifestación escrita de su deseo de terminar su contrato de trabajo, en las fechas comprendidas entre el día primero (1o.) de Septiembre de mil novecientos ochenta y cinco (1985) y el de la firma de la presente Convención, inclusive.

BANCO POPULAR

La Convención Colectiva que pone fin al presente conflicto, re girará las relaciones entre el Banco Popular y sus trabajadores, modificando, en consecuencia, el Reglamento Interno de Trabajo y los contratos de trabajo individuales existentes y que se celebren en un futuro.

BANCO ROYAL COLOMBIANO

El presente Pacto Colectivo de Trabajo obliga por una parte al Banco Royal Colombiano y por la otra a los empleados del Banco que lo hayan firmado y a quienes ingresen durante su vigencia y expresamente se adhieran a él, todo de conformidad con lo dis puesto en el Artículo 481 del Código Sustantivo de Trabajo.

Las partes celebrantes del presente Pacto y quienes se adhieran posteriormente a él lo aceptan como un acuerdo bilateral que contiene derechos y obligaciones recíprocas para la Empresa y para los Trabajadores y que, por constituir un acuerdo lícito, constituye ley para las partes, razón por la cual debe respe tarse por ellas hasta su terminación, por consiguiente y tenien do en cuenta esa espontánea y libre concurrencia de voluntades en ningún caso alegarán el desconocimiento del presente Pacto para someter a la consideración de la Empresa peticiones ten dientes a lograr otras formas de contratación colectiva de ser vicios durante su vigencia.

BANCO SUDAMERIS COLOMBIA

Las normas de la presente Convención se aplican a todos los tra bajadores que laboran para el BANCO SUDAMERIS COLOMBIA, excep tuando aquellos que tienen firma autorizada (denominados inter

namente funcionarios) y toda disposición que trate de desvirtuarlas o contradecirlas, se considerará como inexistente.

BANCO TEQUENDAMA

El presente PACTO COLECTIVO DE TRABAJO cobija a los actuales trabajadores del Banco y a los que posteriormente adhieran a él en Colombia, a partir del vencimiento del período legal de prueba. No podrán adherir el Presidente del Banco, los Vicepresidentes, el Secretario General, el Auditor General, los Gerentes y Subgerentes.

CAJA DE CREDITO AGRARIO, INDUSTRIAL Y MINERO

Vigencia y Campo de Aplicación de la Convención.

La presente Convención tendrá una vigencia de dos (2) años, contados a partir del primero de marzo de 1986, con excepción de los puntos donde se estipule lo contrario, y sus beneficios se aplicarán a todos los trabajadores que se encuentren al ser vicio de la Caja a partir de dicha fecha, con excepción de la persona que desempeñe el cargo de Gerente General.

PARAGRAFO 1. Queda entendido que las normas contenidas en los Artículos 47, 48 y 49 de la Convención se aplicarán a los contratos de trabajo vigentes al primero de Marzo de 1978, o que se celebren durante su vigencia.

PARAGRAFO 2. Extensión de los Privilegios a los Sindicalizados. En el caso de que algún trabajador se desafilie del Sindicato, la Caja no podrá otorgarle mayores garantías económicas que las previstas en esta Convención.

Son parte de este Conflicto Colectivo de Trabajo, como Patrono la CAJA DE CREDITO AGRARIO, INDUSTRIAL Y MINERO y de otro lado el SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA CAJA DE CREDITO AGRARIO, INDUSTRIAL Y MINERO "SINTRACREDITARIO", o cualesquiera nombres que en el futuro adopten.

A U X I L I O S

- ALIMENTACION

BANCO ANGLO-COLOMBIANO

El Banco reconocerá y pagará un auxilio de almuerzo de MIL SEISCIENTOS CINCUENTA PESOS (\$1.650.00) mensuales a sus trabajadores en la ciudad de Bogotá o dónde se establezca la jornada continua. Este auxilio se pagará proporcionalmente a los días trabajados y por mensualidades vencidas e incluye lo que el Banco ha venido pagando voluntariamente en las agencias de Bogotá.

En los mismos términos y condiciones anteriores el Banco reconocerá y pagará a los empleados que laboren con carácter permanente en jornada nocturna completa, la suma de MIL SEISCIENTOS CINCUENTA PESOS (\$1.650.00) mensuales a título de auxilio de cena.

Es voluntad de las partes de la presente convención que la cifra pactada como auxilio de almuerzo o cena, sea tomada como factor integrante del salario del trabajador, con el fin exclusivo de liquidar y pagar prestaciones sociales, beneficio que se aplicará a partir de la vigencia de la presente convención.

BANCO CAFETERO

A partir de la vigencia de la presente Convención, el Auxilio de Almuerzo que se paga a los trabajadores del Banco en Bogotá, que laboran en jornada continua, se extenderá para aquellos que devenguen en Bogotá un sueldo básico mensual de CUARENTA Y CINCO MIL PESOS (\$45.000.00), es decir, cada trabajador recibirá DOS MIL TRESCIENTOS PESOS (\$2.300.00) mensuales por dicho concepto.

BANCO CENTRAL HIPOTECARIO

El Banco, de acuerdo con la reglamentación vigente, reconocerá y pagará a los trabajadores que actualmente disfrutaban de este auxilio y para aquellos que en el futuro adquieran derecho al mismo, las siguientes sumas:

- a) \$3.100 mensuales, durante el primer año de vigencia de la Convención.
- b) \$3.600 mensuales, durante el segundo año de vigencia de la Convención.

Para este efecto se entiende que el auxilio de alimentación es el mismo auxilio de almuerzo establecido por el Laudo Arbitral de 1972, artículo quinto y la Convención Colectiva de 1983, cláusula décima.

BANCO COLOMBO AMERICANO

A partir de la vigencia de la presente Convención el Banco concederá a todos los trabajadores un Auxilio de Alimentación de \$90.00 diarios para el primer año y para el segundo año la suma de \$105.00 diarios para que estos tomen el almuerzo o la comida en los días laborables o en los no laborables que sean llamados a trabajar.

El trabajador que labore 11 horas o más de jornada diurna o nocturna tendrá derecho además del Auxilio de su jornada ordinaria a otro Auxilio de cuantía de \$150.00 diarios.

BANCO COLPATRIA

Auxilio de Alimentación en razón de las jornadas continuas y Nocturnas.

A partir de la vigencia de este acto jurídico, el BANCO COLPATRIA, concederá a sus trabajadores que laboren en jornada continua o en jornada nocturna, un auxilio de alimentación consistente en CIENTO CINCUENTA PESOS (\$150.00) MONEDA CORRIENTE diarios para el primer año y de CIENTO OCHENTA PESOS MONEDA CORRIENTE (\$180.00) diarios para el segundo año de vigencia de este Laudo, por cada día trabajado, los cuales se pagarán con la primera quincena del mes siguiente a aquel en que se haya laborado en la forma exigida.

PARAGRAFO. Como estos auxilios se conceden para que el trabajador pueda desempeñar a cabalidad sus funciones y el BANCO los autoriza como una forma de estimular aún más a sus trabajadores, queda entendido que no constituyen salario ni son factor del mismo; consecuentemente, no se imputarán o incluirán como salario para ningún efecto legal.

BANCO COMERCIAL ANTIOQUEÑO

Mientras se trabaje en jornada continua en la ciudad de Bogotá

por el día efectivamente trabajado, y en las otras ciudades donde se establezca la jornada continua, el Banco dará un subsidio de alimentación de \$180.00 (ciento ochenta pesos) durante el primer año de vigencia de esta convención y de \$190.00 (ciento noventa pesos) desde el 10. de septiembre de 1986, a los trabajadores que por razón de su oficio no pueden interrumpir sus labores para tomar el almuerzo. Este beneficio no constituye salario ni tampoco incide en él para la liquidación de prestación social alguna. Para el primer año de vigencia tendrán este beneficio los empleados que devenguen hasta \$36.200 (treinta y seis mil doscientos pesos) mensuales y el segundo año hasta \$42.000.00 (cuarenta y dos mil pesos).

PARAGRAFO: Los empleados que venían disfrutando del subsidio de almuerzo hasta el 31 de agosto de 1983, seguirán recibiendo este beneficio siempre que su sueldo mensual se encuentre dentro de los topes señalados en este artículo.

(Véase además "SUBSIDIO DE TRANSPORTE Y CENA")

BANCO DE BOGOTA

Durante el primer año de vigencia de la presente Convención Colectiva, para aquellos trabajadores que devenguen un sueldo mensual fijo hasta de \$36.200 y que presten sus servicios en la ciudad de Bogotá y en aquellas ciudades en que se establezca jornada continua y completa, igual a la de Bogotá, el Banco dará por el día efectivamente trabajado un auxilio de \$150.00.

Para el segundo año de vigencia de la presente Convención, en los términos y condiciones aquí pactados, el auxilio será de \$160 para los trabajadores que devenguen un sueldo mensual fijo hasta de \$41.900. Para los empleados que laboren en localidades en donde la jornada de atención al público esté comprendida entre las 8:00 a.m. y la 1:30 ó 2:00 p.m. por ser el horario del último día de la semana, el Banco dará por el día efectivamente trabajado un auxilio de \$80.

Como los anteriores beneficios se conceden para que el trabajador pueda desempeñar a cabalidad sus funciones, las partes estipulan expresamente que no constituyen salario ni factor del mismo y, por lo tanto, no se computan como tal para efectos legales.

Este auxilio se pagará con la primera quincena del mes siguiente en que se haya laborado en la forma exigida, para tener derecho a él.

(Véase además "SUBSIDIO DE TRANSPORTE Y CENA").

BANCO DE CALDAS

Subsidio de Alimentación en Bogotá por razón de la Jornada Continua en dicha ciudad. Mientras se trabaje en jornada continua en la Ciudad de Bogotá por el día efectivamente trabajado, el Banco dará un Subsidio de Alimentación de \$85.00 para el primer año. Para el segundo año este Subsidio será de \$90.00. Este Subsidio que constituye salario se pagará también donde se implante la jornada continua.

BANCO DE COLOMBIA

La Fundación Centenario Banco de Colombia u otra similar que se ocupe de los mismos fines, reconocerá a los empleados del Banco de Colombia que en las Oficinas del Distrito Especial de Bogotá laboren en jornada continua, un auxilio para almuerzo equivalente a la suma de CUATRO MIL PESOS (\$4.000.00) mensuales.

Este auxilio se reconocerá en aquellas ciudades de más de ochocientos mil habitantes, en donde el Gobierno establezca la jornada continua.

En aquellas Sucursales donde por razones accidentales de trabajo sea necesario laborar durante las horas de descanso al medio día, el Banco costeará el almuerzo, previa autorización del funcionario calificado.

(Véase además "SUBSIDIO PARA REFRIGERIO Y TRANSPORTE").

BANCO DE CREDITO Y COMERCIO DE COLOMBIA

De Almuerzo

A partir del 1o. de noviembre de 1985, el Banco pagará a todos los trabajadores que se beneficien con la Convención y que laboren en jornada continua, la suma de DOS MIL PESOS MENSUALES

(\$2.000.00) Mcte., para el primer año de vigencia de la Convención; y DOS MIL DOSCIENTOS MENSUALES (\$2.200.00)Mcte., en las mismas condiciones, para el segundo año de vigencia de la Convención. Este auxilio es imputable al salario.

De Alimentación

A partir del 10. de noviembre de 1985, el auxilio de alimentación autorizado quedará así:

1. Desayunos: Para el primer año de vigencia de la Convención \$100.00 y \$130.00 para el segundo año de vigencia de la Convención.
2. Almuerzos y Comidas autorizadas: Para el primer año de vigencia de la Convención \$180.00 y \$200.00 para el segundo año de vigencia de la Convención.

BANCO DEL COMERCIO

Durante el primer año de vigencia de la presente Convención Colectiva, para aquellos trabajadores que presten sus servicios en la ciudad de Bogotá, en jornada continua y completa o donde se establezca esta jornada, el Banco dará, por el día efectivamente trabajado, un auxilio de CIENTO CINCUENTA PESOS (\$150.00) Mcte. Para el segundo año de vigencia de la presente Convención, en los términos y condiciones aquí pactados, el Banco dará un auxilio de CIENTO SESENTA PESOS (\$160.00) Mcte.

PARAGRAFO. Como los anteriores beneficios se conceden para que el trabajador pueda desempeñar a cabalidad sus funciones, las partes estipulan expresamente, que nó constituyen salario ni factor del mismo, y que, por lo tanto, nó se computan como tales para ningún efecto.

PARAGRAFO. El auxilio se pagará con la primera quincena del mes siguiente en que se haya laborado en la forma exigida para tener derecho a él.

BANCO DEL ESTADO

El Fondo de Empleados o Cooperativas, etc., cuyos afiliados

sean exclusivamente empleados del Banco del Estado asumirán el pago de la subvención para alimentación de los trabajadores en la ciudad de Bogotá así: de Ciento veinte pesos (\$120.00) diarios durante el año de 1986 y de Ciento cuarente pesos (\$140.00) diarios durante el año de 1987, siendo entendido que dicha subvención se pagará únicamente por los días hábiles efectivamente trabajados y sin que en ningún caso pueda entenderse como factor de salario a cargo del Banco.

Dicha subvención se hará extensiva en las mismas condiciones an tedichas solamente a los trabajadores que laboren en jornada continua diurna o nocturna, en el procesamiento del Canje, Sistemas, y horario adicional, siempre y cuando estas labores interfieran en el horario habitual de alimentación, tanto en la ciudad de Bogotá como en las demás oficinas del Banco en el país en donde operen tales servicios. Los Jefes inmediatos serán los responsables de reportar a la División de Recursos Humanos los funcionarios que tienen derecho a esta subvención.

Los límites máximos de sueldo básico para tener derecho al reconocimiento de la mencionada subvención son los siguientes: durante el año de 1986 hasta la suma de cuarenta mil pesos (\$40.000.00) y durante el año de 1987 hasta la suma de cuarenta y siete mil pesos (\$47.000.00).

BANCO DE LOS TRABAJADORES

El Banco pagará como auxilio de almuerzo la suma de sesenta pesos (\$60.00) por cada uno de los días laborados. Los trabajadores que al 30 de abril de 1986 devenguen una remuneración mensual básica hasta de \$35.000.00 tienen derecho a éste auxilio. Ninguno de los anteriores trabajadores perderá el mencionado auxilio por causa del incremento salarial pactado durante la vi gencia de la presente Convención.

BANCO GANADERO

Auxilio Jornada Diurna

A partir del 1o. de enero de 1986, el Banco Ganadero pagará a cada uno de los trabajadores que laboren en la ciudad de Bogotá, o en las ciudades que en el futuro se establezca jornada

continua, un auxilio de alimentación de CIENTO CINCUENTA Y CINCO PESOS M/cte. (\$155.00) diarios para los trabajadores que laboren en jornada completa de trabajo diurno.

A partir del 10. de enero de 1987 en Bogotá y en aquellas ciudades que en el futuro se establezca jornada continua, el auxilio para los trabajadores que laboren en jornada completa de trabajo diurno será de CIENTO SETENTA PESOS M/CTE. (\$170.00). El auxilio materia de esta cláusula se pagará a los trabajadores hasta la categoría séptima inclusive.

Auxilio Jornada Nocturna

El BANCO, mantendrá la decisión administrativa de cancelar diariamente, para todos aquellos empleados que cumplan jornada ordinaria de trabajo en la noche o parte de la misma dentro de su jornada laboral. A partir del 10. de Enero de 1986, el BANCO reconocera la suma de \$200.00 (DOSCIENTOS PESOS), por este concepto.

BANCO INDUSTRIAL COLOMBIANO

A partir de la vigencia de la presente Convención y en las ciudades donde esté establecida la jornada continua o donde se llegare a establecer ésta, el BANCO pagará a sus trabajadores la suma de ciento cuarenta pesos (\$140.00) por día laborado, por concepto de auxilio de alimentación.

Para el segundo año de vigencia, este auxilio será de ciento cincuenta y cinco pesos (\$155.00) diarios, por día laborado.

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

BANCO POPULAR

a) A partir del 10. de Enero de 1986, el Banco Popular pagará a cada uno de los trabajadores que laboren en jornada continua conforme a la organización de la Entidad, un auxilio de alimentación equivalente a TRES MIL SETECIENTOS CINCUENTA PESOS M/cte. (\$3.750.00) mensuales o proporcionalmente al número de días laborados.

b) A partir del primero (1o.) de Enero de mil novecientos ochenta y siete (1987), el Banco Popular pagará a cada uno de los trabajadores que laboren en jornada continua conforme a la organización de la Entidad, un auxilio de alimentación equivalente a CUATRO MIL TRESCIENTOS PESOS (\$4.300.00) M/cte. mensuales o proporcionalmente al número de días laborados.

PARAGRAFO. Quedan derogadas las normas arbitrales y convencionales existentes anteriormente, sobre el auxilio de alimentación.

BANCO ROYAL COLOMBIANO

El Banco pagará a sus trabajadores que laboran en jornada continua en sus oficinas de la ciudad de Bogotá, la suma de (un mil quinientos cuarenta pesos) \$1.540.00 mensuales, como auxilio de almuerzo. Este beneficio es factor constitutivo de salario y sólo ampara a los trabajadores cuyo sueldo básico mensual no exceda de \$35.000.00 (Treinta y Cinco Mil pesos).

BANCO SUDAMERIS COLOMBIA

Auxilio para Comida por Trabajo Nocturno

El BANCO pagará un auxilio de DOSCIENTOS CINCUENTA PESOS (\$250.) M/cte. durante el primer año de vigencia y de TRESCIENTOS PESOS (\$300.) durante el segundo año de vigencia de la presente Convención, a los trabajadores que deban laborar tiempo extra, después de las 9:00 p.m.

BANCO TEQUENDAMA

El Banco pagará durante el primero y segundo año de vigencia de este Pacto un auxilio para el almuerzo de ciento cinco pesos (\$105.00) por el día efectivamente trabajado.

Este auxilio será para los trabajadores que presten sus servicios en la Ciudad de Bogotá en jornada continua y completa y cobijará a aquellos empleados que al treinta y uno (31) de marzo de mil novecientos ochenta y cuatro (1984) estuvieren devengando hasta \$24.600.00 de sueldo básico mensual, y para el segundo año, a los que estén devengando \$24.600.00 más el aumento

que se haga el primero (1o.) de abril de mil novecientos ochenta y cuatro (1984).

CAJA DE CREDITO AGRARIO, INDUSTRIAL Y MINERO

La Caja reconocerá a sus trabajadores en las dependencias donde esté establecida la jornada continua y no suministre el almuerzo o refrigerio, las sumas de \$230.00 para el primer año de vigencia y \$275.00 para el segundo año por cada día laborado.

Para efectos prestacionales se tendrá en cuenta la suma de \$4.600.00 y \$5.500.00 mensuales, respectivamente para cada año de vigencia, sin importar los días laborados y pagados durante el mes.

- DEPORTIVO

BANCO DE CREDITO

El Banco continuará fomentando las actividades deportivas de sus empleados otorgando para este fin la suma de \$20.000 mensuales para el fondo de Deportes. El Banco fiscalizará la Inversión de este auxilio.

BANCO DE OCCIDENTE

Se acuerda entre las partes que el Banco con el fin de fomentar el deporte entre sus trabajadores, durante la vigencia de la presente Convención concederá un auxilio deportivo así: A) Durante el primer año la suma de un millón cien mil pesos; y B) Durante el segundo año un millón cuatrocientos mil pesos. Este auxilio será por una sola vez al año y será distribuido por la Dirección de Relaciones Industriales con el concurso de dos representantes del Sindicato designados para tal efecto por la Junta Directiva. Con tal fin se expedirá una reglamentación especial. La distribución de este auxilio se hará constar en acta especial que deberá suscribir el Director de Relaciones Industriales o su Delegado y los Representantes del Sindicato.

BANCO DEL ESTADO

El Banco destinará una partida de ochocientos mil pesos (\$800.000) para los dos (2) años de vigencia del presente Pacto Colectivo

de Trabajo que será entregada a la División de Recursos Humanos a fin de que el Departamento de Bienestar de los trabajadores la destine a la promoción de actividades deportivas de los empleados, suma aquella que será entregada antes del treinta y uno (31) de marzo de mil novecientos ochenta y seis (1986) para ser distribuida proporcionalmente en cada una de las zonas en que está dividido el Banco y por el número de participantes en las actividades deportivas correspondientes, siendo entendido que si en una de dichas zonas no se utilizare la apropiación respectiva en su totalidad podrá ser trasladada en lo sobrante a otra zona en donde exista mayor desarrollo deportivo o mayor número de trabajadores inscritos en los diferentes deportes.

BANCO DE LOS TRABAJADORES

El Banco auxiliará al Club Deportivo de sus empleados con una suma equivalente al 50% del total de sus cuotas que paguen los afiliados del mismo.

- DE GUARDERIA

BANCO CENTRAL HIPOTECARIO

El Banco reconocerá y pagará como auxilio anual de guardería por cada hijo del trabajador las siguientes sumas:

- a) \$4.000, para el primer año de vigencia de la Convención.
- b) \$6.000, para el segundo año de vigencia de la Convención.

Este auxilio se reconocerá para hijos hasta de cuatro (4) años de edad, inclusive, matriculados o inscritos en establecimientos con licencia de funcionamiento.

Este auxilio no podrá percibirse simultáneamente, ni en la misma anualidad, con el auxilio para educación de hijos, con respecto a un mismo hijo. Si ambos padres son empleados del Banco, este auxilio se pagará solamente a uno de ellos.

BANCO GANADERO

Créase una comisión transitoria, con sede en Bogotá, integrada por tres representantes del Banco y uno de cada organización

sindical, para que dentro de los sesenta días calendario siguientes a la presente Acta de Acuerdo Final, lleve a cabo gestiones y diligencias tendientes a investigar con el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar, la posibilidad de la prestación de servicios especiales de guardería para aquellos trabajadores del Banco que lo requieran.

BANCO POPULAR

a) A partir del 1o. de Enero de 1986, el Auxilio para guarderías actualmente existente, se incrementará, dentro de las condiciones y reglamentaciones vigentes, hasta la suma de TRES MIL SEISCIENTOS PESOS (\$3.600.00) mensuales.

b) A partir del 1o. de Enero de 1987, la cuantía de este auxilio se incrementará hasta la suma de TRES MIL NOVECIENTOS PESOS (\$3.900.00) mensuales.

PARAGRAFO. Queda derogado el Artículo 29 de la Convención Colectiva de Trabajo suscrita el 12 de Marzo de 1984, en sus literales b) y c).

- ENFERMEDAD O INCAPACIDAD

BANCO CENTRAL HIPOTECARIO

Auxilio Ocasional por Remisión Médica

Se entiende por remisión médica el desplazamiento de un municipio a otro, ordenado por el facultativo del Instituto de Seguros Sociales, o autorizado por el Banco en aquellos lugares donde no existe el servicio por parte de dicho Instituto.

El Banco pagará al trabajador como auxilio por remisión médica:

a) Durante el primer año de vigencia de la Convención, la suma de \$1.000 diarios, por un tiempo máximo de veinte (20) días corridos en cada remisión.

b) Durante el segundo año de vigencia de la Convención, la suma de \$1.200 diarios, por un tiempo máximo de veinte (20) días corridos en cada remisión.

Este auxilio no se causará en cualquiera de estos eventos:

- a) Cuando haya hospitalización a cargo del Instituto de Seguros Sociales.
- b) Cuando la remisión no implique pernoctar en el lugar de destino.
- c) Cuando la remisión ocurra dentro de municipios pertenecientes al Distrito Especial de Bogotá o a una misma Area Metropolitana.

BANCO DE OCCIDENTE

Durante la Convención que se negocia el Banco en caso de enfermedad de sus trabajadores les reconocerá el equivalente al salario básico hasta por el término de seis meses previa presentación de la respectiva incapacidad expedida por el Instituto de Seguro Social debidamente endosado para que el Banco solicite para sí el reembolso del valor que al trabajador reconozca el Seguro Social.

BANCO DEL ESTADO

Auxilio por Enfermedad no Profesional

El Banco pagará a los trabajadores incapacitados por enfermedad no profesional la diferencia de salario que deja de reconocer el Instituto de los Seguros Sociales hasta por un término de ciento ochenta (180) días.

Los trabajadores no afiliados al Seguro Social tendrán derecho al pago de los salarios completos hasta por ciento ochenta (180) días y a la prestación de los servicios médicos, quirúrgicos, farmacéuticos, hospitalarios, radiológicos y de laboratorio por cuenta del Banco.

Auxilio por Remisión Médica

Cuando por concepto de un médico del Banco o del Instituto de los Seguros Sociales un trabajador deba trasladarse a un lugar distinto de su sede de trabajo a objeto de someterse a un tratamiento médico especial, serán de cargo del Banco los correspondientes gastos usuales de transporte y suministro de viáticos.

ticos liquidados de acuerdo con la reglamentación del Banco. No habrá lugar a dichos transporte y viáticos si el trabajador estuviere en clínica u hospital por cuenta del Banco o del Instituto de los Seguros Sociales. El trabajador se trasladará a la ciudad más cercana del lugar de su trabajo donde deba someterse al tratamiento médico especial previa la autorización respectiva por parte del Banco.

BANCO POPULAR

Auxilio de Permanencia por Tratamiento Médico

A partir del 1o. de Enero de 1986, el Banco Popular aumentará a UN MIL SETECIENTOS PESOS (\$1.700.00) diarios, el auxilio de permanencia por tratamiento médico consagrado en el Artículo 21 del Laudo Arbitral de 1974. Igualmente reconocerá los gastos de transporte. Este auxilio para el año de 1987, será de DOS MIL CIEN PESOS (\$2.100.00).

BANCO TEQUENDAMA

Auxilio por Incapacidad

En caso de incapacidades certificadas por el Instituto de Seguros Sociales, el Banco pagará al trabajador el sueldo básico mensual completo durante los primeros treinta (30) días y gestionará directamente ante el Instituto de Seguros Sociales el reembolso correspondiente, previo endoso por parte del trabajador del respectivo certificado de incapacidad.

CAJA DE CREDITO AGRARIO, INDUSTRIAL Y MINERO

Auxilio Tratamiento Médico

En los casos de movilización de un funcionario a otra ciudad para recibir tratamiento médico especializado y/o ambulatorio, la Caja reconocerá el 100% de lo que correspondería según la tarifa de viáticos, dará anticipos por el tiempo necesario al trabajador por tal razón, previo concepto del médico de la localidad y a falta de éste, el del Director de la oficina sede y descentralizará el pago de dicho auxilio en la oficina sede.

PARAGRAFO. La Caja pagará este auxilio por el número de días

utilizados haya o no incapacidad; queda entendido que se incluye el desplazamiento para consultas previas y de control.

Auxilio por Incapacidad

En caso de incapacidad comprobada para desempeñar sus labores ocasionadas por enfermedad no profesional, el trabajador tendrá derecho a un auxilio monetario hasta de ciento ochenta (180) días, así:

Salario completo en los primeros ciento veinte (120) días; dos terceras partes del salario en los treinta (30) días siguientes y la mitad del mismo en los treinta (30) días restantes.

Ayuda en Caso de Invalidez

La Caja continuará aplicando su política relativa a la ayuda que presta al trabajador que ha sufrido gran invalidez debidamente calificada por la Caja. Esta ayuda puede ser por medio de becas para los hijos, procurando empleo a algún familiar in mediato o en cualquier forma que la Caja estime conveniente según las circunstancias.

- MATERNIDAD

BANCO ANGLO COLOMBIANO

A partir de la vigencia de esta Convención, el Banco pagará al personal a su servicio una prima de maternidad por la suma de TRECE MIL PESOS (\$13.000.00), por cada hijo legítimo o natural debidamente reconocido, habido en su conyuge o compañera permanente, registrada previamente ante la Secretaría, que nazca vivo o por aborto no criminal. En caso de que ambos conyuges se hallen dispensando sus servicios en el Banco, se entenderá que este auxilio es pagado a uno solo de los dos.

En caso del nacimiento de un hijo según lo contemplado en el primer párrafo de esta cláusula, el Banco concederá permisos remunerados de dos días, distribuidos así: uno el día del nacimiento del hijo y el otro el día en que la esposa o compañera permanente, previamente registrada ante la Secretaría, salga de la clínica de maternidad.

BANCO CENTRAL HIPOTECARIO

El Banco, de acuerdo con la reglamentación vigente, reconocerá y pagará al trabajador como auxilio de nacimiento por cada hijo las siguientes sumas:

- a) \$4.000, durante el primer año de vigencia de la Convención.
- b) \$4.500, durante el segundo año de vigencia de la Convención.

Si ambos padres son empleados del Banco, este auxilio se pagará solamente a uno de ellos.

BANCO COLOMBO AMERICANO

A partir de la vigencia de la presente Convención el Banco continuará concediendo un auxilio de natalidad de \$13.000.00 por cada hijo del trabajador que nazca vivo o muerto o por aborto no provocado, previa comprobación ante el Banco con los documentos pertinentes. Así, mismo, el Banco concederá tres (3) días hábiles de licencia remunerada al trabajador por el nacimiento de cada uno de sus hijos legítimos o extramatrimoniales.

BANCO COLPATRIA

A partir de la fecha de expedición de este Laudo Arbitral, el BANCO pagará el auxilio de nacimiento o de natalidad determinado en el Artículo noveno (9o.) de la Convención Colectiva de Trabajo que lleva fecha del 22 de octubre de 1983, dentro de la siguiente escala:

Para el primero y segundo hijo, la suma de CINCO MIL PESOS MONEDA CORRIENTE (\$5.000.00) en cada caso; por el tercer hijo la suma de TRES MIL PESOS (\$3.000.00) M/cte., suma ésta que se reconocerá para los sucesivos.

En todo lo demás queda vigente el Artículo noveno (9o.) de la Convención Colectiva señalada en esta cláusula.

BANCO COMERCIAL ANTIOQUEÑO

La empresa pagará a título de auxilio en caso de maternidad de sus empleadas o en el de las esposas o compañeras permanentes

de sus empleados, previamente registradas, por cada hijo legítimo o natural reconocido que nazca vivo, o por aborto no criminal así: En los lugares en donde no haya Seguro Social la suma de \$14.000.00 (catorce mil pesos) y la suma de \$13.500.00 (trece mil quinientos pesos) en los lugares donde lo hubiere. El Banco dará dos (2) días laborales de permiso remunerado para estos casos, el del nacimiento y el siguiente.

BANCO DE BOGOTA

La Empresa reconocerá y pagará al personal a su servicio, a partir del 1o. de septiembre de 1985, un auxilio de maternidad de \$15.000 por cada hijo nacido a las trabajadoras del Banco o a la esposa o compañera permanente debidamente inscrita de cualquier trabajador, para el primer año de vigencia de la Convención, en aquellos lugares en donde el ISS haya asumido los riesgos respectivos y de \$17.000 en donde no haya ISS.

Para el segundo año de vigencia de la Convención, este auxilio será de \$16.000 en los lugares en donde el ISS haya asumido los riesgos respectivos y de \$18.000, en donde no haya ISS.

BANCO DE CALDAS

La Empresa pagará a título de auxilio en caso de maternidad de sus empleadas y en el de las esposas o compañeras permanentes de sus empleados, previamente registradas, por cada hijo legítimo o extramatrimonial reconocido que nazca vivo o muerto, o por aborto, la suma de \$12.000.00 para el primer año de vigencia de la presente Convención y \$15.000.00 para el segundo año. El Banco dará dos días laborales de permiso remunerado en estos casos.

BANCO DE COLOMBIA

El Banco reconocerá la suma de DIEZ MIL PESOS (\$10.000.00) por el nacimiento de cada hijo, la cual se pagará a los trabajadores mediante la presentación del correspondiente Registro Civil de Nacimiento.

BANCO DE CREDITO

El Banco aumentará el auxilio de maternidad que ha venido reco-

nociendo a sus empleadas o las esposas o compañeras permanentes de los empleados, ésta última inscrita en el Banco con anterioridad al parto, en \$5.000.00, quedando éste en \$15.000 Mcte.

Se deja expresa constancia que los auxilios a que se refieren las cláusulas precedentes no tienen carácter de salario, ni será considerado como elemento del mismo para efectos de liquidación de prestaciones sociales ni otros derechos, no por corresponder a la retribución de servicios subordinados y tener el carácter de ocasionales.

BANCO DE CREDITO Y COMERCIO DE COLOMBIA

A partir del 10. de noviembre de 1985, este auxilio quedará en la suma de \$9.000.00 para el primer año de vigencia de la Convención y \$10.000.00 para el segundo año de vigencia de la Convención.

Protección a la Maternidad

El Banco concederá a sus trabajadoras, nueve (9) días adicionales (días calendario) como licencia de maternidad, inmediatamente concluya la licencia estipulada por la Ley.

BANCO DE OCCIDENTE

El Banco de Occidente reconocerá durante la vigencia de la presente Convención por el nacimiento de cada hijo a un trabajador, así: Durante el primer año \$5.500.00 y durante el segundo año \$6.500.00. Este auxilio se reconocerá hasta el tercer hijo del trabajador.

BANCO DEL COMERCIO

El Banco aumentará a la suma de DIEZ Y SEIS MIL PESOS (\$16.000) M/CTE. el auxilio de maternidad por cada hijo legítimo o natural del trabajador que nazca vivo o muerto. Este auxilio se pagará también en los casos de aborto no criminal. Durante el segundo año de vigencia de la presente Convención, en los mismos términos y condiciones, el Banco reconocerá la suma de DIEZ Y SIETE MIL PESOS (\$17.000.00) M/CTE.

BANCO DEL ESTADO

Por el nacimiento de cada hijo legítimo o extramatrimonial y siempre que el hijo extramatrimonial sea de trabajador soltero, el Banco reconocerá al trabajador un auxilio de natalidad en la siguiente forma: Nueve mil pesos (\$9.000.00) durante el primer año de vigencia de este Pacto y Once mil pesos (\$11.000) por el resto de dicha vigencia.

Además, el Banco concederá al trabajador tres (3) días de permiso remunerado así: El día que ocurre el nacimiento y el siguiente, y el tercero, a opción del trabajador, dentro de los ocho (8) días siguientes a la fecha de dicho nacimiento.

El mencionado auxilio se concederá cuando el hijo nazca muerto, siempre que el hecho se produzca con más de tres (3) meses de embarazo, previa la debida certificación médica.

Para disfrutar del auxilio y del permiso remunerado deberá acreditarse ante el Banco el nacimiento del hijo mediante el acta de Registro civil correspondiente.

BANCO DE LA REPUBLICA

El Banco continuará pagando el auxilio de natalidad en la misma forma que lo viene haciendo, pero a partir del primero (1o.) de enero de mil novecientos ochenta y seis (1986) lo incrementará a la suma de cinco mil pesos (\$5.000.00) por cada hijo.

BANCO DE LOS TRABAJADORES

El Banco pagará a sus trabajadores la suma de tres mil quinientos pesos (\$3.500.00) por el nacimiento de cada hijo.

PARAGRAFO. En caso de que en el Banco laboren ambos miembros de la sociedad conyugal, éste auxilio se otorgará a uno sólo de los cónyuges.

El Banco reconocerá permiso remunerado a los trabajadores: Por nacimiento de un hijo, dos días hábiles al trabajador varón, y uno más en caso de que el nacimiento ocurra en una ciudad distinta a donde el trabajador preste su servicio.

BANCO GANADERO

A partir del 1o. de enero de 1986, el Banco pagará a sus trabajadores la suma de QUINCE MIL PESOS M/CTE. (\$15.000.00) por el nacimiento de cada hijo legítimo o natural, vivo o muerto, siempre y cuando se encuentre en categoría inferior a la octava. Cuando el nacimiento ocurra en lugares donde el Seguro Social no preste este servicio, la suma a pagar al trabajador será de DIECIOCHO MIL PESOS M/CTE.(\$18.000.00). Cuando haya dos (2) trabajadores casados, el auxilio solamente se le reconocerá a uno de los padres.

BANCO INDUSTRIAL COLOMBIANO

Por el nacimiento, vivo o muerto, de hijo de trabajador, siete mil quinientos pesos (\$7.500.00) donde esté establecido el Instituto de los Seguros Sociales y catorce mil pesos (\$14.000) donde no esté establecido el Instituto de los Seguros Sociales. Para el segundo año de vigencia, este auxilio será de ocho mil setecientos pesos (\$8.700.00) y de dieciseis mil quinientos (\$16.500.00), respectivamente. Este auxilio se reconocerá igualmente, por aborto no provocado y después de tres meses de gestación.

BANCO INTERNACIONAL DE COLOMBIA

El Banco reconocerá y pagará a los empleados que devenguen sueldos básicos mensuales hasta de cincuenta y cinco mil pesos (\$55.000.00), un Auxilio de Natalidad por el nacimiento de cada hijo registrado civilmente y en el Banco, la suma de quin ce mil pesos (\$15.000.00) moneda legal.

El presente beneficio también será concedido en aquellos casos en que transcurrido un período de gestación de seis (6) meses o superior y sin mediar aborto provocado, la criatura nazca muerta.

El reconocimiento y pago del Auxilio establecido en los párrafos anteriores, está sujeto según el caso, al previo cumplimiento de lo siguiente:

- Presentación al Banco del Certificado de Registro Civil, e

- inscripción en el Banco; o
- La presentación al Banco del Certificado Médico de Defunción.

BANCO POPULAR

A partir de la vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo, el Banco Popular pagará la suma de TREINTA MIL PESOS (\$30.000.00) a título de auxilio de maternidad, por el nacimiento de cada hijo, a todos los trabajadores. El valor de este auxilio se incrementará a la suma de TREINTA Y CINCO MIL PESOS (\$35.000.00), a partir del 1o. de Enero de 1987. Queda derogado el Artículo 20 de la Convención Colectiva del 12 de Marzo de 1984.

BANCO SUDAMERIS COLOMBIA

El BANCO concederá un permiso remunerado de tres (3) días hábiles y un auxilio de DIEZ MIL PESOS (\$10.000.00) M/CTE., para el primer año de vigencia e igual número de días de permiso remunerado y un auxilio de ONCE MIL PESOS (\$11.000.00) M/CTE. para el segundo año de vigencia de la presente Convención, por cada hijo legítimo o natural reconocido que nazca vivo o muerto, o por aborto no provocado certificado por médico especialista.

CAJA DE CREDITO AGRARIO, INDUSTRIAL Y MINERO

Maternidad Trabajadoras:

La Caja seguirá prestando el auxilio de maternidad conforme a lo preceptuado en el Decreto Ley 3135/68 y el Decreto Reglamentario 1848/69 o en las normas legales que le sean más favorables a las trabajadoras que presten sus servicios en aquellos lugares donde el Instituto de los Seguros Sociales no los preste directamente.

Maternidad esposas o compañeras trabajadores

A las esposas o compañeras permanentes de los trabajadores que se hallen en estado de embarazo se les reconocerán los beneficios establecidos por la CR-134/83. El auxilio para control prenatal y puerperio, de que trata la CR-134/83 será de \$7.000.00

para el primer año de vigencia de la presente Convención y \$8.000.00 para el segundo año.

En el evento de que el parto presente características anormales a juicio del Servicio Médico de la Caja, ésta asumirá la totalidad del costo. Cuando se establezca el servicio de los Seguros Sociales en cualquier localidad del país en donde se reconocen los anteriores auxilios, se perderá el derecho a ello.

Para efectos de la compañera permanente, se entiende aquella que inscriba el trabajador soltero, viudo o separado legalmente.

Auxilio parto trabajadoras y esposas o compañeras trabajadores

La Caja pagará a las trabajadoras, esposas o compañeras permanentes de todos los trabajadores que estén o no afiliados al Instituto de los Seguros Sociales, un auxilio de \$18.000.00 para parto normal y \$20.000.00 para parto por cesárea, durante la vigencia de la presente Convención.

- MUERTE EN DEFENSA DEL BANCO O POR ACCIDENTE EN TRANSPORTE DE VALORES

BANCO ANGLO COLOMBIANO

(Ver "SEGUROS DE VIDA POR MUERTE ACCIDENTAL").

BANCO CAFETERO

(Ver "SEGURO DE VIDA O SEGURO POR MUERTE").

BANCO COMERCIAL ANTIOQUEÑO

(Ver "SEGURO DE VIDA").

BANCO DE BOGOTA

En caso de muerte de un empleado al servicio del Banco, independientemente de las sumas que el Instituto de Seguros Sociales le reconozca y de las demás prestaciones a que la Empresa

está obligada, el Banco pagará por una sola vez una indemnización de \$220.000. Si en la plaza respectiva no estuviere cubierto el riesgo por los Seguros Sociales esta indemnización será de \$250.000.

Si la muerte sobreviene por accidente de trabajo la indemnización antes mencionada será de \$270.000, pero si en la plaza respectiva no estuviere cubierto el riesgo por los Seguros Sociales esta indemnización será de \$300.000.

Cuando la muerte ocurra en atraco o robo cometido por terceros contra la Empresa, y el trabajador perezca defendiendo o custodiando los intereses del Banco, el Banco pagará por una sola vez una indemnización de \$320.000. Si en la plaza respectiva no estuviere cubierto el riesgo por los Seguros Sociales, esta indemnización será de \$350.000.

La indemnización anterior se pagará a los beneficiarios designados por el artículo 11 del Decreto 617 de 1954, sustitutivo del artículo 293 del Código Sustantivo del Trabajo.

Cuando el empleado falleciere sin haber cotizado el número de semanas exigidos por el Instituto de Seguros Sociales el Banco cancelará las sumas aquí estipuladas para los lugares donde no existe dicho Instituto.

(Véase además "SEGURO DE VIDA").

BANCO DEL COMERCIO

En caso de muerte de un trabajador en defensa de los intereses del Banco o a causa de accidente de trabajo o enfermedad profesional, el Banco reconocerá y pagará por una sola vez, a los beneficiarios legítimos de su seguro de vida la suma de SEISCIENTOS CINCUENTA Y CINCO MIL PESOS (\$655.000.00) M/CTE. sin perjuicio de las demás prestaciones legales que correspondan.

BANCO DEL ESTADO

Cuando el trabajador que transporte dinero o valores de propiedad del Banco que éste le hubiere confiado para el efecto, sufriere un accidente de trabajo por razón de dichas gestiones,

el Banco le reconocerá el valor de las prestaciones legales en dinero correspondientes, aumentadas en un cuarenta y cinco por ciento (45%), valor que será pagado al trabajador o a sus causa habientes según el caso.

Igual auxilio será reconocido a cualquier trabajador que en ejercicio de sus funciones sufre dentro de la oficina accidentes de trabajo como consecuencia de atraco a la misma.

BANCO GANADERO

(Ver "SEGURO POR RIESGOS PERSONALES DE TRABAJADORES QUE TRANSPORTAN VALORES").

- OPTICO

BANCO ANGLO COLOMBIANO

A partir del 1o. de septiembre de 1985 y durante el primer año de vigencia, el Banco reconocerá a sus trabajadores que devenguen un salario básico hasta de \$38.000.00 mensuales, un auxilio optico hasta por la suma de CUATRO MIL PESOS (\$4.000.00) por año, para quienes requieran de este auxilio por concepto de consulta, compra de montura y lentes, los cuales deberán ser debidamente formulados por el ISS, o por médicos especialistas, previamente aceptados por el Banco.

Para obtener el pago de este auxilio, el trabajador debe presentar las facturas a satisfacción del Banco.

Para el segundo año de vigencia de esta Convención y en los términos y condiciones aquí pactados, este auxilio se dará a los trabajadores que devenguen un salario básico hasta de \$41.000.00.

BANCO COMERCIAL ANTIOQUEÑO

El Banco contribuirá con la suma de \$5.000.00 (cinco mil pesos) por una sola vez durante la vigencia de esta Convención, para la compra de anteojos que requieran sus trabajadores. Para el cambio de lentes por prescripción médica, el Banco contribuirá con la suma de \$2.100.00 (dos mil cien pesos) una vez cada dos

(2) años para cada trabajador en su caso.

PARAGRAFO. Los auxilios para anteojos se reconocerán mediante prescripción médica del ISS o del facultativo del Banco. Lo anterior tendrá vigencia mientras el ISS no asuma este riesgo.

BANCO DE BOGOTA

El Banco durante la vigencia de esta Convención contribuirá con \$5.500.00 por concepto de consulta, montura y lentes cuando el trabajador lo requiera, sin que este auxilio pueda exceder de una vez por año, debiendo el trabajador para reclamarlo presentar la respectiva factura o fórmula.

BANCO DE CALDAS

La Empresa reconocerá y pagará una suma de \$4.000.00 para el primer año de vigencia de la presente Convención y \$4.500.00 para el segundo año de vigencia, como auxilio de Anteojos para los trabajadores con más de un año de antigüedad. Este pago se hará siempre y cuando se presente fórmula médica que indique la necesidad para quien no use anteojos o prescriba algún cambio para quien los haya venido usando.

BANCO DE COLOMBIA

El Banco reconocerá a sus trabajadores, previa prescripción facultativa y por una sola vez en el año, la suma de SEIS MIL PESOS (\$6.000.00) para compra de anteojos o lentes de contacto.

BANCO DE CREDITO Y COMERCIO DE COLOMBIA

A partir del 10. de noviembre de 1985, este auxilio quedará así:

Para Montura: \$4.000.00 para el primer año de vigencia de la Convención y \$4.100.00 para el segundo año de vigencia de la Convención.

Para Lentes: La suma de \$2.000.00 para los dos años de vigencia de la Convención.

BANCO DE OCCIDENTE

El Banco de Occidente reconocerá durante la vigencia de la presente Convención a los trabajadores que lo requieran por prescripción médica, un auxilio óptico así: durante el primer año \$3.700.00 para adquisición de anteojos o lentes de contacto y \$1.600.00 para lentes correctivos. Durante el segundo año \$4.100.00 para adquisición de anteojos o lentes de contacto y \$2.000.00 para lentes correctivos. Este auxilio será por una sola vez al año. Para tener derecho a él será necesario que el interesado lleve laborando al servicio del Banco por lo menos un año. El cheque por el valor establecido será girado directamente a favor de la persona o Entidad que haya prestado el servicio.

BANCO DEL COMERCIO

El Banco reconocerá a sus trabajadores, durante el primer año de vigencia de esta Convención, por una sola vez, la suma de CINCO MIL PESOS (\$5.000.00) M/CTE. por concepto de montura para anteojos. Durante el segundo año de vigencia de esta Convención, en los mismos términos y condiciones, hará igual reconocimiento.

BANCO DEL ESTADO

El Banco reconocerá a sus trabajadores un auxilio para anteojos, consistente por la primera vez en el pago del valor total de los lentes y hasta por la suma de dos mil cuatrocientos pesos (\$2.400.00) por concepto del valor de la montura respectiva. En los casos de reposición de los anteojos reconocerá una vez al año, el valor total de los lentes y hasta un mil doscientos (\$1.200.00) por concepto de montura. Los trabajadores que hubieren renunciado a la prestación correspondiente tendrán derecho al auxilio en la forma señalada para el caso de reposición, siempre y cuando llevaran dos (2) o más años al servicio del Banco.

El auxilio de anteojos sólo se reconocerá por prescripción de un médico del Instituto de los Seguros Sociales o el especialista autorizado por el Banco. Para lentes de contacto se concederá su valor total cuando el médico del Instituto de los Se

guros Sociales o el especialista autorizado por el Banco lo considere indispensable.

BANCO DE LOS TRABAJADORES

El Banco reconocerá la suma de \$4.000.00 anuales para los gastos de gafas y/o lentes de contacto recetados a sus trabajadores.

BANCO GANADERO

El Banco Ganadero reconocerá y pagará por una sola vez durante la vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo, la suma de CUATRO MIL DOSCIENTOS PESOS M/CTE. (\$4.200.00) por concepto de montura. Así mismo reconocerá el valor de los lentes, cada vez que por prescripción de un especialista lo requiera el trabajador.

BANCO INDUSTRIAL COLOMBIANO

Para anteojos, siete mil pesos (\$7.000.00), cuando se compruebe la necesidad, por una sola vez, a menos que sea indispensable el cambio de lentes.

Para el segundo año de vigencia, este auxilio será de ocho mil pesos (\$8.000.00).

BANCO INTERNACIONAL DE COLOMBIA

El Banco reconocerá y pagará a los empleados que devenguen salarios básicos mensuales hasta de cincuenta y cinco mil pesos (\$55.000.00), de acuerdo con la reglamentación siguiente, los Auxilios Opticos que a continuación se enumeran:

- a) Hasta la suma de seis mil pesos (\$6.000.00), por una sola vez, a aquellos empleados que en fecha posterior a su ingreso al Banco (mínimo un (1) año continuo), sufran alteraciones permanentes en la agudeza visual, debidamente diagnosticada, de acuerdo con examen médico de oftalmólogo diplomado.

Dicho valor deberá en todo caso ser distribuído así:

- Por examen oftalmológico, hasta la suma de un mil doscientos pesos (\$1.200.00) moneda legal.
- Por valor de lentes, hasta la suma de dos mil pesos (\$2.000.00) moneda legal.
- Por valor de montura, hasta la suma de dos mil ochocientos pesos (\$2.800.00) moneda legal.

b) Hasta la suma de tres mil doscientos pesos (\$3.200.00) moneda legal, una sola vez por cada año cumplido de servicio continuo, a aquellos empleados con salario básico mensual hasta de cincuenta y cinco mil pesos (\$55.000.00) moneda legal, que hayan ingresado al Banco con alteraciones permanentes en la agudeza visual, o que previamente hayan utilizado el auxilio descrito en el párrafo anterior.

Dicho valor deberá en todo caso ser distribuido así:

- Por examen de chequeo efectuado por especialista, hasta la suma de un mil doscientos pesos (\$1.200.00) moneda legal.
- Por cambio o reemplazo de lentes, hasta la suma de dos mil pesos (\$2.000.00) moneda legal.

Parágrafo. El reconocimiento y pago del presente beneficio está sujeto en todo caso, a la presentación previa al Banco del dictamen escrito del oftalmólogo y la factura o facturas pertinentes, debidamente canceladas.

BANCO POPULAR

En forma adicional al auxilio de lentes que el Banco tiene establecido, a partir del 1o. de Enero de 1986, la Entidad reconocerá la suma de DOS MIL QUINIENTOS PESOS (\$2.500.00) una vez por año, para coadyuvar al trabajador en la adquisición de la montura para los anteojos que le hayan sido formulados. Para 1987 se incrementará a la suma de \$2.700.00.

Para este fin, el empleado debe presentar la fórmula correspondiente y tres cotizaciones.

BANCO SUDAMERIS COLOMBIA

El BANCO reconocerá a sus trabajadores, un auxilio óptico de

CINCO MIL QUINIENTOS PESOS (\$5.500.00) M/CTE., durante el primer año de vigencia y SEIS MIL QUINIENTOS PESOS (\$6.500.00) M/CTE., durante el segundo año de vigencia de la presente Convencción. Además, reembolsará el cambio de lentes una vez por año. Este valor deberá ser girado a la óptica, una vez presentada la cotización. Los anteojos deberán ser formulados por el I.S.S. o por un especialista previamente aceptado por el Banco.

BANCO TEQUENDAMA

El Banco contribuirá hasta con la suma de dos mil pesos (\$2.000) M/cte., para anteojos correctivos formulados al trabajador por el Instituto de Seguros Sociales, por una vez al año, durante la vigencia del presente Pacto.

CAJA DE CREDITO AGRARIO, INDUSTRIAL Y MINERO

La Caja reconocerá un auxilio de un mil pesos (\$1.000.00) en cada caso, para montura de anteojos, de acuerdo a la reglamentación que producirá para tal efecto. Continúan vigentes las cuantías y modalidades diferentes a este auxilio que están consagradas en la CR-38/74.

- **WARIOS**

BANCO DEL ESTADO

Mantenimiento de Bicicletas

Los trabajadores en ejercicio de los cargos de mensajeros y cobradores tendrán derecho a un auxilio por parte del Banco hasta la cuantía de un mil pesos (\$1.000.00) mensuales, destinados exclusivamente al mantenimiento de bicicletas de propiedad del trabajador que utilizare constantemente en el desempeño de sus funciones, previa presentación de la factura respectiva.

Procedimiento para su pago

La División de Recursos Humanos de la Dirección General del Banco impartirá las instrucciones necesarias para que los auxilios y demás beneficios que establece este Pacto se cancelen o hagan

efectivos a los trabajadores, previa su debida comprobación, de acuerdo con los reglamentos que para tal efecto expida el Banco.

BANCO INDUSTRIAL COLOMBIANO

Límites para su pago

Los auxilios contemplados en los artículos 17, 18 y 20 de la presente Convención Colectiva de Trabajo, solo beneficiarán a los trabajadores que devenguen hasta cuarenta y cuatro mil pesos (\$44.000.00) de sueldo básico mensual durante el primer año de vigencia, y hasta cincuenta y un mil trescientos pesos (\$51.300.00) de sueldo básico mensual durante el segundo año de vigencia.

B E N E F I C I O S A N T E R I O R E S

BANCO ANGLO COLOMBIANO

La presente convención sustituye total o parcialmente las cláusulas contenidas en la Codificación inmediatamente anterior, respecto de los puntos tratados total o parcialmente en ella. Dentro de los sesenta (60) días siguientes a la firma del Acto Jurídico resultante del presente pliego, el Banco y la ACEB codificarán de nuevo todas las cláusulas de la presente convención y las de las convenciones anteriores a fin de que en un solo cuerpo queden reunidos todos los puntos y disposiciones vigentes. Una vez aprobada dicha codificación por las partes, se editarán por cuenta del Banco folletos especiales para ser repartidos entre los trabajadores y además quinientos (500) para la ACEB.

La Codificación se hará por dos (2) personas: una por parte del Banco y otra por parte de la ACEB, ambos empleados del Banco.

BANCO CAFETERO

La presente Convención Colectiva de Trabajo, sustituye total o parcialmente las cláusulas contenidas en Convenciones Colectivas y Laudos Arbitrales anteriores que hayan sido total o par-

cialmente modificados por esta Convención y sólo serán tratadas en el futuro para mejorarlas. Respecto de las cláusulas denunciadas que no hayan sido modificadas o sustituidas, o que no contradigan lo pactado en la presente Convención Colectiva de Trabajo, continuarán vigentes.

Es entendido que la Convención Colectiva de Trabajo con que termina el presente conflicto colectivo, no afecta ni vulnera los derechos y conquistas adquiridos por los trabajadores o Sintrabanca, en Convenciones, Laudos y Resoluciones de la Junta Directiva del Banco anteriores, las cuales continuarán vigentes en todo aquello que beneficie al trabajador o Sintrabanca.

En los casos que se presente conflicto o duda sobre la aplicación de normas vigentes de trabajo, prevalecerá la más favorable a los trabajadores o Sintrabanca, y la norma adoptada se aplicará en su integridad.

PARAGRAFO. Continuará vigente la costumbre que beneficie a los trabajadores, al trabajador y/o a Sintrabanca.

BANCO CENTRAL HIPOTECARIO

Quedan vigentes todas las normas que consagran derechos en beneficio de la Asociación y de los Trabajadores, que consten por escrito en contratos individuales de trabajo, Reglamento Interno de Trabajo, Convenciones Colectivas, Laudos Arbitrales y demás normas de Derecho Individual y Colectivo, las cuales se incorporan a la presente Convención, en cuanto no resulten modificadas por ella.

En caso de duda sobre la aplicación de normas que consten en Convenciones Colectivas, Laudos Arbitrales, Contratos Individuales de Trabajo, Reglamento Interno de Trabajo y demás normas vigentes del Derecho de Trabajo prevalecerá la más favorable al trabajador. La norma que se adopte debe aplicarse en su integridad.

BANCO COLOMBO-AMERICANO

a. Las normas, párrafos e incisos de convenciones anteriores

suscritas entre el Banco Colombo Americano, antes denominado Bank of América National Trust and Savings Association y el Sindicato Nacional de Trabajadores del Banco Colombo Americano "sintrabancam", antes denominada Sindicato de Trabajadores del Bank of América NT & SA, se incluyen dentro de la presente Convención formando un solo cuerpo con ella para que sea el único texto convencional aplicable.

Si se presentare alguna duda en la interpretación de las cláusulas convencionales o de las normas legales, siempre se aplicará la norma que sea más favorable al trabajador.

- b. En caso de cualquier cambio o razón social o cambio de dueño del Banco Colombo Americano, seguirán vigentes las Convenciones firmadas y los contratos de trabajo de todos sus empleados sin modificación alguna.

BANCO COLPATRIA

El presente Laudo sustituye, total o parcialmente, las cláusulas y disposiciones contenidas en Laudos Arbitrales, Convenciones Colectivas de Trabajo, Pactos Colectivos de Trabajo y Resoluciones Internas de la Junta Directiva del BANCO COLPATRIA, anteriores a la fecha de vigencia de este Laudo, que sean modificadas, total o parcialmente, por las decisiones que aquí se toman.

En consecuencia, quedarán vigentes las cláusulas y disposiciones de Laudos Arbitrales, Convenciones Colectivas de Trabajo, Pactos Colectivos de Trabajo y Resoluciones Internas de la Junta Directiva del BANCO COLPATRIA, anteriores a la fecha de vigencia de este acto jurídico, que no hayan sido modificadas total o parcialmente por las de este Laudo, al igual que todas las cláusulas y disposiciones preexistentes que no hayan sido expresamente subrogadas o modificadas, las cuales continuarán en vigencia.

Respecto a las cláusulas denunciadas, que no hayan sido modificadas, sustituidas o subrogadas o que no contradigan lo decidido en este Laudo, seguirán vigentes.

Como norma de interpretación de los conflictos que puedan surgir sobre este particular, o cuando hubiere duda sobre la aplicación de una norma o de un acuerdo, las partes tendrán en cuenta que invariablemente prevalecerá, conforme a la Ley, la más favorable a los trabajadores o a la organización sindical, teniendo en cuenta que la norma que se adopte debe aplicarse en su integridad.

BANCO COMERCIAL ANTIOQUEÑO

Todos los beneficios consagrados en convenciones colectivas, laudos y fallos arbitrales anteriores que no hayan quedado sustituidos, modificados o superados por la presente convención, quedan vigentes.

BANCO DE BOGOTA

La presente Convención sustituye parcialmente las cláusulas contenidas en las convenciones colectivas y laudos arbitrales anteriores.

Lo dispuesto en laudos y convenciones anteriores, que no haya sido superado o modificado por esta Convención, continuará vigente y se entiende incorporada a la misma.

BANCO DE CALDAS

Los artículos aprobados en Convenciones anteriores, que no hayan sido expresamente modificados en todo o en parte por la presente Convención, continuarán vigentes.

BANCO DE COLOMBIA

Continuarán vigentes todos los derechos concedidos a los trabajadores del Banco de Colombia en anteriores Convenciones Colectivas y Laudos Arbitrales que no hayan sido modificados por la presente Convención.

BANCO DE CREDITO

1. Las partes acuerdan dejar sin ningún valor ni efecto el PACTO COLECTIVO suscrito el día 10. de Agosto de 1983, advirtien-

do que este nuevo PACTO recoge en su integridad todas las prestaciones, derechos y prerrogativas consagradas en pactos, acuerdos o disposiciones anteriores. 2o. Durante la vigencia del presente PACTO, ninguno de sus firmantes o adherentes podrá presentar al Banco un nuevo pliego de peticiones o beneficiarse de PACTO o CONVENCION COLECTIVOS diferentes.

BANCO DE CREDITO Y COMERCIO DE COLOMBIA

Todos los beneficios consagrados en la Ley, Convenciones Colectivas Acuerdos y Laudos Arbitrales anteriores que no hayan sido sustituidos, modificados o superados por la presente convención, continuarán vigentes tal como fueron estipulados.

BANCO DE OCCIDENTE

Las partes acordaron que las obligaciones y derechos establecidos en la presente convención tendrán prelación sobre cualquier estipulación tanto para el Banco de Occidente como para sus trabajadores, de manera especial en lo relacionado con los contratos de trabajo y el Reglamento Interno de Trabajo de la empresa.

La presente convención colectiva de Trabajo sustituye de hecho y de derecho cualquier Convención Colectiva anterior y en consecuencia ésta Convención es el único texto a regir las relaciones laborales entre el Banco de Occidente y sus trabajadores en el período comprendido entre el 1o. de enero de 1986 y el 31 de diciembre de 1987.

BANCO DEL COMERCIO

Los puntos de Convenciones Colectivas, Laudos arbitrales, normas prestacionales y costumbres que no hayan sido superadas en todo o en parte en esta Convención, quedarán rigiendo y serán de forzosa aceptación para el Banco y solo serán tratadas en el futuro para mejorarlas.

Si sucediera el caso que alguna prestación o derecho actualmente vigente beneficiare al trabajador y/o a las Organizaciones Sindicales Concurrentes en forma o cuantía superior a la consignada en esta Convención, quedará rigiendo y será de forzosa

aceptación aquella que más beneficie a los trabajadores y/o a los Sindicatos.

BANCO DE LA REPUBLICA

Todas las normas pactadas en el Laudo Arbitral del trece (13) de diciembre de mil novecientos sesenta y cinco (1965); en las convenciones colectivas de trabajo suscritas entre las partes el veintiuno (21) de diciembre de mil novecientos sesenta y siete (1967); el quince (15) de diciembre de mil novecientos sesenta y nueve (1969); el catorce (14) de diciembre de mil novecientos setenta y uno (1971); el veintinueve (29) de diciembre de mil novecientos setenta y tres (1973); el veintidós (22) de enero de mil novecientos setenta y seis (1976); el doce (12) de diciembre de mil novecientos setenta y siete (1977); el diez (10) de diciembre de mil novecientos setenta y nueve (1979); el diecisiete (17) de febrero de mil novecientos ochenta y dos (1982); el cinco (5) de diciembre de mil novecientos ochenta y tres (1983); en el anexo convencional suscrito por las partes el veinticinco (25) de julio de mil novecientos setenta y nueve (1979); y en el Texto Unificado del Régimen Convencional Vigente del trece (13) de diciembre de mil novecientos setenta y seis (1976); que no hayan sido suspendidas, subrogadas, derogadas, sustituidas, modificadas o aclaradas en virtud de la presente convención, quedarán plenamente vigentes.

BANCO DE LOS TRABAJADORES

Para todos los efectos legales y laborales - colectivos e individuales - se entiende que quedan vigentes las cláusulas de todas las Convenciones Colectivas de Trabajo celebradas hasta la fecha entre el Banco y el Sindicato, Reglamentaciones internas, Acuerdo Preexistentes y la costumbre a falta de norma escrita, que en todo o en parte beneficien al trabajador y/o al Sindicato y que no sufran modificación en el sentido de mejoramiento; normas y disposiciones que se entenderán incorporadas a la presente Convención Colectiva de Trabajo, las cuales no podrán ser tratadas en el futuro sino para mejorarlas; en tal virtud lo dispuesto en Convenciones Colectivas de Trabajo anteriores, suscritas entre las partes, que no haya sido superado o modificado por la presente Convención Colectiva de

Trabajo, continuará vigente y se considera incorporado a la misma.

Si sucediere el caso de que alguna prestación o derecho actualmente vigente beneficiare al trabajador y/o al sindicato, o a ambos, en forma o cuantía superior a ésta Convención Colectiva de Trabajo, quedará rigiendo y será de forzosa aplicación aquella que sea más favorable al trabajador y/o al Sindicato.

En consecuencia, el presente Estatuto será el texto único que regirá las relaciones convencionales entre el Banco y sus trabajadores.

BANCO GANADERO

Los puntos de Convenciones Colectivas, Laudos Arbitrales y Normas Prestacionales establecidas por el Banco o por la Ley, que no hayan sido superadas o modificadas en todo o en parte por la presente Convención Colectiva se entenderán vigentes y serán de forzosa aceptación por parte del Banco.

BANCO INDUSTRIAL COLOMBIANO

Los artículos de Convenciones y Laudos anteriores que en todo o en parte no sean modificados por la presente Convención, continúan vigentes.

En caso de conflicto o duda sobre la aplicación de normas vigentes de trabajo, ya sean éstas de carácter legal, contractual, arbitral o reglamentarias, etc., prevalece la más favorable al trabajador. La norma que se adopte debe aplicarse en su integridad.

BANCO INTERNACIONAL DE COLOMBIA

El Banco mantendrá, con las modificaciones convenidas en la presente Convención, los beneficios otorgados al personal a través del Fallo Presidencial del catorce (14) de Julio de mil novecientos cincuenta y nueve (1.959); del Laudo Arbitral del nueve (9) de Noviembre de mil novecientos sesenta (1.960); y de las Convenciones Colectivas de Trabajo firmadas entre el Banco y el Sindicato el veintinueve (29) de Junio de mil novecientos

sesenta (1.960); quince (15) de Septiembre de mil novecientos sesenta y uno (1.961); cinco (5) de Septiembre de mil novecientos sesenta y tres (1.963); y Septiembre de mil novecientos sesenta y cinco (1.965).

Estos beneficios, con las mencionadas modificaciones, quedan recapitulados en la presente Convención.

BANCO POPULAR

Quedan vigentes todas las normas anteriores pactadas por Convenciones Colectivas de Trabajo, Laudos Arbitrales, Acuerdos preexistentes y la costumbre a falta de norma escrita que no sean expresamente modificadas o derogadas, en todo o en parte, por la presente Convención Colectiva, que pone fin al conflicto colectivo o resultante de la presentación de este pliego de peticiones.

Cuando surjan diferencias, conflicto o dudas sobre la aplicación de las disposiciones contempladas en la Ley, el Reglamento Interno de Trabajo, Convenciones Colectivas de Trabajo o Laudos Arbitrales o la costumbre a falta de norma escrita, se aplicará la norma que más favorezca al trabajador y/o al Sindicato. Las reglamentaciones o estipulaciones en contrario que desmejoren, desvirtúen o contradigan lo pactado, convencional o arbitralmente, se entenderán por no escritas cuando sean desfavorables al trabajador y/o al Sindicato.

BANCO ROYAL COLOMBIANO

Las partes acuerdan dejar sin ningún valor ni efecto el Pacto Colectivo suscrito el día 15 de julio de 1983, advirtiendo que este Pacto colectivo de Trabajo, recoge en su integridad todas las prestaciones, derechos y prerrogativas consagradas en pactos, laudos, acuerdos o disposiciones expresadas por el Banco en circulares u otro tipo de comunicaciones cuyos contenidos aparecen detallados más adelante.

Además de lo anterior se incluyen otros beneficios los cuales también se describen más adelante.

BANCO SUDAMERIS COLOMBIA

Todos los artículos, cláusulas, numerales o partes de éstos, de las anteriores Convenciones Colectivas, Revisiones Salariales, Laudos Arbitrales, Planes y Reglamentos de Préstamos de Vivienda, que no hayan sido modificados o sustituidos por la presente Convención, seguirán vigentes y se incorporan a la que se firma para que formen un solo cuerpo.

CAJA DE CREDITO AGRARIO, INDUSTRIAL Y MINERO

La presente Convención Colectiva resuelve el pliego de peticiones que presentó el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Caja de Crédito Agrario, el 28 de Enero de 1.986.

La presente Convención incorpora las normas y prerrogativas de las Convenciones anteriores.

Se conforma así un estatuto unificado que constituye la totalidad de las normas convencionales vigentes.

Cualquier norma más favorable que la presente Convención, se aplicará preferencialmente tanto a "SINTRACREDITARIO" como a sus afiliados. Toda norma de carácter colectivo o individual desfavorable a la presente Convención, se tendrá por inexistentes.

C A L A M I D A D D O M E S T I C A

- AUXILIOS .

BANCO ANGLO COLOMBIANO

El Banco pagará la suma de ONCE MIL QUINIENTOS PESOS (\$11.500.), más el valor del último sueldo mensual del trabajador o trabajadora fallecido a su servicio. Este auxilio cubre lo dispuesto en los artículos 247 y 248 del Código Sustantivo del Trabajo. Esta prestación se pagará al trabajador/trabajadora en caso del fallecimiento de su esposa/esposo o compañera/compañero permanente, padres e hijos que dependan económicamente del trabajador, tomando como base el último sueldo del trabajador/trabajadora, más la cantidad de (\$11.500.00).

BANCO COLOMBO-AMERICANO

a. MUERTE DE FAMILIARES:

El Banco concederá un auxilio de \$14.000.00 en el evento de fallecimiento de cualesquiera de los familiares del trabajador, (cónyuge, padres, hijos y hermanos) para gastos de sepelio.

b. MUERTE DEL TRABAJADOR:

A partir de la vigencia de esta Convención en caso de fallecimiento de un trabajador, el Banco pagará la suma de \$25.000. Estos pagos deberán ser cancelados por el Banco directamente a la Funeraria, orden religiosa y/o entidad administradora de parques cementerios que designen los familiares o herederos del trabajador. En caso de que alguno de estos gastos haya sido o sea cubierto por alguno o algunos de los familiares del trabajador directamente, el Banco le reembolsará los valores pagados por tales conceptos, previa la presentación de los respectivos comprobantes.

BANCO COMERCIAL ANTIOQUEÑO

Igualmente la empresa auxiliará al trabajador damnificado con la suma de \$12.500.00 (doce mil quinientos pesos) a causa de la muerte de hermanos y con la de \$13.000.00 (trece mil pesos) con motivo de la muerte de cualquiera de los demás familiares aquí señalados.

Para tener derecho a este auxilio, se requiere que el trabajador beneficiado presente una declaración extrajuicio ante autoridad competente, demostrando su responsabilidad en los gastos por el entierro del pariente fallecido. Deberá presentar la factura de la Funeraria a su nombre. El Banco expedirá el valor del auxilio a favor de la Funeraria.

BANCO DE BOGOTA

La Empresa reconocerá y pagará los gastos razonables de defunción de sus empleados, así mismo, auxiliará a partir del 10.

de septiembre de 1985, con la suma de \$14.500, a su personal, para los gastos de entierro de sus familiares, durante el primer año de vigencia de la Convención. Para el segundo año de vigencia de la Convención, este auxilio será de \$15.000. Este auxilio se pagará, así:

Casados: cónyuge, hijos debidamente reconocidos, siempre que dependan económicamente del trabajador.

Solteros: padres que dependan económicamente del trabajador o compañera permanente inscrita e hijos reconocidos siempre que dependan económicamente.

BANCO DE CALDAS

Auxilio Funerario

Cuando ocurra el fallecimiento del cónyuge del trabajador o compañera (o) permanente, de sus hijos menores de edad legítimos o extramatrimoniales reconocidos o estudiantes y de los padres del mismo, si estos dependen económicamente del trabajador, el Banco le pagará para sufragar los gastos una suma de \$18.000.00, para el primer año de vigencia de la presente Convención y de \$22.000.00 para el segundo año.

Auxilio de Entierro

En el evento de muerte de uno de sus trabajadores, la Empresa reconocerá y pagará a sus herederos forzosos una suma equivalente al salario del último mes con un mínimo de \$50.000.00 para sufragar los gastos de entierro.

BANCO DE COLOMBIA

El Banco reconocerá la suma de VEINTE MIL PESOS (\$20.000.00) para gastos de entierro de los padres del trabajador, los hijos legítimos y/o naturales legalmente reconocidos, el cónyuge o la compañera permanente previamente registrada en el Banco y los hermanos menores de veintiún (21) años que estén estudiando o se encuentren incapacitados para trabajar. Para el reconocimiento de esta prestación, el empleado deberá

presentar los documentos pertinentes.

BANCO DE CREDITO

A partir de la vigencia del presente Pacto, el Banco aumentará de \$10.000 a \$15.000 el auxilio en caso de Calamidad Doméstica debidamente comprobada.

Para efectos de esta cláusula, entiéndese por Calamidad Doméstica todo suceso que determine la muerte de una de las personas que integran el grupo familiar o supongan grave alteración de su salud o que efecte gravemente la economía del hogar, adecuadamente justificado ante el Banco.

BANCO DE CREDITO Y COMERCIO DE COLOMBIA

Muerte de Trabajadores activos y pensionados

A partir del 10. de noviembre de 1985, este auxilio quedará así: para trabajadores activos y pensionados: \$35.000.00 para el primer año de vigencia de la convención y \$40.000.00 para el segundo año de vigencia de la convención.

Muerte de Familiares

Para Padres, Cónyuges, e hijos menores de 18 años ó mayores de esta edad inválidos o impedidos físicamente para trabajar, previas las comprobaciones correspondientes, la suma de \$25.000.00 para el primer año de vigencia de la convención y \$27.000.00 para el segundo año de vigencia de la convención.

BANCO DE OCCIDENTE

El Banco de Occidente en caso de ocurrir la muerte de los padres, cónyuge o compañera (o), hijos legítimos o naturales reconocidos o hermanos del trabajador que de él dependen económicamente, reconocerá un auxilio por valor de \$15.000.00 a la presentación del registro civil de defunción.

BANCO DEL COMERCIO

El Banco aumentará a la suma de VEINTIDOS MIL PESOS (\$22.000) MONEDA CORRIENTE el auxilio para gastos de entierro de sus trabajadores actualmente existente. También aumentará a la suma de QUINCE MIL QUINIENTOS PESOS (\$15.500.00) MONEDA CORRIENTE el auxilio por concepto de gastos de entierro por muerte de los hijos legítimos o naturales reconocidos legalmente, de los padres y del cónyuge que dependan económicamente del trabajador. En los casos de soltería o viudez, también aumentará a la suma de QUINCE MIL QUINIENTOS PESOS (\$15.500.00) MONEDA CORRIENTE el auxilio por concepto de gastos de entierro de la compañera permanente siempre y cuando que previamente haya sido inscrita en el I.S.S., o en su defecto, en el Banco, y que dependa económicamente del trabajador. Durante el segundo año de vigencia de la presente Convención, en los mismos términos y condiciones, el Banco reconocerá la suma de VEINTITRES MIL PESOS (\$23.000.00) MONEDA CORRIENTE como auxilio para gastos de entierro de sus trabajadores, y la suma de DIEZ Y SEIS MIL QUINIENTOS PESOS (\$16.500.00) MONEDA CORRIENTE como auxilio para gastos de entierro por muerte de los hijos legítimos o naturales reconocidos legalmente, de los padres y del cónyuge que dependan económicamente del trabajador. En los casos de soltería o viudez también aumentará para el segundo año, a la suma de DIEZ Y SEIS MIL QUINIENTOS PESOS (\$16.500.00) MONEDA CORRIENTE el auxilio por concepto de gastos de entierro de la compañera permanente siempre y cuando que previamente haya sido inscrita en el I.S.S., o, en su defecto, en el Banco, y que dependa económicamente del trabajador.

BANCO DEL ESTADO

Auxilio por Calamidad Doméstica

En caso de calamidad doméstica del trabajador determinada por incendio, terremoto, inundación o asonada que afectare la casa de habitación de aquel, el Banco le concederá un auxilio equivalente al cincuenta por ciento (50%) del valor de las pérdidas ocasionadas por el insuceso, previo avalúo practicado por un perito autorizado por la Entidad y sin que el

mencionado auxilio exceda la suma de Ochenta mil pesos (\$80.000.00); además, dos días hábiles de permiso remunerados que deberán disfrutarse dentro de los tres días hábiles siguientes al insuceso, a solicitud del trabajador, a fin de que efectúe las gestiones necesarias para conjurar las consecuencias de dichas calamidades.

Auxilio de Entierro de Familiares del Trabajador

En caso de muerte de la mujer legítima del trabajador, de la compañera del trabajador soltero que lleve no menos de seis (6) meses de registrada en las dependencias respectivas del Banco, de un hijo legítimo o extramatrimonial reconocido legalmente, del padre, de la madre o hermanos cuando dependan económicamente del trabajador, el Banco reconocerá a éste un auxilio equivalente a dos y medio ($2\frac{1}{2}$) sueldos fijos mensuales sobre la base del que devengue en el momento del fallecimiento del respectivo familiar.

Además el trabajador disfrutará de tres (3) días hábiles de permiso remunerado. Asimismo el Banco cubrirá el valor de los gastos de transporte del trabajador si la muerte del familiar ocurriere fuera de la sede habitual de su trabajo siempre que el fallecimiento se presentare dentro del territorio nacional.

Auxilio Especial por muerte del Trabajador

En caso de muerte del trabajador, el Banco reconocerá en favor de la mujer legítima que lleve vida conyugal con él, de la compañera del trabajador soltero que lleve no menos de seis (6) meses de registrada en las dependencias respectivas del Banco o en su defecto de sus hijos legítimos o extramatrimoniales reconocidos legalmente o de sus padres legítimos en el presente orden de exclusión, un auxilio consistente en el valor equivalente a quince (15) meses de sueldo fijo devengado por el trabajador, con base en el que percibía en la fecha del respectivo fallecimiento.

Cuando sea necesario demostrar la condición señalada anteriormente, además de los registros civiles o eclesiásticos y/o declaraciones extrajudiciales, se exigirá que el empleado

fallecido haya diligenciado el formulario que para el efecto distribuirá la División de Recursos Humanos de la Dirección General del Banco.

El Banco anticipará un treinta por ciento (30%) sobre este auxilio a los beneficiarios registrados en el formulario aludido anteriormente y en el orden de exclusión que señala este artículo, con el fin de sufragar parcial o totalmente los gastos de sepelio del trabajador. Para cubrir el pago de este auxilio el Banco podrá contratar una póliza de seguros con una compañía legalmente autorizada.

BANCO DE LA REPUBLICA

El Banco incrementará a partir del primero (1o.) de enero de mil novecientos ochenta y seis (1986) el auxilio funerario a la suma de treinta mil pesos (\$30.000.00) para gastos de entierro por el fallecimiento de cada familiar que el trabajador tenga inscrito en el Servicio Médico.

BANCO DE LOS TRABAJADORES

Auxilio de Fallecimiento

El Banco reconocerá un auxilio de diez mil pesos (\$10.000.00) cuando fallezca algunos de los siguientes parientes del trabajador:

Padres, Esposa (o), Compañera (o) Permanente, Hijos Reconocidos.

Auxilio de Defunción de Empleados

El Banco reconocerá como auxilio para gastos de entierro de cada uno de sus trabajadores hasta un sueldo básico con mínimo de veinticinco mil pesos (\$25.000.00).

BANCO GANADERO

El auxilio que el Banco viene reconociendo para gastos de entierro quedará así: CATORCE MIL PESOS M/CTE. (\$14.000.00) en caso de fallecimiento de los padres o hermanos del trabaja

jador, siempre que dependan económicamente de él.

En caso de fallecimiento de la esposa o compañera permanente del trabajador, de sus hijos legítimos o naturales reconocidos, el Banco pagará un auxilio de DIECISIETE MIL PESOS MCTE. (\$17.000.00) al trabajador respectivo, si éstos dependen económicamente del trabajador.

En caso de fallecimiento del trabajador, el Banco pagará un auxilio para gastos razonables hasta de CUARENTA Y TRES MIL PESOS M/CTE. (\$43.000.00) al cónyuge sobreviviente, y a falta de éste, a los hijos legítimos, y a falta de éstos a los hijos naturales reconocidos, y en defecto de todos los anteriores, al pariente más cercano, previa la identificación correspondiente. Lo anterior sin perjuicio de las demás prestaciones legales correspondientes.

BANCO INDUSTRIAL COLOMBIANO

Por fallecimiento del cónyuge, compañera (o) permanente o hijo del trabajador (a), la suma de cuarenta y cinco mil pesos (\$45.000.00) durante el primer año de vigencia, y de cincuenta y cinco mil pesos (\$55.000.00) durante el segundo año de vigencia de la presente Convención.

Por el fallecimiento del padre, la madre o hermano, que dependa económicamente del trabajador, la suma de treinta y cinco mil pesos (\$35.000.00) para el primer año de vigencia y de cuarenta mil pesos (\$40.000) para el segundo año de vigencia de la presente Convención.

BANCO INTERNACIONAL DE COLOMBIA

El Banco reconocerá y pagará a los empleados beneficiarios de la presente Convención, la suma de Treinta mil pesos (Ps. 30.000.00), como Auxilio de Muerte en caso de fallecimiento de los siguientes parientes:

- a) Padre o madre, debidamente inscritos en el Banco.
- b) Cónyuge legítimo e hijos, debidamente inscritos en los registros del Banco, que dependan del empleado.

- c) Compañero o compañera permanente, debidamente inscrito en los registros del Banco, con antelación mínima de seis (6) meses a la fecha del fallecimiento.

Parágrafo. El nacimiento de hijos muertos, no está amparado en este Auxilio.

BANCO POPULAR

a) A partir de la vigencia de la presente Convención Colectiva, el Banco Popular reconocerá la suma de CUARENTA Y CINCO MIL PESOS (\$45.000.00) moneda corriente, a título de auxilio, por fallecimiento de cualquiera de los siguientes familiares del trabajador: Padres, Hijos, Hermanos, Cónyuge o Compañera (o) permanente.

b) A partir del primero (1o.) de Enero de mil novecientos ochenta y siete (1987), el Banco Popular reconocerá la suma de CINCUENTA MIL PESOS (\$50.000.00) moneda corriente, a título de auxilio por fallecimiento de cualquiera de los siguientes familiares del trabajador: Padres, Hijos, Hermanos, Cónyuge o Compañera (o) permanente.

PARAGRAFO. Quedan derogadas las normas existentes anteriormente sobre el auxilio funerario por muerte de familiares del trabajador.

BANCO SUDAMERIS COLOMBIA

El BANCO reconocerá por la muerte de familiares del trabajador: esposo(a), compañero(a), reconocido(a) ante el Banco, hijos y padres del trabajador, un permiso remunerado de tres (3) días hábiles cuando la muerte ocurra en la misma ciudad y de cuatro (4) días hábiles cuando ocurra en una ciudad distinta de la sede del trabajador, así mismo pagará como auxilio funerario la suma de VEINTICINCO MIL PESOS (\$25.000) M/CTE.

En caso de muerte del trabajador el BANCO reconocerá a los beneficiarios legales, como auxilio funerario la suma de TREINTA Y CINCO MIL PESOS (\$35.000.00) MCTE.

BANCO TEQUENDAMA

El Banco auxiliará al trabajador hasta con la suma de siete mil pesos (\$7.000.00) moneda corriente para gastos de entie^{rr}ro, en caso de muerte de familiares directos (padre, madre, cónyuge, hijos legítimos o naturales reconocidos legalmente y hermanos menores de diez y ocho (18) años que dependan económicamente del trabajador).

CAJA DE CREDITO AGRARIO, INDUSTRIAL Y MINEROGastos de entierro personal jubilado o pensionado por invalidez

La Caja asumirá los gastos de entierro del personal jubilado o pensionado por invalidez, en igualdad de condiciones al personal que fallece estando a su servicio, de acuerdo con las reglamentaciones que sobre el particular existan o las que se expidan mejorándolas.

Auxilio Gastos de Entierro

La Caja pagará a los familiares del trabajador activo que fallezca durante la vigencia de la Convención y al trabajador si su cónyuge fallece durante la misma vigencia, un auxilio de sesenta mil pesos (\$60.000.00) para el caso del trabajador y treinta mil pesos (\$30.000.00) para el caso del conyuge.

- PERMISOS**BANCO COLOMBO-AMERICANO**

El Banco concederá a sus empleados permisos remunerados para atender calamidades domésticas hasta por tres (3) días hábiles dentro de la sede de trabajo y hasta cinco (5) días hábiles cuando la calamidad doméstica se produzca fuera de ella.

Se entiende por calamidad doméstica el evento de incendio o inundación, la muerte del cónyuge, de los padres, de uno de sus hermanos o de uno de los hijos del empleado.

BANCO COLPATRIA

En los casos de fallecimiento de familiares, en la forma en que éstos aparecen determinados y definidos por el Artículo 14 de la Convención Colectiva de Trabajo de fecha 22 de octubre de 1.983, el BANCO concederá permiso remunerado de tres (3) días al trabajador, si la muerte del familiar ocurriere en lugar distinto a su sede de trabajo y lo auxiliará con el valor de los transportes, y de dos (2) días, cuando la calamidad ocurra en la misma sede de trabajo. Se entiende que los días son hábiles.

BANCO COMERCIAL ANTIOQUEÑO

En caso de muerte del cónyuge, padres, hermanos del trabajador, compañera permanente e hijos legítimos o naturales debidamente reconocidos, el Banco dará permiso remunerado de tres (3) días si el fallecimiento ocurriere en la misma ciudad donde el trabajador presta sus servicios y de cinco (5) días remunerados si la muerte ocurriere en ciudad distinta.

BANCO DE CALDAS

Cuando ocurriere el fallecimiento de alguno de los familiares del trabajador, u otra calamidad doméstica plenamente comprobada, la Empresa concederá permiso remunerado por tres días hábiles. El permiso será de cinco días hábiles si el hecho ocurre a cinco o más horas de transporte normal del sitio donde labora el trabajador. Entiéndese por familiares del trabajador los abuelos, padres, conyuge, o compañera (o) permanente, hijos legítimos o extramatrimoniales reconocidos, hermanos y parientes en primer grado de afinidad.

BANCO DE OCCIDENTE

Cuando ocurriere una calamidad doméstica consistente en el fallecimiento de los padres, hijos, cónyuges o compañera (o) del trabajador, el Banco le concederá una licencia remunerada hasta por el término de tres días si tal fallecimiento ocurriere en el domicilio del trabajador. Si fuere en lugar distinto, dicha licencia será hasta de cinco días.

BANCO DE LOS TRABAJADORES

El Banco concederá permiso remunerado a los trabajadores por muerte de uno de los siguientes familiares: padres, hermanos, hijos, cónyuge o compañera permanente, tres días hábiles y uno más, en caso de que el fallecimiento ocurra en una ciudad distinta a donde el trabajador presta su servicio.

- PRESTAMOS**BANCO COLOMBO-AMERICANO**

El Banco otorgará préstamos a sus trabajadores, para atender casos de calamidad doméstica, distintas a la muerte. Estos préstamos serán en cuantía hasta de un mes de salario por cada año de servicios y la amortización será con un plazo hasta de veinticuatro (24) meses, sin ninguna tasa de interés.

A partir de la firma de la presente Convención los préstamos personales, de calamidad doméstica y de vehículos vigentes, y los que se otorguen en adelante no devengarán ninguna tasa de interés.

BANCO COLPATRIA

EL BANCO COLPATRIA concederá préstamos a sus trabajadores por calamidad doméstica debidamente comprobada equivalentes a tres (3) salarios mensuales, que serán pagados dentro de un plazo máximo de dieciocho (18) meses, sin intereses.

PARAGRAFO. Se entiende por calamidad doméstica todo suceso que en forma imprevista y repentina afecte los ingresos ordinarios y el patrimonio del trabajador. Entre tales pueden comprenderse, entre otros, los siguientes: muerte de ascendientes o descendientes, incendio, hurto agravado, terremotos, avalanchas, vandalismo, enfermedad de familiares no amparado por los riesgos que cubre el Instituto de Seguros Sociales y cualquier otro hecho semejante.

BANCO DE OCCIDENTE

La comisión negociadora para los efectos de la presente Convención acordó definir como calamidad doméstica: "Todo suceso grave e imprevisto que afecte el grupo familiar del trabajador, a saber: muerte, hospitalización, gastos médicos y/o quirúrgicos de los padres, cónyuges, compañera (o) e hijos del trabajador, así como el incendio o inundación del hogar". En tales circunstancias el Banco concederá al trabajador a quien le ocurriera una calamidad doméstica, hasta el equivalente a salario y medio, con un tope de cuarenta mil pesos. Para tener acceso a este tipo de crédito es indispensable que el trabajador interesado lleve laborando al servicio del Banco por lo menos seis meses. Igualmente acuerdan las partes que la calamidad doméstica conforme a los términos de la definición anotada se extiende hasta la muerte de los hermanos que dependan económicamente del trabajador. Esta modalidad de crédito dispondrá hasta un año de plazo para el pago y no devengará intereses.

CAJA DE CREDITO AGRARIO, INDUSTRIAL Y MINERO

Préstamos de Necesidad Familiar

El Fondo para Préstamos de necesidad familiar operará de acuerdo con la CR-18/76 y demás normas que la mejoren. La Caja no cobrará intereses sobre estos préstamos y la cuantía del Fondo será de \$67.000.000.00 para la vigencia de la presente Convención; la cuantía máxima individual para cada préstamo será de \$67.000.00 para la vigencia de la Convención y se descentralizará en las Gerencias Regionales su recepción y aprobación.

C E S A N T I A

- AUXILIO Y LIQUIDACION

BANCO DE OCCIDENTE

El Banco continuará utilizando para la liquidación de cesantías el salario promedio, tal como lo ha venido haciendo.

BANCO DEL ESTADO

Este auxilio continuará liquidándose con base en el último salario devengado por el trabajador de acuerdo en lo demás con lo previsto sobre el particular por el Código Sustantivo del Trabajo.

CAJA DE CREDITO AGRARIO, INDUSTRIAL Y MINERO

Liquidación

La Caja no aplicará para la liquidación de cesantías las congelaciones establecidas en los Decretos número 0118 de 1.957 y 3118 de 1.968. Se entiende, y de común acuerdo, que las partes convienen que el mayor valor que recibe el trabajador por el sistema de cesantías que adopta la Caja, representa el monto de los intereses ordenados por las normas vigentes a la fecha de la presente Convención.

El procedimiento que se seguirá adoptando para la liquidación de las cesantías es como sigue:

El tiempo de servicio se dividirá en dos períodos, así:

- a) Un primer período formado por los cuatro (4) últimos años de servicio.
- b) Un segundo período formado por el resto del tiempo de servicios, descontando el cuatrenio anterior.

Para liquidar el primer período se tomarán como base los siguientes valores:

- 1) El último sueldo del funcionario, más las primas de antigüedad y/o técnicas si las estuviere devengando en el momento de la liquidación. Estos valores constituyen un primer factor fijo.
- 2) Valores Variables. Salario en especie, auxilios de transporte legales y/o convencionales, incentivo de localización, gastos de representación si los hubiere, primas semestrales, primas habituales o permanentes, horas extras

dominicales o feriados trabajados, viáticos y el valor de la sobre-remuneración en el caso que desempeñe cargos superiores provisionalmente, devengados durante el último año. Los valores anteriores se sumarán y se dividirán por doce (12) con lo cual se obtendrá un segundo factor fijo.

La suma de los factores fijos obtenidos por medio de las operaciones anteriores se multiplicará por el tiempo correspondiente al primer período, producto que será igual al valor de la cesantía que debe pagarse por este período de servicios.

Liquidación del segundo período. Para liquidar el segundo período se toman como base los siguientes valores:

Sueldo inmediatamente anterior al que sirvió de base para liquidar el primer período más las primas de antigüedad y/o técnica correspondientes si las hubiere.

La suma de estos valores constituye un primer factor fijo.

Valores Variables. Salarios en especie, auxilios de transporte legales y/o convencionales, incentivo de localización, gastos de representación si los hubiere, primas semestrales, primas habituales o permanentes, horas extras, dominicales o feriados trabajados, viáticos y el valor de la sobre-remuneración si la hubiere, devengados en el año inmediatamente anterior al último.

La suma de los valores anteriores se divide por doce (12) para obtener un segundo factor fijo.

La suma de los factores fijos se multiplicará por el tiempo de servicio del segundo período, y su producto será el valor de la cesantía que debe pagarse por el segundo período.

La suma de los valores correspondientes a los dos períodos arrojará la cesantía que debe cancelarse al empleado, deduciendo las cesantías parciales pagadas.

PARAGRAFO. Cuando los valores devengados en el último año

sean inferiores a los del año anterior se tomarán como base de la liquidación los valores que le sean más favorables al trabajador.

Descuentos

La Caja para la liquidación y pago de las cesantías no efectuará descuentos por los días correspondientes a incapacidades médicas.

E D U C A C I O N

- AUXILIOS Y BECAS

BANCO ANGLO COLOMBIANO

Punto 1o. Los trabajadores del Banco que adelanten estudios de primaria, bachillerato u otros estudios relacionados con el ramo del comercio, tabulación o Bancos, recibirán en calidad de auxilio hasta un tope de TRES MIL QUINIENTOS PESOS (\$3.500.00) por año, previa la comprobación de la matrícula en un establecimiento aprobado oficialmente.

PARAGRAFO: Para recibir el siguiente auxilio anual, el trabajador deberá presentar previamente al Banco la aprobación del curso para el cual se le auxilió el año inmediatamente anterior.

Punto 2o. Los trabajadores del Banco que estudien Derecho, Economía, Contaduría Pública, Administración de Empresas, Computadores Electrónicos y procesamiento de datos recibirán en calidad de auxilio, hasta un tope de SIETE MIL QUINIENTOS PESOS (\$7.500.00) por semestre, previa la comprobación de la matrícula en un establecimiento aprobado oficialmente.

Punto 3o. El Banco auxiliará con los gastos de la educación de los hijos de los trabajadores, por año escolar, en la cantidad de TRES MIL DOSCIENTOS CINCUENTA PESOS (\$3.250.00) por cada hijo. Los favorecidos con este auxilio deberán comprobar la matrícula de sus hijos en los establecimientos escolares que elijan. Los hijos de los trabajadores deberán tener no menos de cuatro años cumplidos y no ser mayores de 18

años y depender económicamente del trabajador.

Punto 4o. El Banco auxiliará a sus trabajadores con el 75% del valor total de las clases de Inglés en cualquier escuela o "Centro" aceptado por el Banco. Dicho auxilio se pagará previa comprobación respectiva de la matrícula o la inscripción, y habiendo obtenido el visto bueno del Secretario antes de tomar el curso. Si el trabajador aprueba el curso con calificación de 3.9 o más, el Banco le abonará el pago que éste hubiere hecho y autorizará al trabajador a seguir estudiando; sin la presentación de estas calificaciones el trabajador no podrá seguir recibiendo el auxilio inicial. El trabajador debe presentar el certificado expedido por la escuela o el centro antes mencionado para recibir los beneficios.

Los beneficios concedidos en esta cláusula a favor de los trabajadores del Banco no constituyen salario ni se computan como salario para ninguno de los efectos legales.

BANCO CAFETERO

A partir de la firma de la presente Convención Colectiva de Trabajo y dentro de la reglamentación actualmente existente, el Banco Cafetero pagará las siguientes sumas como auxilio educacional para los hijos de sus trabajadores:

<u>Niveles Educativos</u>	<u>Matrícula</u>		<u>Pens.Mens.</u>		<u>Total Anual</u>	
	<u>1er.año</u> <u>Vigencia</u>	<u>2o.año</u> <u>Vigencia</u>	<u>1er.año</u> <u>Vigencia</u>	<u>2o.año</u> <u>Vigencia</u>	<u>1er. año</u> <u>Vigencia</u>	<u>2o.año</u> <u>Vigencia</u>
Prekinder, Kinder						
Transic.y Primaria	748.00	823.00	748.00	823.00	8.228.00	9.053.00
Secundaria	1.035.00	1.139.00	1.035.00	1.139.00	11.385.00	12.529.00
Universidad	7.475.00	8.223.00	-----	-----	14.950.00	16.446.00
	(Semestre)					
b. <u>Becas:</u>						
Primaria (a partir de 2o.)	1.150.00	1.265.00	1.150.00	1.265.00	12.650.00	13.915.00
Secundaria	1.495.00	1.645.00	1.495.00	1.645.00	16.445.00	18.090.00
Universidad	9.775.00	10.753.00	-----	-----	19.550.00	21.506.00
	(Semestre)					

BANCO CENTRAL HIPOTECARIO

Auxilio para el Trabajador

El Banco de acuerdo con la reglamentación vigente, reconocerá y pagará como auxilio anual de educación para el trabajador, las siguientes sumas:

- a) \$20.000.00 para el primer año de vigencia de la Convención.
- b) \$22.000.00 para el segundo año de vigencia de la Convención.

Para tener derecho al segundo y subsiguientes auxilios educativos otorgados con posterioridad a la fecha inicial de vigencia de esta Convención, el trabajador deberá demostrar al Banco que asistió por lo menos al cincuenta por ciento (50%) de las clases del curso o programa para el cual se le haya concedido el auxilio inmediatamente anterior. El incumplimiento de esta obligación exonerará al Banco de pagar auxilio de educación al trabajador por el año siguiente.

Auxilio para los Hijos

El Banco, de acuerdo con la reglamentación vigente, reconocerá y pagará como auxilio anual de educación por cada hijo del trabajador las siguientes sumas:

- a) \$11.000, para el primer año de vigencia de la Convención.
- b) \$13.000, para el segundo año de vigencia de la Convención.

Si ambos padres son empleados del Banco, el auxilio se pagará solamente a uno de ellos.

BANCO COLOMBO-AMERICANO

- a. A partir de la vigencia de la presente Convención, se eleva el auxilio de educación a la suma de \$6.000.00 anuales por cada hijo que se encuentre estudiando o entre a estudiar.
- b. El Banco concederá a sus trabajadores que se encuentren cursando o entren a cursar carreras universitarias rela-

cionadas con la actividad bancaria un auxilio semestral equivalente al 65% del valor de la matrícula. Dicho auxilio será pagado a la iniciación de cada etapa lectiva mediante presentación de la nota de cobro del valor de la matrícula de la Universidad. Al finalizar cada etapa lectiva, el trabajador deberá presentar las notas de aprobación del curso realizado. En caso de desaprobación el empleado reintegrará el auxilio otorgado. Queda expresamente entendido que el trabajador beneficiado por éste auxilio debe terminar la carrera que inició o se encuentre cursando, y hasta tanto no la termine no tendrá derecho a solicitar al Banco auxilio para iniciar una nueva carrera.

- c. El Banco facilitará a sus trabajadores que cursen o entren a cursar las carreras universitarias a que se ha hecho referencia, el tiempo que requieran, pero de tal forma que no entorpezca o interfiera en mucho tiempo sus funciones, avisando previamente al Banco cuando estas necesidades se presenten.
- d. El Banco seguirá patrocinando económicamente cursos de Inglés y cursos varios relacionados específicamente con la actividad bancaria. El empleado se compromete ante el Banco de terminar los cursos iniciados salvo en los casos de fuerza mayor comprobados ante el Banco sopena de reembolsar el valor de los auxilios pagados hasta la fecha.

BANCO COLPATRIA

El Artículo 12 de la Convención Colectiva de Trabajo del 22 de octubre de 1.983, se modifica así:

EL BANCO COLPATRIA pagará por una vez al año las siguientes sumas por cada hijo de trabajador que esté estudiando:

A partir de la fecha de expedición de este Laudo:

Para preescolar (Prekinder, Kinder, Transición, etc.): DOS MIL PESOS (\$2.000.00).

Para Primaria: TRES MIL PESOS (\$3.000.00).

Para estudios secundarios y técnicos de nivel medio: CUATRO MIL PESOS (\$4.000.00).

Para estudios Universitarios y/o carreras intermedias en establecimientos aprobados por el ICFES: SEIS MIL PESOS (\$6.000.00).

A partir del primero (1o.) de enero de mil novecientos ochenta y siete (1.987):

Las cuantías anteriores se elevan en un veinte por ciento (20%), para cada uno de los niveles de estudio atrás determinados.

Los auxilios anteriormente señalados se reconocerán para hijos de trabajadores que estén estudiando, previa comprobación de tal hecho, con edades fluctuantes entre los tres (3) y los veinticinco (25) años. El pago se hará previa presentación del certificado de matrícula.

BANCO COMERCIAL ANTIOQUEÑO

El Banco destinará la suma de \$7.000.000.00 (siete millones de pesos) por el año lectivo de 1.986 para becas de estudio de los trabajadores y sus hijos en las condiciones establecidas en la convención colectiva firmada en noviembre de 1.975. Igualmente, con el mismo fin y condiciones, el Banco destinará para el año lectivo de 1.987 la suma de \$7.500.000.00 (siete millones quinientos mil pesos).

BANCO DE BOGOTA

El Banco destinará para el primer año de vigencia de la presente Convención la suma de \$14.000.000, para 4.162 auxilios anuales para educación, previa presentación del certificado en que consta la inscripción en un plantel educativo aprobado. Los auxilios se distribuirán así:

- a. 3.402 auxilios para hijos de trabajadores en primaria o secundaria \$2.000 cada uno.
- b. 200 auxilios para empleados que adelanten estudios de se-

cundaria o carreras intermedias, cada uno de \$3.500.

- c. 560 auxilios para empleados que adelanten estudios de carreras universitarias o cursos de post-grado de \$11.600 cada uno.

Para el segundo año de vigencia de la presente Convención, el Banco destinará la suma de \$15.000.000, para 4.162 auxilios anuales de educación, con la condición arriba señalada. Los auxilios se distribuirán así:

- a. 3.402 auxilios para hijos de trabajadores en primaria o secundaria de \$2.100 cada uno.
- b. 200 auxilios para empleados que adelanten estudios de secundaria o carreras intermedias, cada uno de \$3.800.
- c. 560 auxilios para empleados que adelanten estudios de carreras universitarias o cursos de post-grado de \$12.670 cada uno.

El Banco otorgará los anteriores auxilios educativos, hasta y dentro de las cuantías y número aquí pactados; de tal manera que el empleado o hijo del mismo que lo haya recibido, lo siga recibiendo, siempre y cuando que acredite haber ganado el año académico para el cual recibió el auxilio inmediatamente anterior.

Así mismo el Banco cada año antes del 31 de marzo remitirá a la Aceb, una relación de los auxilios de estudio que fueron otorgados.

BANCO DE CALDAS

Auxilio para hijos

El Banco destinará anualmente la suma de \$800.000.00 por año calendario, a partir de 1985, para Auxilio Educativo de los hijos de los trabajadores, de conformidad con la reglamentación que se expedirá para asignación de puntajes a fin de facilitar el otorgamiento de tales auxilios en cada caso.

BANCO DE COLOMBIA

A partir del año lectivo de mil novecientos ochenta y seis (1986), el Banco de Colombia concederá anualmente cincuenta (50) becas para igual número de trabajadores o hijos de trabajadores que para cursar estudios en el Instituto Politécnico Gran Colombiano.

PARAGRAFO: La reglamentación para el otorgamiento de dichas becas será expedida por el Comité de Auxilios Educativos.

El Banco de Colombia destinará, para ser adjudicada durante la vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo, la cantidad de VEINTIOCHO MILLONES DE PESOS (\$28.000.000.00) para Auxilios Educativos destinados a costear los estudios de los empleados, sus hijos y/o cónyuges, cuando cursen estudios primarios, secundarios, técnicos o universitarios, suma ésta que se entregará así:

La cantidad de CATORCE MILLONES DE PESOS (\$14.000.000.00) en el lapso comprendido entre la fecha de vigencia de la presente Convención y el 31 de Octubre de mil novecientos ochenta y seis (1986) y CATORCE MILLONES DE PESOS (\$14.000.000.00) durante el tiempo restante de la vigencia de la Convención.

PARAGRAFO: Los auxilios anteriormente mencionados se adjudicarán por el Comité de Auxilios Educativos según reglamentación que expida el mismo.

Los topes máximos de dichos auxilios serán los siguientes:

- De TRES MIL PESOS (\$3.000.00) para kinder.
- De SEIS MIL QUINIENTOS PESOS (\$6.500.00) para primaria.
- De OCHO MIL QUINIENTOS PESOS (\$8.500.00.00) para bachillerato.
- De DOCE MIL PESOS (\$12.000.00) para estudios técnicos o universitarios.

Al comienzo de cada año lectivo, el Banco de Colombia concederá a sus trabajadores préstamos para cubrir gastos de matrícula o compra de útiles para sus hijos que cursen estudios, en las siguientes condiciones:

- a. Cuantía: hasta OCHO MIL PESOS (\$8.000.00) por cada hijo.
- b. Plazo: doce (12) meses y amortización mensual.
- c. Intereses: uno por ciento (1%) mensual.

El peticionario deberá, dentro de los treinta (30) días siguientes a la concesión del préstamo, demostrar su inversión presentando el Certificado de Matrícula. En caso contrario, se considerará vencido el plazo del préstamo y el Banco podrá descontar de una sola vez la totalidad del saldo del sueldo del empleado.

El Banco destinará para estos préstamos la suma de OCHO MILLONES DE PESOS (\$8.000.000.00).

BANCO DE CREDITO

Auxilio para el Trabajador

A partir de la vigencia del presente CONVENIO, el Banco incrementará el cupo de Becas de 55 hasta 60, a título de auxilio, sin exceder la suma de Veinticinco Mil Pesos, para gastos ocasionados por matrícula y pensiones de planteles debidamente aprobados por el Ministerio de Educación Nacional, es decir, que su cobertura se ampliará en cuatro mil pe sos (\$4.000) por auxilio.

PARAGRAFO:

1. Este auxilio se concederá a empleados que tengan (1) año de servicio en el Banco y que estén desempeñando su cargo en propiedad.
2. En los casos en que se produzca la pérdida académica del curso, la suspensión de estudios o el retiro del trabajador por causas diferentes a la aplicación del Artículo 80. del Decreto Ley 2351 de 1965 (despido sin justa causa), el empleado estará obligado a reintegrar esta suma en las con condiciones que se establezcan al otorgamiento del auxilio.
3. El Banco preferirá para el otorgamiento de estos auxilios a los empleados que en la actualidad lo estén recibiendo de conformidad con las normas establecidas en esta cláusu la y en el entendido de que estos auxilios serán imputables al número de cupos pactados.

4. El auxilio solo se otorgará para cursar estudios profesionales o carreras Intermedias afines al Banco.

Auxilio para los hijos

A partir de la vigencia del presente convenio se aumentará el auxilio de \$2.500 a \$3.500 anuales por cada hijo en edad escolar, para los empleados que devenguen sueldos hasta de \$30.000 mensuales, previa presentación de la constancia de matrícula expedida por el respectivo colegio.

BANCO DE CREDITO Y COMERCIO DE COLOMBIA

Para Trabajadores

A partir del 10. de noviembre de 1985, el monto del fondo que dará así: Para el primer año de vigencia de la convención, la suma de \$1'300.000.00 MCTE y para el segundo año de vigencia de la convención, la suma de \$1'400.000.00.

La asignación de este auxilio se hará de acuerdo al Reglamento Estatutario vigente.

Para Hijos de Trabajadores

A partir del 10. de noviembre de 1985, el Banco concederá un auxilio escolar, para los hijos de los trabajadores, que estén en guarderías, jardín infantil, preescolar, primaria y bachillerato, así: Por el primer año de vigencia la suma de \$6.000.00 anuales y por el segundo año de vigencia de la Convención, la suma de \$6.500.00 anuales; pagaderos el 50% en el mes de Enero y el 50% en Julio, previa presentación de recibo de matrícula y pensión.

BANCO DE OCCIDENTE

Becas para estudio de empleados

El Banco de Occidente durante la vigencia de la presente Convención se obliga a conceder becas para estudios universitarios de sus trabajadores, así: Durante el primer año 140 becas de \$17.000.00 cada una. Durante el segundo año 150 becas

de a \$18.000.00 cada una.

Becas para estudio de los hijos de los empleados

De igual manera el Banco de Occidente durante la vigencia de esta Convención otorgará becas para estudio de bachillerato y Universidad de los hijos de los empleados así: Durante el primer año, 75 becas para estudio de bachillerato a razón de \$7.500.00 cada una. Durante el segundo año, 85 becas también para estudio de bachillerato a razón de \$8.500.00 cada una. Para estudios universitarios 55 becas de a \$17.000.00 cada una durante el primer año y durante el segundo año 60 becas de a \$18.000.00 cada una. Estas becas se reconocerán por una vez al año y se pagará semestralmente o anualmente de acuerdo a los requerimientos del respectivo establecimiento educativo. Para tener derecho a estas becas será necesario que el empleado lleve laborando al servicio del Banco un mínimo de dos años consecutivos, en cada caso el Banco girará el cheque a favor del establecimiento educativo donde se realicen los estudios. La Dirección de Relaciones Industriales con el concurso de dos representantes del Sindicato designados para el efecto, expedirán la reglamentación sobre adjudicación individual y harán la distribución por Regionales incluyendo la Dirección General. Se deja establecido que para efectos de la continuidad de las becas se requiere que el beneficiario haya aprobado el semestre o año lectivo inmediatamente anterior, requisito que el interesado deberá acreditar previamente ante la Dirección de Relaciones Industriales en la Dirección General o Jefe de Personal en las Regionales.

Auxilio de Escolaridad

Durante la vigencia de la presente convención el Banco concederá un auxilio de escolaridad a los hijos de los trabajadores que estudien primaria o bachillerato, así: Durante el primer año \$2.350.00. Durante el segundo año \$2.550.00. Para tener derecho a este auxilio se requiere que el trabajador lleve laborando al servicio del Banco por lo menos un año. Este auxilio se reconocerá una vez al año y para su reconocimiento será necesaria la presentación del certificado de matrícula y aprobación del año lectivo anterior.

PARAGRAFO: Se excluyen del auxilio de escolaridad los hijos de los empleados beneficiados con beca. Los requisitos para la adjudicación de este tipo de auxilio serán incluidos en la reglamentación especial que deberá expedir la Dirección de Relaciones Industriales y los dos representantes del Sindicato para la adjudicación de becas para estudios Universitarios de los empleados y de bachillerato y universitarios de los hijos de los empleados.

BANCO DEL ESTADO

Auxilio Escolar

El Banco apoyará la educación de los hijos de los trabajadores. Por lo tanto, otorgará en el momento de la iniciación de cada año escolar, un auxilio especial por cada hijo legítimo matriculado en Instituto educativo reconocido oficialmente, así:

- a. Durante el primer año de vigencia del presente Pacto Colectivo:

Para Preescolar	\$	1.200.00
Para Primaria	\$	2.000.00
Para Bachillerato	\$	2.200.00
Para Universidad, Institutos Técnicos de nivel Superior o carrera intermedias	\$	2.300.00

Quedan excluidos de este auxilio los empleados cuya remuneración básica mensual fuere igual o superior a cuarenta mil pesos (\$40.000.00).

- b. Durante el segundo año de vigencia del presente Pacto Colectivo de Trabajo:

Para Preescolar	\$	1.500.00
Para Primaria	\$	2.200.00
Para Bachillerato	\$	2.500.00
Para Universidad, Instituto Técnico de nivel Superior o carreras intermedias	\$	2.600.00

Quedan excluidos de este auxilio los empleados cuya remuneración básica mensual fuere igual o superior a cuarenta y siete mil pesos (\$47.000.00). El valor de los auxilios correspondientes a este segundo año de vigencia, estarán sujetos a la revisión que realicen los integrantes de las comisiones negociadas que suscriben el presente Pacto quienes podrán reunirse durante los cinco (5) primeros días hábiles del mes de Noviembre de mil novecientos ochenta y seis (1986), siendo entendido que si no llegaren a acuerdo alguno, regirán las cuantías señaladas en el literal b) de este artículo.

Becas para Estudio

El Banco otorgará un total de diez (10) becas por cada cien (100) empleados, que adjudicará a sus trabajadores que adelanten cursos de Bachillerato o Comercial, de Especialización o Universitarios, relacionados con la actividad bancaria, en horas distintas a las de las jornadas de trabajo, tales como Ingenierías, Arquitectura, Administración Empresarial, Psicología, Economía, Derecho, Idiomas, Sistemas, Finanzas, Contaduría y carreras intermedias bancarias. El Banco concederá a los trabajadores adjudicatarios de Becas para adelantar los cursos de estudios premencionados, préstamos hasta por el ciento por ciento (100%) del valor de la matrícula respectiva, a una tasa de interés anual del dos por ciento (2%) y con un plazo igual al de la duración del curso.

Si el empleado fuere aprobado en el curso lectivo correspondiente, el Banco le condonará la deuda. En defecto de esta aprobación por causa imputable al trabajador, éste habrá de pagar el préstamo, cuyo plazo se dará por extinguido al darse el hecho de la no aprobación y el trabajador perderá el derecho a seguir disfrutando de la beca.

Las becas antes acordadas se adjudicarán con base en el puntaje obtenido por cada trabajador solicitante, puntaje que se determinará por la División de Recursos Humanos de la Dirección General teniendo en cuenta la antigüedad, eficacia y rendimiento laboral y necesidades de especialización del Banco en un área determinada. Para calcular el número de becas que se adjudicarán por cada una de las zonas u oficinas en que se encuentre dividido actualmente el Banco, se tendrá en cuenta el número

de cargos autorizados por la División de Organización y Métodos de la Dirección General el primero (1o.) de enero del respectivo año.

Cada año y en la misma época se adelantará la actualización del cálculo que permita establecer el número de becas que se adjudicarán por zonas u oficinas frente al número de cargos autorizados.

El empleado que quiera acceder a la adjudicación de las becas premencionadas, deberá adelantar el trámite que más adelante se indica y reunir los siguientes requisitos:

1. Elevar solicitud escrita manifestando su propósito que remitirá a la División de Recursos Humanos de la Dirección General.
2. Acompañar a la solicitud referida.
 - a. Constancia de que ha obtenido o posee el cupo en la institución educativa correspondiente.
 - b. Certificación mediante la cual se demuestre el valor del curso de estudios que se va a adelantar.

El beneficiario de la beca deberá acreditar, con la constancia de la institución educativa que corresponda, el pago de los derechos respectivos bajo sanción de despido y sin perjuicio de que el interés del préstamo se reajuste a una tasa anual del veintisiete por ciento (27%).

PARAGRAFO: En caso de que no se utilice el total de las becas asignadas a una zona, la División de Recursos Humanos las adjudicará en otras zonas, para lo cual dará prioridad a aquellas que hubieren elevado el mayor número de solicitudes.

BANCO DE LA REPUBLICA

Auxilio Educativa

El Banco incrementará los auxilios educacionales que viene reconociendo a los familiares de sus trabajadores y pensionados, de acuerdo con la reglamentación vigente, en la siguiente forma:

1. Guarderías infantiles, seminternado escolar, prekindergarten, kinder, primaria y bachillerato:

A partir del primero (1o.) de enero de mil novecientos ochenta y seis (1986), ciento por ciento (100%) para matrículas y pensiones hasta de un mil cuatrocientos dieciseis pesos (\$1.416.00) mensuales; y el ochenta por ciento (80%) sobre la suma que exceda de la cantidad expresada, sin que en ningún caso el valor total del auxilio sea superior a tres mil ochocientos noventa y cuatro pesos (\$3.894.00) mensuales.

A partir del primero (1o.) de enero de mil novecientos ochenta y siete (1987), ciento por ciento (100%) para matrículas y pensiones hasta de un mil setecientos pesos (\$1.700.00) mensuales; y el ochenta por ciento (80%) sobre la suma que exceda de la cantidad expresada, sin que en ningún caso el valor total del auxilio sea superior a cuatro mil seiscientos setenta y tres pesos (\$4.673.00) mensuales.

PARAGRAFO: Para guarderías infantiles sólo se reconocerá el auxilio para los hijos mayores de un (1) año y menores de cuatro (4) años de edad.

2. Universidad: Carreras superiores o intermedias:

A partir del primero (1o.) de enero de mil novecientos ochenta y seis (1986), ciento por ciento (100%) para matrículas hasta de once mil ochocientos pesos (\$11.800.00) semestrales; y el ochenta por ciento (80%) sobre la suma que exceda de la cantidad expresada, sin que en ningún caso el valor total del auxilio sea superior a treinta y cinco mil cuatrocientos pesos (\$35.400.00) semestrales.

A partir del primero (1o.) de enero de mil novecientos ochenta y siete (1987), ciento por ciento (100%) para matrículas hasta de catorce mil ciento sesenta pesos (\$14.160.00) semestrales; y el ochenta por ciento (80%) sobre la suma que exceda de la cantidad expresada, sin que en ningún caso el valor total del auxilio sea superior a cua

renta y dos mil cuatrocientos ochenta pesos (\$42.480.00) semestrales.

Auxilio de Transporte para Guarderías, Escolar y Universitario

El Banco elevará el auxilio para transporte de guarderías infantiles, escolar y universitario en la siguiente forma:

A partir del primero (1o.) de enero de mil novecientos ochenta y seis (1986) a la suma de un mil novecientos noventa y cinco pesos (\$1.995.00) mensuales, dentro de la reglamentación vigente.

A partir del primero (1o.) de enero de mil novecientos ochenta y siete (1987), en la misma cuantía en que se mueva el subsidio legal de transporte, dentro de la reglamentación vigente.

BANCO GANADERO

A partir del 1o. de enero de 1986 el Banco Ganadero aumentará a TRES MIL DOSCIENTOS PESOS M/CTE. (\$3.200.00) el auxilio anual de educación por cada hijo que dependa económicamente del respectivo trabajador siempre y cuando se encuentre estudiando o entre a estudiar, sin que este auxilio sea superior a DOCE MIL OCHOCIENTOS PESOS M/CTE. (\$12.800.00) o sea, cuatro (4) hijos a un valor de TRES MIL DOSCIENTOS PESOS M/CTE. (\$3.200.00) año.

Para el año de 1987, el auxilio será de TRES MIL QUINIENTOS PESOS M/CTE. (\$3.500.00) por cada hijo en las mismas condiciones anteriores y con un tope de CATORCE MIL PESOS M/CTE. (\$14.000.00), equivalente a los mismos cuatro (4) hijos.

BANCO INDUSTRIAL COLOMBIANO

Durante el primer año de vigencia de la presente Convención, el BANCO destinará la suma de catorce millones de pesos (\$14.000.000.00) para estudios primarios, secundarios y universitarios de los hijos o hermanos de los trabajadores y para estudios universitarios de los trabajadores.

Durante el segundo año de vigencia de la misma, dicho valor será de dieciseis millones de pesos (\$16.000.000.00).

BANCO INTERNACIONAL DE COLOMBIA

A partir del primero (1o.) de Enero de mil novecientos ochenta y seis (1.986), se reconocerá y pagará anualmente este beneficio, destinado exclusivamente a cancelar los Gastos de Matrícula a cargo de los empleados que al momento de otorgarles el Auxilio, devenguen un sueldo básico mensual hasta de Cincuenta y cinco mil pesos (Ps. 55.000.00) moneda legal, e inicien o se encuentren cursando estudios superiores profesionales a Nivel Intermedio Tecnológico o Universitario a que se destina este Auxilio, de acuerdo con la siguiente reglamentación:

- a) El valor del Auxilio a reconocer, será determinado y cancelado, con base en el nivel y la periodicidad del curso en el cual se matricule el beneficiario, según las Escalas contenidas en ANEXO Número 1, página 14 A, para cada año de su vigencia.

Paragrafo. Cuando el valor de la matrícula correspondiente al período académico a cursar, deba ser cancelado anualmente, el Auxilio se reconocerá hasta por el ciento por ciento (100%) del valor anual del mismo, en una sola oportunidad. Cuando el valor de la matrícula correspondiente al período académico a cursar, deba ser cancelado semestralmente, el Auxilio se reconocerá hasta por el cincuenta por ciento (50%) del valor del mismo, en cada uno de los respectivos semestres del año académico.

- b) El Auxilio será concedido exclusivamente para cancelar el valor de la matrícula, y en ningún caso podrá exceder el ciento por ciento (100%) del valor de la misma.
- c) El Auxilio solo será otorgado a los empleados que además de acreditar la totalidad de los requisitos exigidos en este numeral, reúnan los siguientes:

- Tener un tiempo mínimo de servicio al Banco, de dos (2) años continuos, inmediatamente anteriores a la solicitud del beneficio.
 - Realizar estudios superiores profesionales a Nivel Intermedio - Tecnológico, o Universitario, en alguna de las carreras contenidas en ANEXO Número 1, página 14A, consideradas para efecto de la presente Convención, relacionadas directamente con la actividad Bancaria.
 - Que el Programa Académico se realice en un centro docente o universidad, aprobado por el ICFES y/o el organismo oficial legalmente establecido para tal fin.
 - Que la duración del Programa Académico objeto del Auxilio, en ningún caso sea inferior a dos (2) años.
- d) El Auxilio solo podrá subsidiar el estudio de una profesión, hasta que la misma sea concluída y el grado obtenido. Sin embargo, debido a que pueden presentarse equívocos en la elección de los estudios profesionales, es permitido al personal beneficiario de éste o del anterior Plan de Auxilio para Estudios, solo hasta un cambio de carrera.

Parágrafo. Para efectos del reconocimiento y pago del auxilio, se entiende como período académico, aquel que comprende la totalidad de las materias requeridas en cada semestre o año académico que se curse o se aspire a cursar, en el correspondiente centro docente o universidad. No obstante lo anterior, es permitido incluir hasta un máximo de dos materias pertenecientes al semestre o año académico anterior, en casos de aplazamiento o nivelación.

- e) La pérdida o no aprobación de un período académico subsidiado (semestre o año), conlleva la suspensión del Auxilio. Este solo podrá obtenerse nuevamente, una vez que el aspirante al mismo, acredite plenamente la aprobación del período académico reprobado, bajo el amparo de éste o el anterior Plan de Auxilio para Estudios.

Cuando perdido un período académico subsidiado, el beneficiario del Auxilio decida cambiar de carrera, éste deberá para obtener nuevamente el derecho al Auxilio, asumir el costo total del primer semestre o año calendario de los

nuevos estudios profesionales, y acreditar la aprobación del correspondiente período académico.

Quien no aprueba por segunda vez un mismo período académico, o períodos académicos distintos, perderá definitivamente el derecho al Auxilio.

- f) El reconocimiento y pago del Auxilio se efectuará por semestres o años académicos, según la modalidad y calendario establecido para la inscripción y cancelación de matrícula, en el centro docente o universidad de que se trate.
- g) Para el reconocimiento y pago del auxilio, el aspirante deberá presentar oportunamente al Banco, Recibo de Matrícula debidamente cancelado y una Certificación expedida por el centro docente o universidad en la que cursará estudios, que contenga como mínimo la siguiente información: Nombre y Apellidos; Documento de Identidad; Período Académico Cursado, con la expresa indicación de si fué aprobado integralmente o no. La Certificación exigida en este literal, no deberá presentarla quien inicie carrera.

En todo caso, el Banco se reserva el derecho de solicitar directamente al interesado, al centro docente o a la universidad, la información que considere necesaria, para clarificar cualquier duda relacionada con la validez o exactitud del Recibo de Matrícula, la aprobación de materias, o del período académico correspondiente.

(Ver Anexo No. 1, siguiente página)

BANCO POPULAR

Auxilio Educativo para hijos de empleados

A partir del (1o.) de enero de 1986 el Banco Popular reconocerá a sus trabajadores que devenguen un salario ordinario hasta de SESENTA MIL PESOS (\$60.000.00), en el año de 1986 y hasta de SETENTA MIL PESOS (\$70.000.00) para el año de 1987, para sus hijos que adelanten estudios de primaria o secundaria, las sumas siguientes a título de auxilio educativo:

A N E X O No. 1

E S C A L A S A U X I L I O P A R A E S T U D I O

PERIODO ACADEMICO
"FORMACION INTERMEDIA
TECNOLOGICA"

MAXIMO VALOR A RECONOCER
ANUALMENTE

PERIODO ACADEMICO
"UNIVERSITARIO"

MAXIMO VALOR A RECONOCER
ANUALMENTE

	<u>1.986</u>	<u>1.987</u>		<u>1.986</u>	<u>1.987</u>
A quienes cursen 1o. y 2o. Semestre o 1er. Año, hasta	Ps. 5.500.	Ps. 6.900.	A quienes cursen 1o. y 2o. Semestre o 1er. Año, hasta	Ps. 4.700.	Ps. 5.900.
A quienes cursen 3o. y 4o. Semestre o 2o. Año, hasta	Ps. 6.000.	Ps. 7.500.	A quienes cursen 3o. y 4o. Semestre o 2o. Año, hasta	Ps. 5.300.	Ps. 6.600.
A quienes cursen 5o. y 6o. Semestre o 3er. Año, hasta	Ps. 6.500.	Ps. 8.100.	A quienes cursen 5o. y 6o. Semestre o 3er. Año, hasta	Ps. 6.300.	Ps. 7.800.
			A quienes cursen 7o. y 8o. Semestre o 4o. Año, hasta	Ps. 7.500.	Ps. 9.400.
			A quienes cursen 9o. y 10o. Semestre o 5o. Año, hasta	Ps. 8.500.	Ps. 10.600.

* P R O G R A M A S D E E D U C A C I O N S U P E R I O R

Sistemas
Programación de Sistemas
Análisis de Sistemas
Auditoría de Sistemas
Electrónica
Telecomunicaciones
Administración de Negocios o Empresas
Administración en Comercio Exterior o Internacional
Administración Bancaria
Administración Industrial (Bancaria)
Estadística
Contabilidad
Auditoría
Investigación de Mercados

Ingeniería Industrial
Ingeniería de Sistemas
Ingeniería Económica
Ingeniería Electrónica
Administración de Empresas, Finanzas o Negocios
Economía
Estadística
Contaduría
Mercadotecnia
Comercio Exterior o Internacional

a) En el año de 1986:

Para empleados con un solo hijo la suma de \$15.000.00.
Para empleados con dos (2) hijos la suma de \$19.500.00.
Para empleados con tres (3) o más hijos la suma de \$22.500.00.

b) En el año de 1987:

Para empleados con un (1) solo hijo la suma de \$17.000.00.
Para empleados con dos (2) hijos la suma de \$22.000.00.
Para empleados con tres (3) o más hijos, la suma de \$25.000.00.

c) Independientemente de los auxilios de que tratan los literales a) y b) anteriores, el Banco Popular destinará anualmente la suma de SEISCIENTOS MIL PESOS (\$600.000.00), para distribuir, a criterio del Comité Paritario de Educación, entre los casos "especiales" que se presenten.

PARAGRAFO. Para efectos de la asignación de estos auxilios, continuará funcionando el Comité Paritario de Educación, rigiéndose por las reglamentaciones existentes o las que en el futuro acuerden.

Auxilio Educativo para Empleados

A partir del 1o. de enero de 1986, el Banco Popular reconocerá a sus trabajadores que devenguen un salario ordinario hasta de SESENTA MIL PESOS (\$60.000.00) en el año de 1986 y hasta de SETENTA MIL PESOS (\$70.000.00) para el año de 1987, y que estén adelantando estudios a nivel técnico o universitario, las sumas siguientes a título de Auxilio Educativo, incluyéndose estudios a nivel de secundaria.

a) En el año de 1986:

Si el monto anual de la matrícula educativa es inferior a QUINCE MIL PESOS (\$15.000.00), se reconocerá este valor como auxilio, o sea \$15.000.00.

Si el monto anual de la matrícula educativa fluctúa entre QUINCE MIL PESOS (\$15.000.00) y TREINTA Y SEIS MIL PESOS (\$36.000.00) se reconocerá como auxilio el valor de la matrícula.

Si el monto anual de la matrícula educativa es superior a TREINTA Y SEIS MIL PESOS (\$36.000.00), se reconocerá como auxilio este valor.

b) En el año de 1987:

Si el monto anual de la matrícula educativa es inferior a DIEZ O OCHO MIL PESOS (\$18.000.00), se reconocerá este valor como auxilio.

Si el monto anual de la matrícula educativa fluctúa entre DIEZ Y OCHO MIL PESOS (\$18.000.00) y TREINTA Y NUEVE MIL PESOS (\$39.000.00) se reconocerá como auxilio el valor de la matrícula.

Si el monto anual de la matrícula educativa es superior a TREINTA Y NUEVE MIL PESOS (\$39.000.00), se reconocerá como auxilio este valor.

PARAGRAFO. Para efectos de la asignación de estos auxilios, continuará funcionando el Comité Paritario de Educación, rigiéndose por las reglamentaciones existentes o las que en el futuro acuerden.

BANCO SUDAMERIS COLOMBIA

Auxilio Escolar

El BANCO aumentará durante la vigencia de la presente Convención, la prima escolar anual que viene concediendo a los hijos de los trabajadores, a la suma de DOS MIL OCHOCIENTOS PESOS (\$2.800.00) M/CTE. para el primer año y de TRES MIL DOSCIENTOS PESOS (\$3.200.00) M/CTE. para el segundo año. Este auxilio se reconocerá para dos (2) años de preescolar, para primaria y secundaria, con tope de dieciocho (18) años de edad y para estudios Universitarios y Técnicos diurnos, con tope de veinticinco (25) años de edad.

Becas

El BANCO conviene en elevar a OCHOCIENTOS PESOS (\$800.00) M/CTE., mensuales para el primer año y NOVECIENTOS PESOS (\$900.00) M/CTE. mensuales para el segundo año de la presente

Convención, el valor de las ochenta (80) becas escolares para los hijos de los trabajadores, con un máximo de diez (10) meses por año.

PARAGRAFO 1o.: Cada trabajador tendrá derecho a una (1) beca y podrá participar en la adjudicación de éstas cuando el promedio mínimo total de notas sea de 3.4 ó 6.8.

PARAGRAFO 2o.: Quien se beneficie de una beca dentro del concurso existente para la adjudicación de éstas, no perderá el derecho al auxilio escolar de que trata el Artículo 7o. de esta Convención.

BANCO TEQUENDAMA

El Banco contribuirá a la educación de sus trabajadores con un auxilio hasta el sesenta por ciento (60%) del valor de sus estudios. Este auxilio tendrá un límite de nueve mil pesos (\$9.000.00) moneda corriente semestrales por empleado.

Dicho auxilio se otorgará así:

1. Para bachillerato e idiomas.
2. Universitarios:

Los trabajadores del Banco que estudien alguna de las siguientes carreras: derecho, economía, contaduría pública, administración de empresas, comercio internacional, administración bancaria, ingeniería de sistemas, recibirán este auxilio a partir del tercer semestre. No obstante recibirán el auxilio aquellos empleados que se encuentran a la fecha de la firma de este Pacto estudiando con auxilio del Banco otras carreras diferentes a las detalladas o semestres anteriores al tercero, el Banco continuará otorgándoles el auxilio.

Para su pago se deberá comprobar previamente la asistencia y aprobación del respectivo curso inmediatamente anterior.

En los casos en que el plantel educativo exija el pago anticipado el Banco otorgará un préstamo sin intereses a cuya cancelación se aplicará el auxilio pactado.

En caso de que no se cumplan los requisitos para recibir dicho auxilio el trabajador lo amortizará con los descuentos autorizados de su salario.

CAJA DE CREDITO AGRARIO, INDUSTRIAL Y MINERO

Becas Trabajadores

La Caja sostendrá doscientas (200) becas anuales por un valor unitario de \$18.750.00 para el primer año de vigencia de la presente Convención y \$23.000.00 para el segundo año, para los empleados de la institución que estén estudiando bachillerato clásico, técnico o comercial, en entidades aprobadas por las autoridades competentes.

La Caja sostendrá también trescientas (300) becas anuales para sus trabajadores con un valor unitario de \$32.500.00 para el primer año de vigencia y \$40.500.00 para el segundo año, para estudios universitarios, bien sea en carreras intermedias o completas, en establecimientos debidamente aprobados o con licencia de funcionamiento otorgada por la autoridad competente.

La adjudicación de las becas se hará de común acuerdo entre la Caja y el Sindicato, durante los meses de Febrero y Septiembre, según el sector donde se vayan a cursar los estudios cada año y teniendo en cuenta las necesidades de cada Regional. Se exigirá para continuar con la utilización de dichas becas, aprobar el curso correspondiente.

PARAGRAFO. La Caja se compromete a pagar las anteriores becas en forma semestral y en un plazo máximo de treinta (30) días después de presentar todos los documentos requeridos para su cobro por parte del interesado.

Becas hijos trabajadores

El Fondo Educativo a que se refería el Artículo 73 de la Convención Colectiva de Trabajo suscrita el 12 de Junio de 1.980, queda sin vigencia por acuerdo de las partes, comprometiéndose la Caja a pagar directamente las Becas anuales a los hijos de sus trabajadores con derecho a subsidio familiar y por años lectivos, así:

- a) Para estudios de Prekinder, kinder o su equivalente a estas categorías sin sobrepasar de dos años, será de \$8.250.
- b) Para estudios Primarios, será de \$11.250.00.
- c) Para estudios Secundarios, será de \$12.750.00.
- d) Para estudios Universitarios, será de \$14.250.00.
- e) Para estudios de Rehabilitación y Educación Especial, será de \$25.000.00.

PARAGRAFO 1.- Las becas anuales para estudios universitarios a los hijos de los trabajadores con derecho a subsidio familiar se pagarán hasta la edad de 23 años, en los términos pre vistos en la ley 21/82.

PARAGRAFO 2.- Los estudios de que trata este artículo deberán adelantarse en establecimientos debidamente aprobados por el Ministerio de Educación, ya sean públicos o privados; manteniendo la reglamentación existente para trámite, aprobación y pago.

- CAPACITACION

CAJA DE CREDITO AGRARIO, INDUSTRIAL Y MINERO

La Caja adelantará permanentemente cursos de capacitación y adiestramiento para su personal o todos los niveles, de acuerdo con los programas presentados por el Departamento de Recursos Humanos con este objeto y en coordinación con el SENA u otros organismos similares.

- PRESTAMOS

BANCO COLOMBO AMERICANO

A partir de la vigencia de la presente Convención, el Banco podrá otorgar préstamos a sus empleados para atender el pago del costo de matrículas para estudios universitarios en profesiones que a juicio del Banco hagan relación con sus activi dades y sean de mutua conveniencia.

Igualmente a juicio del Banco, estos préstamos pueden ser con donados si el Banco considera que el rendimiento del estudiante lo justifica.

BANCO DE CALDAS

La Empresa destinará semestralmente una suma de \$900.000.00 para otorgar préstamos, sin intereses, a los trabajadores que adelanten estudios superiores en instituciones debidamente aprobadas oficialmente. Los préstamos se adjudicarán de acuerdo a los reglamentos vigentes.

PARAGRAFO: La Empresa como Auxilio Educativo, siempre y cuando el prestatario apruebe el período lectivo, condonará al trabajador el 30% del valor del crédito o reembolsará ese mismo 30% si ya lo hubiere pagado.

BANCO DEL COMERCIO

El Banco aumentará el Fondo Educativo que tiene establecido para los trabajadores a su servicio a la suma de DOCE MILLONES QUINIENTOS MIL PESOS (\$12.500.000.00) MONEDA CORRIENTE, durante el primer año de vigencia de esta Convención y a TRECE MILLONES QUINIENTOS MIL PESOS (\$13.500.000.00) MONEDA CORRIENTE, durante el segundo año de vigencia de la misma y hará con cargo a dicho Fondo préstamos en la forma como a continuación se establece:

- a) Trescientos veinte (320) préstamos anuales de DIEZ Y SEIS MIL PESOS (\$16.000.00) MONEDA CORRIENTE, cada uno, para auxilio de educación de sus trabajadores.
- b) Un mil cuatrocientos diez (1.410) préstamos anuales de CINCO MIL DOSCIENTOS TREINTA Y CUATRO PESOS (\$5.234.00) MONEDA CORRIENTE cada uno, para auxilio de Educación de los hijos de sus trabajadores. En todos los casos previamente los trabajadores deberán comprobar que ellos como los hijos, en su caso, han sido matriculados. En lo demás continuará vigente la reglamentación convencional.

Durante el segundo año de vigencia de la Convención, hará con cargo a dicho Fondo préstamos en la forma como a continuación

se establece:

- a) Trescientos cuarenta (340) préstamos anuales de DIEZ Y SIETE MIL PESOS (\$17.000.00) MONEDA CORRIENTE cada uno, para auxilio de educación de sus trabajadores.
- b) Un mil cuatrocientos treinta (1.430) préstamos anuales de CINCO MIL TRESCIENTOS NOVENTA Y OCHO PESOS CON SESENTA CENTAVOS (\$5.398.60) MONEDA CORRIENTE cada uno, para auxilio de educación de los hijos de sus trabajadores. En todos los casos previamente los trabajadores deberán comprobar que ellos como los hijos, en su caso, han sido matriculados. En lo demás continuará vigente la reglamentación convencional.

Además se condonará el préstamo cuando el beneficiario pierda el período académico respectivo por fuerza mayor o caso fortuito debidamente comprobado. El Banco suministrará a los Sindicatos semestralmente una relación con el nombre de los beneficiarios.

Cuando el beneficiario pierda el período académico respectivo por causas distintas a las de fuerza mayor o caso fortuito reintegrará el préstamo en doce (12) contados mensuales sin intereses.

BANCO DE LOS TRABAJADORES

Fondo de Estudios de Empleados

El Banco elevará el Fondo de Estudios a la suma de Un millón setecientos mil pesos (\$1.700.000.00), para otorgar créditos a sus empleados y con destino a los estudios secundarios, universitarios y técnicos.

La utilización de dicho Fondo será realizada de acuerdo con el Reglamento del mismo, que se incorpora a la presente Convención Colectiva de Trabajo, como Anexo No. 3. Este Reglamento será revisado, modificado y actualizado por el Comité Administrativo del Fondo, el cual incorporará al mismo préstamos para carreras bancarias hasta la suma de Treinta y Cinco mil pesos (\$35.000.00) y no bancarias hasta la suma de

Treinta mil pesos (\$30.000.00), y determinará auxilio de estudio para las primeras en cuantía del 80%, y para las segundas del 60% del valor del crédito. Los trabajadores que actualmente disfrutaban del crédito educativo conservarán el crédito.

Parágrafo. Modifícase el Anexo No. 3 de la actual Convención Colectiva vigente en el sentido de cancelar una proporcionalidad del auxilio en cuanto a las materias aprobadas por el estudiante, en el evento de que pierda las habilitaciones y siempre y cuando no pierda el período lectivo para el cual se matriculó. Esta proporcionalidad se cancelará sobre el número de materias efectivamente tomadas por el estudiante conforme al pensum académico.

Fondo para educación de los hijos de los trabajadores

El Banco elevará éste fondo a la suma de ochocientos cuarenta mil pesos (\$840.000.00), con destino a crédito para la educación de los hijos de los trabajadores, de acuerdo al siguiente Reglamento, y a partir de la vigencia de la presente convención:

Para estudios primarios por cada hijo, cinco mil pesos anuales.

Para estudios secundarios por cada hijo, ocho mil pesos anuales.

Para estudios universitarios por cada hijo, diez mil pesos semestrales.

Igualmente el Fondo para la educación de los hijos de los trabajadores cancelará al beneficiario del crédito el valor correspondiente al 10% sobre el crédito otorgado en las condiciones establecidas en el Reglamento vigente del Fondo de Estudio para los Trabajadores.

Podrán utilizar éste Fondo los trabajadores que devenguen sueldos hasta la última categoría del Escalafón y cobijará hasta un máximo de cinco hijos por trabajador.

Estos créditos no causarán intereses y el plazo para su cancelación será de acuerdo al período lectivo correspondiente, en cuotas mensuales o aportes extraordinarios.

El Comité Administrativo del Fondo, revisará, modificará y actualizará el Reglamento del Fondo el cual se incorpora a la presente Convención y como Anexo No. 4.

CAJA DE CREDITO AGRARIO, INDUSTRIAL Y MINERO

La Caja continuará con el sistema de crédito exclusivamente universitario para los trabajadores a su servicio, para los hijos de éstos, para los hijos de los trabajadores fallecidos a su servicio, para los hijos de los trabajadores jubilados, para los hijos de los trabajadores retirados con derecho a ju bilación por la Caja y para los hijos de los trabajadores ju bilados fallecidos.

- SEGURO EDUCATIVO

CAJA DE CREDITO AGRARIO, INDUSTRIAL Y MINERO

La Caja continuará reconociendo y reajustará los Seguros existentes para los hijos de los trabajadores fallecidos a su servicio, bajo las siguientes condiciones:

- a) El seguro cubrirá exclusivamente los estudios en planteles de primaria, bachillerato o similares, debidamente aprobados, y no podrá significar una especie de pensión y de uso discrecional por parte del beneficiario.
- b) Se pagará, con el fin indicado, una suma hasta de \$1.400.00 mensuales, o sea hasta de \$16.800.00 anuales para la educa ción de cada hijo por un término máximo de doce (12) años, o hasta la terminación de los estudios inicialmente seleccionados por el usuario, sin que exceda el término máximo fijado.
- c) Este beneficio cubrirá la totalidad de los hijos del traba jador fallecido al servicio de la Caja y se disfrutará a partir del primer año de primaria.

La edad máxima para disfrutarlo será de los veintiún años cumplidos.

ESCALAFON Y EVALUACION DE OFICIOS ASCENSOS

BANCO CENTRAL HIPOTECARIO

El Banco convocará al Comité de Evaluación a más tardar el día veintiocho (28) de febrero de 1986.

BANCO COLOMBO AMERICANO

El Banco por intermedio de su Jefe de Operaciones revisará conjuntamente con el empleado que así lo solicite, el escalafón interno del Banco para los empleados y así guiarlo en su carrera bancaria. El Banco dará a conocer a más tardar en 90 días después de la firma de la presente Convención el escalafón que tiene elaborado.

Para los ascensos o promociones se tendrá en cuenta ante todo la antigüedad, capacidad y estudio de los candidatos y ante iguales capacidades y estudios primará la antigüedad.

El Banco considerará que el Reporte Anual del empleado está directamente relacionado con el progreso de éste. Por esta razón después de informar al empleado sobre su reporte, si éste tuviera comentarios sobre lo en él consignado, podrá dirigirse al Jefe de Operaciones para las aclaraciones respectivas; en caso de persistir sus dudas, el empleado también podrá comentarlo con el Gerente.

Los reportes serán elaborados por el Jefe de la Sección respectiva, cuando este haya permanecido en dicha posición por un lapso no inferior a tres (3) meses, en caso contrario, será elaborado conjuntamente con el Jefe anterior o en su ausencia con el Jefe de Operaciones.

BANCO COLPATRIA

EL BANCO COLPATRIA organizará y pondrá en funcionamiento su escalafón de cargos, empleos, oficios, posiciones, responsa-

bilidades y categorías en el término de ciento ochenta (180) días contados a partir de la fecha de expedición de este Lau
do.

A excepción de los cargos de Presidente, Vicepresidente, Gerentes, Subgerentes, Secretarios Generales de nivel nacional, Revisores y Auditores de nivel nacional, todas las demás posi
ciones, cargos, empleos y oficios de los trabajadores del BAN
CO deben ser evaluados, estableciéndose en el escalafón un mí
nimo técnico de clasificación por la agrupación de funciones y responsabilidades homogéneas o similares y, consecuentemen
te, un número determinado de tipos o clases de salario.

La evaluación del trabajo se hará con base en la descripción previa de funciones y responsabilidades del cargo, posición, oficio o empleo y para la clasificación por puntos de los fac
tores que determinen su categoría, se aplicarán los coeficien
tes aceptados por la técnica y la experiencia, para medir, en cada caso, la influencia de los siguientes factores principales: antigüedad, experiencia, instrucción teórica mínima necesaria, esfuerzo físico que desarrolla, esfuerzo mental requerido, grado de responsabilidad económica, por equipos y sobre vidas humanas, peligros a que esté sometido el trabajador, condiciones ambientales, salud ocupacional e higiene industrial, capacidad de mando necesario, condiciones para los ascensos, condiciones para los traslados y normas compensato
rias que favorezcan al trabajador cuando no pueda considerar
se su ascenso por razones especiales.

Corresponderá también dentro del Escalafón hacer el análisis permanente y en cualquier tiempo de los oficios y el establecimiento de la importancia relativa que existe entre ellos; la definición de las categorías y la valoración de cada puesto, también en cualquier tiempo; la información permanente a los trabajadores y al Sindicato acerca del sistema; y la capa
citación de las personas encargadas del sistema.

En materia de ascensos, el BANCO tendrá en cuenta al personal más antiguo y capacitado para llenar las vacantes y ascensos que se presenten.

El BANCO enviará a la Organización Sindical copia autenticada

de todos los documentos de estudio, elementos de juicio, análisis y conclusiones en la medida en que vayan produciéndose relacionados con los procedimientos, actividades y trabajos dirigidos a establecer tanto la Evaluación de Oficios como el Escalafón, sus grados, jerarquías y categorías, a partir de la fecha de expedición de este Laudo Arbitral.

BANCO DE CALDAS

Designado un trabajador para una nueva posición y transcurridos dos meses de ejercicio en ella, se le debe confirmar previo concepto favorable de la Subgerencia Administrativa, y su sueldo se elevará al correspondiente de acuerdo al escalafón, siempre y cuando éste movimiento de personal constituya un ascenso de categoría. De todo nombramiento debe quedar constancia por escrito.

BANCO DE OCCIDENTE

El Banco de Occidente durante la vigencia de la presente Convención continuará el estudio sobre escalafón de categorías de cargos, acorde con las responsabilidades de los mismos a nivel nacional. Igualmente recomendará a los Directivos que en caso de vacantes o promociones se tenga en cuenta al personal más antiguo que por sus capacidades y méritos se hagan acreedores a la promoción.

BANCO DEL ESTADO

Régimen de Traslados

El Banco dará estricto cumplimiento a las disposiciones señaladas en el Código Sustantivo del Trabajo y demás normas concordantes en materia de traslados de trabajadores dentro de la estructura orgánica del Banco.

Régimen Promocional

Cuando quiera que se presente una vacante en los cargos amparados por el presente Pacto Colectivo de Trabajo, el Banco realizará un concurso para determinar las aptitudes de los aspirantes, teniendo en cuenta factores como la experiencia,

antigüedad, cursos especiales y, en general dominio respecto de las actividades y funciones que se vayan a desempeñar en el cargo.

BANCO DE LOS TRABAJADORES

Se incorpora a la presente Convención, el Reglamento del Escalafón, que como anexo No. 1 forma parte de la Convención Colectiva de Trabajo vigente, hasta el 30 de abril de 1986. Este Reglamento será revisado, modificado y actualizado a las nuevas condiciones, por el respectivo Comité de Administración, dentro de los sesenta (60) días siguientes a la firma de la presente Convención.

A partir de la firma de la presente Convención los antecedentes relacionados con llamadas de atención, amonestaciones y sanciones disciplinarias que se hayan aplicado y se reflejen en la hoja de vida, quedarán sin efectos después de transcurrido un año.

Entiéndese modificado el Reglamento anterior, Anexo No. 1, en los términos siguientes:

- a. Efectuada la promoción de un trabajador, el Banco se tomará un término de sesenta (60) días para evaluarlo y ratificarlo o devolverlo a su antiguo cargo en caso de evaluación negativa. Si el Banco no se pronunciare al respecto en uno de los dos sentidos, en el término citado, el trabajador queda ratificado automáticamente haciéndose acreedor al salario que le corresponde.
- b. Ninguna comisión en el Banco será superior a noventa (90) días por año.
- c. El Banco, inmediatamente se suscriba la actual Convención Colectiva, convocará al Comité encargado de la Administración del Escalafón para que efectúe las reformas que se deriven de la Convención Colectiva de Trabajo suscrita, y dé aplicación a las funciones allí existentes. Sin la observancia y estricto cumplimiento de las normas contempladas en el Reglamento de Escalafón, toda decisión que tome el Banco en éstas materias será inexistente.

BANCO SANTANDER

Para proveer una vacante de cargo que no sea de dirección, confianza y manejo con personal de inferior categoría, o sea, para efectuar un ascenso, el Banco hará un concurso sujeto a las siguientes pautas:

- a) Determinada la necesidad de proveer el cargo, el Banco informará, dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a la fecha en que se produzca la vacante, en la ciudad o dependencia respectiva, para que los trabajadores que ocupen cargos de categoría inferior puedan inscribirse como candidatos.
- b) La inscripción deberá hacerse dentro de un plazo no mayor a los cinco (5) días hábiles siguientes a la fecha de información del concurso.
- c) La vacante se llenará con el aspirante que obtenga el mayor puntaje que en ningún caso podrá ser inferior a sesenta y cinco (65) de acuerdo con el siguiente sistema evaluativo:
 - 1) Antigüedad: se darán dos (2) puntos por cada año completo de servicios al Banco con un máximo de cuarenta (40) puntos.
 - 2) Capacidad y Conocimiento: se establecerán mediante exámenes teóricos y prácticos independientes entre sí, sobre conocimientos operativos, normativos, generales apropiados para el desempeño del cargo de que se trate, con calificación máxima de veinticinco (25) puntos por cada examen.
 - 3) Educación: el bachillerato completo o su equivalente valdrá diez (10) puntos, y la universidad o la carrera intermedia dos (2) puntos por cada semestre aprobado. El puntaje máximo por educación será de veinte (20) en total.
 - 4) En caso de empate de dos o más candidatos, se escogerá el más antiguo.

- d) En caso de que ninguno de los aspirantes obtenga el punteo mínimo el Banco designará, para llenar la vacante, a la persona que el escoja libremente.
- e) Ningún trabajador podrá inscribirse para concurso más de una vez cada semestre.
- f) Mientras termina el proceso de concurso, el Banco podrá llenar provisionalmente la vacante.
- g) El Banco determinará en la circular de convocatoria a concurso el sueldo que devengará el ganador, sueldo que no podrá ser inferior al promedio que se tenga asignado para cargos de igual, análoga o similar categoría. El Banco no podrá llenar la vacante con un sueldo superior al determinado en la circular, sin realizar un nuevo concurso.
- h) La calificación de los candidatos será comunicada por el Banco en reunión a la cual invitará a la organización sindical, y el resultado será entregado a cada uno de los participantes.
- i) Las vacantes producidas por el cubrimiento de otra serán provistas por el Banco sin necesidad de nuevos concursos.

PARAGRAFO PRIMERO. Para efectuar los traslados y los ascensos no sujetos a concurso, el Banco deberá tener en cuenta las aptitudes, la experiencia, los conocimientos y, en igualdad de circunstancias, la mayor antigüedad de los trabajadores. Además, estos ascensos no sujetos a concurso, los hará el Banco de preferencia con traslados.

PARAGRAFO SEGUNDO. Estas normas se aplicarán mientras entre en vigencia el escalafón que se está confeccionando, caso en el cual los preceptos de este escalafón prevalecerá sobre ellas.

CAJA DE CREDITO AGRARIO, INDUSTRIAL Y MINERO

Exclusivamente para los cargos que a continuación se relacionan y para los trabajadores, que estén desempeñando esos cargos en propiedad a la fecha de la firma de la presente Conven

ción, será implantado el nuevo escalafón, de acuerdo con los puntajes a que llegó la comisión Asesora de Escalafón Caja Agraria-Sindicato y según los valores por punto cuyo producto significa el nuevo sueldo básico del cargo.

CARGOS	NUMERO PUNTOS	\$ VALOR PUNTOS
S U C U R S A L E S		
Subgerente	605	8.30
Secretario	423	8.30
Supervisor	343	8.30
Jefe de Servicios Bancarios	294	8.30
Jefe de Cartera	294	8.30
AGENCIA CATEGORIA ESPECIAL		
Director	585	7.80
Subdirector	423	7.80
Secretario	343	7.80
Jefe de Cartera	294	7.80
Jefe de Servicios Bancarios	294	7.80
AGENCIA CATEGORIA "A"		
Director	535	7.30
Subdirector	423	7.30
Secretario	343	7.30
Jefe de Cartera	257	7.30
Cajero Principal	257	7.30
AGENCIA CATEGORIA "B"		
Director	488	6.80
Secretario	343	6.80
Jefe de Cartera	257	6.80
AGENCIA CATEGORIA "C"		
Director	488	6.30
Secretario	343	6.30

AGENCIA ESPECIAL DE AHORROS

Director	455	7.80
Jefe de Servicios Bancarios	294	7.80
Cajero Principal	257	7.80
Contador	257	7.80

AGENCIA AHORROS CATEGORIA "A"

Director	415	7.30
Cajero Principal	257	7.30
Contador	257	7.30

AGENCIA AHORROS CATEGORIA "B"

Director	398	6.80
Cajero Principal	257	6.80
Contador	257	6.80

AGENCIA AHORROS CATEGORIA "C"

Director	398	6.30
Cajero Principal	257	6.30
Contador	257	6.30

Queda claramente establecido que el escalafón vigente cobijará única y exclusivamente los cargos relacionados y en consecuencia, no dará lugar a ninguna analogía con otros cargos aunque tengan un carácter similar.

PARAGRAFO 1. El valor de cada punto se aumentará de acuerdo con lo pactado en el Artículo anterior para los sueldos básicos.

PARAGRAFO 2. La Comisión Asesora del Escalafón actualizará la tabla anterior, teniendo en cuenta los aumentos de convenciones anteriores que la afecten y el aumento pactado en la presente convención.

La Comisión Asesora del Escalafón continuará adelantando el estudio del Escalafón correspondiente a Casa Principal y a las sucursales y agencias, actualizando los cargos existentes

e incluyendo los nuevos.

Las partes deberán presentar un anteproyecto de escalafón por separado, dentro de los ciento cincuenta (150) días calendarios siguientes a la firma de esta Convención, después de lo cual la Comisión tendrá noventa (90) días para plasmarlos en un solo proyecto y posteriormente tendrá noventa (90) días más para definir el escalafón de la institución.

Para efecto de la elaboración de los anteproyectos, y el escalafón se tendrá en cuenta entre otros los siguientes factores: estudios realizados, antigüedad y sistema de puntaje.

En caso de no lograrse una decisión conjunta por haberse producido un empate, se solicitará a la Gerencia General el nombramiento de un miembro de la Junta Directiva para que adopte una decisión final, la cual será así mismo obligatoria para las partes. Antes de surtirse el trámite acordado en el presente artículo no podrá aplicarse ningún escalafón en la Caja.

Una vez aprobado el escalafón la comisión continuará funcionando para resolver los problemas que se pudiesen presentar en la aplicación del mismo.

Comisión Asesora permanente

La Comisión Asesora de Escalafón, paritaria Caja Agraria-Sindicato, que ha venido funcionando, queda establecida con carácter permanente e integrada por tres (3) miembros de la Caja y tres (3) miembros del Sindicato y tendrá como objetivo mantener actualizado el Escalafón, estudiar y sugerir los proyectos para los manuales de funciones, Evaluación de Méritos, Plantas Básicas de Personal y Carrera Administrativa.

Cualquier error que se encuentre en el puntaje del Escalafón pactado, con relación al estudio original Caja Agraria-Sindicato, será estudiado por la Comisión Asesora Permanente del Escalafón y ésta sugerirá inmediatamente las modificaciones necesarias a la administración de la Caja, sin efecto retroactivo.

Extensión

La Caja podrá continuar aplicando el Escalafón, dentro de sus posibilidades financieras.

Reclamos

Para el estricto cumplimiento de lo previsto en el Artículo 143 del Código Sustantivo del Trabajo, se procederá a resolver el reclamo dentro del término de treinta (30) días, contados a partir de la fecha de recibo de la solicitud del trabajador. Si fuere resuelto favorablemente tendrá efecto desde cuando se crearon las causas que lo originaron. Para el estudio se requiere el concepto del inmediato superior, dentro del mismo término previsto.

Régimen Promocional

Cuando se presente una vacante, la Caja ubicará a un empleado que desempeñe un puesto de categoría inmediatamente inferior, teniendo en cuenta todos los factores establecidos para la elaboración de los proyectos y definición del escalafón así como también su experiencia y dominio de los negocios que vaya a manejar. Sobre las anteriores bases se tendrá en cuenta, preferencialmente, el personal de mayor antigüedad para la promoción a mejores cargos, siendo este último factor de prioritario cumplimiento, cuando se trate de decidir entre trabajadores de condiciones similares.

Igualmente se tendrán en cuenta para lo dispuesto en este artículo, los cursos realizados en el SENA.

La provisión de cargos técnicos y de altos directivos no estará sujeta a ninguna restricción.

E S T A B I L I D A D

- CONTRATOS DE TRABAJO

BANCO COLOMBO-AMERICANO

a. Que con motivo de la transformación o colombianización del

- Banco prevista por la Ley, éste declara que todos los contratos individuales de trabajo continuarán en vigencia y bajo el mismo tenor y, en consecuencia a esta circunstancia, no se extinguen, suspenden, ni modifican los contratos de trabajo firmados entre el Banco y sus trabajadores.
- b. En el evento de que se realice la transformación o colombianización del Banco prevista en la Ley o se efectúe un cambio o razón social, o cualquier otro evento similar, las convenciones colectivas de trabajo suscritas entre el Bank of América National Trust and Savings Association y el Sindicato de Trabajadores del Bank of América National Trust and Savings Association continuarán vigentes.

Contrato de Aprendizaje

El Banco Colombo Americano dará estricto cumplimiento a lo establecido en los contratos de trabajo que suscribe el Banco con los aprendices del Sena, en lo relacionado con la prelación de llenar las vacantes que se presenten en el Banco con los aprendices que estén laborando o hayan laborado en el Banco, siempre y cuando el aspirante tenga la certificación de aprobación final del curso del Sena.

BANCO COLPATRIA

Las disposiciones de este Laudo Arbitral constituyen cláusulas obligatorias y parte integrante de los contratos individuales de trabajo existentes o de los que se celebren posteriormente con los trabajadores del BANCO COLPATRIA. En concordancia con lo anterior, el BANCO subrogará los contratos y reglamentos vigentes y les introducirá las modificaciones a que haya lugar.

BANCO COMERCIAL ANTIOQUEÑO

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

BANCO DE CALDAS

La Empresa no tendrá a su servicio celadores y azafatas con-

tratados por terceros. Sus contratos se harán por escrito a término indefinido. Este artículo no rige cuando se trata de contratar personal para reemplazar vacaciones o incapacidades de los anteriores.

Contrato de Aprendizaje

Cuando al aprendiz se le haga contrato a término indefinido, el período lectivo y productivo que haya cumplido al servicio del Banco, le será computado para efectos de la antigüedad.

Cuando un aprendiz del Sena sea contratado definitivamente como empleado de planta, la Empresa le asignará como remuneración la que corresponde a su cargo en atención al puntaje señalado por el escalafón.

BANCO DE COLOMBIA

Las disposiciones normativas de la Convención Colectiva se consideran incorporadas a los Contratos Individuales de Trabajo, y toda disposición o reglamento en contra de los fines expresos en la misma que tienda a desvirtuar o contradecir sus estipulaciones, se entenderá como inexistente.

BANCO DE OCCIDENTE

Acuerdan las partes que los contratos de trabajo que el Banco de Occidente celebre en el futuro con sus trabajadores serán preferencialmente a término indefinido, no obstante en casos especiales, cuando las circunstancias lo requieran, podrá celebrar contratos con contratistas independientes o a término fijo de acuerdo a lo establecido por la ley. También se acordó entre las partes que el Banco podrá dar aplicación a lo dispuesto por los artículos 7o. y 8o. del Decreto 2351 de 1965 y normas concordantes presentes o futuras. Cuando se produzca la terminación de un contrato por justa causa, esto es, conforme al artículo 7o. del citado decreto, el trabajador podrá acudir a la comisión de reclamos para que se estudie la justa causa aplicada a la terminación unilateral del contrato de trabajo. Si no hubiere acuerdo en la comisión de reclamos o si esta encuentra que la causal ha sido bien aplicada, el trabajador podrá acudir a la justicia laboral a fin de que su

situación sea decidida por el Juez competente.

BANCO DE LOS TRABAJADORES

El Banco desarrollará todas las actividades enmarcadas dentro de la actual estructura del Escalafón de cargos y salarios, con personal contratado a término indefinido.

En todos los casos los contratos de trabajo se consideran de duración indefinida, con excepción de aquellos que se celebren para atender funciones circunstanciales o trabajos transitorios relacionados con: administración, vigilancia, aseo, refacción y mantenimiento de aquellos bienes recibidos por el Banco en dación de pago y aquellos contratados para realizar estudios técnicos o especializados de asesoría, cuya duración podrá ser hasta por un año, quienes no serán cobijados por los beneficios convencionales.

La naturaleza de la relación laboral no podrá ser modificada por ninguna causa, ni los Contratos de Trabajo desmejorados o alterada la prestación de servicios, sin que medie autorización expresa y/o consentimiento del trabajador.

Parágrafo. Los trabajadores que pertenezcan al Banco por un contrato diferente al de término indefinido, quedarán vinculados al Banco por ésta clase de contrato, salvo las excepciones previstas en éste artículo.

CAJA DE CREDITO AGRARIO, INDUSTRIAL Y MINERO

Condiciones de Admisión

La Caja dará en todo tiempo y sin excepción, plena efectividad a la declaración de su Junta Directiva del 10 de Octubre de 1.958, especialmente a lo dispuesto en su cláusula 4a. que dice: "igualmente no se considerará para ser admitido al servicio de la Caja a quien presente recomendaciones distintas de las que acrediten una limpia hoja de vida, una moralidad excepcional y la aptitud y experiencia indispensable para el cargo a que aspira".

Cuando se presenten varios aspirantes de diferente opinión

política, será preferido el que reúna las condiciones de que habla el Reglamento Interno de Trabajo y normas vigentes.

Período de Prueba

El período de prueba no puede exceder de dos (2) meses. Cuando el período de prueba se pacte por un lapso menor a dos (2) meses, las partes pueden prorrogarlo antes de vencerse este período y sin que el tiempo total de la prueba pueda exceder en ningún caso de dos (2) meses. En el evento de celebrarse un nuevo contrato, éste se entenderá celebrado por término indefinido. El período de prueba debe ser estipulado por escrito y en caso contrario los servicios se entienden regulados a término indefinido.

PARAGRAFO. El período de prueba es la etapa inicial del contrato de trabajo y tiene por objeto, por parte del patrono, apreciar las aptitudes del trabajador, y por parte de éste, la conveniencia de las condiciones de trabajo.

Contrato a Término Indefinido

El contrato a término indefinido es el que no se ha estipulado a término fijo o cuya duración no esté determinada por la obra o la naturaleza de la labor contratada, o no se refiera a un trabajo ocasional o transitorio. El contrato de trabajo tendrá vigencia mientras subsistan las causas y la materia del trabajo. Con todo, el trabajador podrá darlo por terminado mediante aviso escrito con antelación no inferior a treinta (30) días, para que el patrono lo reemplace. En caso de no dar aviso oportunamente o de cumplirlo sólo parcialmente, el trabajador deberá pagar a la Caja una indemnización equivalente a treinta (30) días de salario que podrá descontar de lo que le adeude al trabajador por salarios y prestaciones sociales.

Contrato a término fijo

El contrato a término fijo debe constar siempre por escrito y su duración no puede ser inferior a un (1) año ni superior a tres (3). Sin embargo, si se trata de labores ocasionales o transitorias de reemplazar temporalmente al personal en vaca

ciones o en uso de licencia, de atender el incremento a la producción, el transporte o las ventas, circunstancia que se hará constar siempre por escrito, debidamente motivada en el contrato, el término podrá ser inferior a un (1) año, sin dar lugar en ningún caso a renovación de ninguna naturaleza.

Realización de labores mediante el sistema de contratistas

La Caja no contratará con Agencias Temporales, bolsas de empleo o terceros personal para la prestación de servicios que vienen siendo desempeñados en la fecha por trabajadores vinculados por contrato de trabajo con la misma, salvo casos muy especiales que la Administración determinará.

Sustitución Patronal y Unidad de Empresa

La Caja reconoce que la sustitución del patrono no extingue el contrato de trabajo, el sustituido responderá solidariamente con el sustituto, por todas las obligaciones anteriores. Además, la Caja no adoptará medidas que tiendan a desconocer el principio de la unidad de Empresa.

- INDEMNIZACION POR TERMINACION UNILATERAL DEL CONTRATO DE TRABAJO SIN JUSTA CAUSA

BANCO CAFETERO

El Banco Cafetero no aplicará a sus trabajadores el Artículo 8o. del Decreto 2351 de 1965, en el lapso comprendido entre el primero (1o.) de diciembre de mil novecientos ochenta y cinco (1985) y el treinta y uno (31) de marzo de mil novecientos ochenta y seis (1986), inclusive.

BANCO COLOMBO-AMERICANO

El Banco en reconocimiento a la Estabilidad de sus Trabajadores, cuando termine el contrato de trabajo sin Justa Causa, indemnizará de acuerdo con la ley, con 45 días de salario al trabajador que tuviere un tiempo de servicio no mayor de un año.

Si el trabajador tuviere más de un año de servicios continuos,

se le pagarán en vez de los 45 días de ley, 60 días de salario por el primer año de servicios, 30 días adicionales por cada año de servicio hasta el quinto año, 40 días adicionales por cada año de servicio del quinto al décimo año, 45 días adicionales por cada uno de los años de servicio y subsiguientes al décimo y proporcionalmente por fracciones, para cualquier tiempo de servicios.

Esta norma convencional incluye la tabla de indemnizaciones establecida en el Código Sustantivo del Trabajo, según el Decreto 2351 de 1965 en su Artículo 8o. que fija la indemnización por cancelación del contrato sin Justa Causa.

BANCO COLPATRIA

El Artículo 34 de la Convención Colectiva de Trabajo celebrada el 22 de octubre de 1.983, quedará así:

En caso de terminación unilateral por parte del BANCO de un contrato de trabajo de naturaleza indefinida sin justa causa comprobada, adicional a la indemnización prevista en el Artículo octavo (8o.) del Decreto 2351 de 1.965, el BANCO COLPATRIA pagará al respectivo trabajador los siguientes días del último salario:

Para empleados con:

- a. Más de dos (2) meses de servicio hasta un (1) año, el valor de quince (15) días del último salario.
- b. Más de un (1) año de servicio hasta dos (2) años, el valor de dieciocho (18) días del último salario.
- c. Más de dos (2) años de servicio hasta tres (3) años, el valor de diecinueve (19) días del último salario.
- d. Más de tres (3) años de servicio hasta cuatro (4) años, el valor de veinte (20) días del último salario.
- e. Más de cuatro (4) años de servicio hasta cinco (5) años, el valor de veintiún (21) días del último salario.

- f. Más de cinco (5) años de servicio hasta seis (6) años, el valor de veintidos (22) días del último salario.
- g. Más de seis (6) años de servicio hasta siete (7) años, el valor de veintitres (23) días del último salario.
- h. Más de siete (7) años de servicio hasta ocho (8) años, el valor de veinticuatro (24) días del último salario.
- i. Más de ocho (8) años de servicio hasta nueve (9) años, el valor de veinticinco (25) días del último salario.
- j. Más de nueve (9) años de servicio hasta diez (10) años, el valor de veintiseis (26) días del último salario.

PARAGRAFO. Los valores contemplados en la tabla anterior, se liquidarán por año cumplido y proporcionalmente al tiempo de servicio.

BANCO COMERCIAL ANTIOQUEÑO

El Banco garantiza la estabilidad del personal amparado por esta convención, pero podrá dar por terminado el contrato de trabajo por las justas causas contempladas en la ley vigente.

Cuando no haya justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo, lo podrá hacer el Banco mediante el pago de las siguientes indemnizaciones que se liquidarán de acuerdo con el último sueldo fijo mensual asignado:

- a) Para empleados con más de dos (2) meses y hasta seis (6) meses de servicio continuo, el valor de 93 días.
- b) Para empleados con más de seis (6) meses y menos de un (1) año de servicio continuo, el valor de 123 días.
- c) Para empleados que tengan más de un (1) año y hasta dos (2) años de servicio continuos, el valor de 146 días.
- d) Para empleados que tengan más de dos (2) años y hasta tres (3) años de servicio continuos, el valor de 161 días.

e) Para empleados que tengan más de tres (3) años y hasta cuatro (4) años de servicio continuos, el valor de 176 días.

f) Para empleados que tengan más de cuatro (4) años y hasta cinco (5) años de servicio continuos, el valor de 193 días.

g) Para empleados que tengan más de cinco (5) años y hasta seis (6) años de servicio continuos, el valor de 234 días.

h) Para empleados que tengan más de seis (6) años y hasta siete (7) años de servicio continuos, el valor de 253 días.

i) Para empleados que tengan más de siete (7) años y hasta ocho (8) años de servicio continuos, el valor de 273 días.

j) Para empleados que tengan más de ocho (8) años y hasta nueve (9) años de servicio continuos, el valor de 293 días.

k) Para empleados que tengan más de nueve (9) años y hasta diez (10) años de servicio continuos, el valor de 313 días.

l) Para empleados que tengan más de diez (10) años se dará la tabla de indemnización que prescribe el Decreto Ley 2351 de 1.965, así:

"123 días por el primer año de servicio y 48 días más por cada año subsiguiente. Es entendido que las anteriores cifras se liquidarán por años cumplidos y proporcionalmente por fracción de año".

BANCO DE BOGOTA

En caso de terminación unilateral por parte del Banco sin justa causa comprobada de un contrato a término indefinido, en lugar de las indemnizaciones previstas en el artículo 80 del Decreto 2351 de 1965, pagará al respectivo trabajador las siguientes indemnizaciones:

a. Para trabajadores hasta con un año de servicios continuos, el valor de 87 días del último salario.

- b. Para trabajadores con 1 año y 1 día de servicios continuos y hasta 2 años, el valor de 132 días del último salario.
- c. Para trabajadores con 2 años y 1 día de servicios continuos y hasta 3 años, el valor de 152 días del último salario.
- d. Para trabajadores con 3 años y 1 día de servicios continuos y hasta 4 años, el valor de 167 días del último salario.
- e. Para trabajadores con 4 años y 1 día de servicios continuos y hasta 5 años, el valor de 197 días del último salario.
- f. Para trabajadores con 5 años y 1 día de servicios continuos y hasta 6 años, el valor de 227 días del último salario.
- g. Para trabajadores con 6 años y 1 día de servicios continuos y hasta 7 años, el valor de 247 días del último salario.
- h. Para trabajadores con 7 años y 1 día de servicios continuos y hasta 8 años, el valor de 267 días del último salario.
- i. Para trabajadores con 8 años y 1 día de servicios continuos y hasta 9 años, el valor de 292 días del último salario.
- j. Para trabajadores con 9 años y 1 día de servicios continuos y hasta 10 años, el valor de 317 días del último salario.

Se aclara que en la tabla anterior estan incluidas las indemnizaciones del artículo 8o. del Decreto 2351 de 1965 y además, que las indemnizaciones se liquidarán por año cumplido y proporcionalmente al tiempo servido.

BANCO DE COLOMBIA

En caso de terminación unilateral por parte del Banco sin justa causa comprobada de un Contrato de Trabajo a término

indefinido, se pagarán al trabajador despedido las indemnizaciones previstas en el Artículo 8o. del Decreto 2351 de mil novecientos sesenta y cinco (1965), aumentadas en un 50%.

BANCO DEL COMERCIO

El Banco garantiza la estabilidad del personal amparado por esta Convención, pero podrá dar por terminado el contrato de trabajo de dicho personal por las justas causas contempladas en la Ley vigente.

Cuando no haya justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo, lo podrá hacer el Banco causando a favor del trabajador las indemnizaciones que le correspondan, aumentadas según la siguiente tabla:

Los trabajadores con menos de seis (6) meses de servicio recibirán el equivalente a setenta (70) días de sueldo básico mensual; los trabajadores con más de seis (6) meses y menos de un año, recibirán el equivalente a ochenta (80) días de sueldo básico mensual.

Los trabajadores de un año de servicio y menos de dos (2) años, recibirán el equivalente a ciento diez (110) días de sueldo básico mensual.

Los trabajadores con dos (2) años o más de servicios, pero menos de cinco (5), además de los ciento diez (110) días de base a que se refiere el inciso anterior, recibirán el equivalente a veintisiete (27) días adicionales de sueldo básico mensual, por año de servicio.

Los trabajadores con cinco (5) años o más de servicios pero menos de seis (6), además de los ciento diez (110) días de base a que se refiere el inciso anterior, recibirán el equivalente a treinta y siete (37) días del sueldo básico mensual, por año de servicio.

Los trabajadores que tengan seis (6) o más años de servicio, pero menos de diez (10) años, además del salario de ciento tres (103) días de base recibirán el equivalente a treinta (30) días de sueldo básico mensual, por año de servicio.

Los trabajadores con diez (10) o más años de servicio, solo podrán ser despedidos por "justa causa", debidamente comprobada ante el Comité de Reclamos.

BANCO DE LA REPUBLICA

El artículo tercero (3o.) de la convención colectiva del veinte (20) de diciembre de mil novecientos setenta y siete (1977), a partir de la vigencia de la presente convención, quedará así:

Las indemnizaciones de que trata el artículo 8o. del Decreto 2351 de 1965, ordinal 4o., literales a), b) y c), se liquidarán en la siguiente forma, en tratándose de contratos a término indefinido:

- a) Cincuenta (50) días de salario cuando el trabajador tuviere un tiempo de servicio no mayor de un (1) año.
- b) Si el trabajador tuviere más de un (1) año de servicio continuo y menos de cinco (5), se le pagarán veintidós (22) días adicionales de salario sobre los cincuenta (50) básicos del literal a), por cada uno de los años de servicio subsiguientes y proporcionalmente por fracción.
- c) Si el trabajador tuviere cinco (5) o más años de servicio continuo y menos de diez (10), se le pagarán veintiocho (28) días adicionales de salario sobre los cincuenta (50) básicos del literal a), por cada uno de los años de servicio subsiguientes al primero y proporcionalmente por fracción.

BANCO DE LOS TRABAJADORES

El Banco pagará las siguientes indemnizaciones extralegales, en los casos de despido sin justa causa:

Desde dos (2) meses un (1) día de servicios hasta seis (6) meses el 22% sobre lo legal.

Desde seis (6) meses un (1) día de servicios hasta doce (12) meses el 27% sobre lo legal.

Desde doce (12) meses un (1) día de servicios hasta veinticuatro (24) meses el 62% sobre lo legal.

Desde veinticuatro (24) meses un (1) día de servicios hasta treinta y seis meses (36) el 72% sobre lo legal.

Desde treinta y seis (36) meses un (1) día de servicios hasta sesenta (60) meses el 97% sobre lo legal.

Desde sesenta (60) meses un (1) día de servicios en adelante, el 102% sobre lo legal.

BANCO INDUSTRIAL COLOMBIANO

El Banco pagará a los trabajadores que despida sin justa causa comprobada, una indemnización igual a la establecida por el Código Sustantivo del Trabajo (Decreto 2351 de 1.965, artículo 80.) y una indemnización adicional según la siguiente tabla:

- Para trabajadores con más de dos meses de servicio y hasta un año: veintidos (22) días de salario.
- Con más de un año y hasta dos años: treinta y tres (33) días de salario.
- Con más de dos años y hasta tres años: cuarenta y cuatro (44) días de salario.
- Con más de tres años y hasta cuatro años: cincuenta y cinco (55) días de salario.
- Con más de cuatro años y hasta cinco años: sesenta y seis (66) días de salario.
- Con más de cinco años y hasta seis años: setenta y siete (77) días de salario.
- Con más de seis años y hasta siete años: ochenta y ocho (88) días de salario.
- Con más de siete años: noventa y ocho (98) días de salario.

BANCO POPULAR

Cuando el Banco dé por terminado unilateralmente un Contrato de trabajo sin invocar justa causa, pagará al respectivo trabajador a título de indemnización, según su antigüedad, en forma proporcional por fracción de año, uno de los valores contenidos en la tabla siguiente:

- a) Ochenta y cinco (85) días de salario, cuando el trabajador tuviere un tiempo de servicio continuo al Banco menor de (1) año.
- b) Si el trabajador tuviere un (1) año o más de servicio continuo y menos de cinco (5), se le pagarán cuarenta y ocho (48) días adicionales de salario sobre los ochenta y cinco (85) básicos del literal a), por cada uno de los años de servicio subsiguientes al primero y proporcionalmente por fracción.
- c) Si el trabajador tuviere cinco (5) años o más de servicios continuos y menos de diez (10), se le pagarán sesenta y cuatro (64) días adicionales de salario sobre los ochenta y cinco (85) básicos del literal a), por cada uno de los años de servicios subsiguientes al primero y proporcionalmente por fracción.
- d) Si el trabajador tuviere diez (10) años o más de servicios continuos, se le pagarán sesenta y nueve (69) días adicionales de salario sobre los ochenta y cinco (85) básicos del literal a) por cada uno de los años de servicios subsiguientes al primero y proporcionalmente por fracción.

PARAGRAFO. Con todo, cuando el trabajador hubiere cumplido diez (10) años de servicios continuos y fuere despedido sin justa causa, el juez del Trabajo podrá mediante demanda del trabajador, ordenar el reintegro de éste en las mismas condiciones de empleo de que antes gozaba, y el pago de los salarios dejados de percibir, o la indemnización en dinero prevista en el literal d), de este punto. Para decidir entre el reintegro o la indemnización, el juez estimará y tomará en cuenta las circunstancias que aparezcan en el juicio, y si de esta apreciación resulta que el reintegro no fuere aconseja-

ble en razón de la incompatibilidad creada por el despido, podrá ordenar, en su lugar, el pago de la indemnización.

CAJA DE CREDITO AGRARIO, INDUSTRIAL Y MINERO

Indemnización por despido sin justa causa.

En los casos de despido sin justa causa la Caja reconocerá una indemnización de acuerdo con la siguiente tabla:

En contratos a término indefinido	Indemnizaciones (equivalente al Salario)
a) Para trabajadores con no más de un año de servicios continuos.	a) 104 días.
b) Para trabajadores con más de un año y menos de 5 de servicios continuos.	b) 104 días y 27 más por año subsiguiente al primero y proporcionalmente por fracción.
c) Para trabajadores con 5 o más años y menos de 10 años de servicios continuos.	c) 172 días y 35 más por año subsiguiente al primero y proporcionalmente por fracción.
d) Para trabajadores con 10 o más años de servicios continuos.	d) 139 días y 40 más por año subsiguiente al primero y proporcionalmente por fracción o reintegro del trabajador por decisión del juez en los términos de que trata el Artículo 54 de la presente convención.

La aplicación de la tabla anterior se hará sin perjuicio de aplicar las normas legales vigentes en el momento en que ocurra el despido, si fueren más favorables al trabajador.

Despidos sin Justa Causa

A partir de la firma de la presente Convención, la Caja no

podrá despedir a ningún trabajador sin justa causa. Con todo, cuando el trabajador no hubiere cumplido (10) años de servicios continuos y fuere despedido sin justa causa, se le pagará la indemnización pactada en el artículo 45, pero cuando hubiere cumplido diez (10) años o más, el Juez de trabajo podrá, mediante demanda del trabajador, ordenar su reintegro en las mismas condiciones de empleo de que antes gozaba y el pago de salarios dejados de percibir o la indemnización en dinero prevista en la presente Convención.

Para decidir entre el reintegro o la indemnización, el Juez deberá estimar y tomar en cuenta las circunstancias que aparezcan en el juicio y si de esa apreciación resulta que el reintegro no fuere aconsejable en razón de las incompatibilidades creadas por el despido, podrá ordenar, en su lugar, el pago de la indemnización.

**- PROTECCION AL DERECHO DE ASOCIACION. NO REPRESALIAS.
NO CELEBRACION DE PACTOS COLECTIVOS. VARIOS.**

BANCO CAFETERO

El Banco Cafetero reitera su respeto al derecho que tienen los trabajadores de sindicalizarse y continuará acatando todas las disposiciones en materia laboral, y de protección al derecho de Asociación profesional.

Considéranse como actos atentatorios contra el derecho de asociación sindical por parte del patrono:

- a) Obstruir o dificultar la afiliación de su personal a una organización sindical de las protegidas por la ley mediante dádivas o promesas, o condicionar a esa circunstancia la obtención o conservación del empleo o el reconocimiento de mejoras o beneficios.
- b) Despedir, suspender o modificar las condiciones de trabajo de los trabajadores en razón a sus actividades encaminadas a la fundación de organizaciones sindicales.
- c) Negarse a negociar con las organizaciones sindicales que hubieren presentado sus peticiones de acuerdo con los pro-

cedimientos legales.

- d) Despedir, suspender o modificar las condiciones de trabajo de su personal sindicalizado con el objeto de impedir o dificultar el ejercicio del derecho de asociación.
- e) Adoptar medidas de represión contra los trabajadores por haber acusado, testimoniado o intervenido en las investigaciones administrativas tendientes a comprobar la violación de esta norma.
- f) Imponer sanciones o despidos a Directivos o Representantes Sindicales, por causa o con ocasión del ejercicio de la actividad sindical desarrollada en los términos de la ley.

Durante el tiempo que duren los conflictos colectivos, el Banco no podrá despedir a ningún trabajador que haya participado directa o indirectamente en el mismo, sino por justa causa comprobada.

En consecuencia, no ejercerá ninguna presión ni cualquier otra represalia contra los trabajadores que apoyaron al Sindicato en la discusión del presente pliego de peticiones, y levantará las llamadas de atención que se hubieren producido por esta causa.

BANCO CENTRAL HIPOTECARIO

El Banco retirará los memorandos de llamada de atención de la hoja de vida de todo trabajador que durante los seis (6) meses siguientes a la fecha de la firma de esta Convención no sea sancionado disciplinariamente.

BANCO COLOMBO AMERICANO

No Represalias

El Banco se compromete a no ejercer represalias de ninguna naturaleza, en ningún tiempo, con ocasión o por razones de los conflictos colectivos de trabajo, contra los Miembros de la Comisión Negociadora, de las Juntas Directivas, de los Delegados de la Asamblea Nacional o de cualquier trabajador que haya in-

tervenido directa o indirectamente en los conflictos.

No Celebración de Pactos Colectivos

Mientras esté vigente la Personería Jurídica del SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DEL BANCO COLOMBO AMERICANO "SINTRABAN-CAM" el Banco no podrá celebrar pactos colectivos directamente con sus trabajadores. En caso de que llegare a hacerlo, dicho pacto no tendrá ninguna validez y en ningún momento podrán oponerse o reputarse como válidos frente a las convenciones colectivas suscritas entre el Banco y el Sindicato.

BANCO COLPATRIA

El BANCO COLPATRIA no podrá ejercer represalias por la presentación del Pliego de Peticiones ni por el apoyo al mismo, dentro de los límites fijados por la Ley al respecto. En el evento de que impusiere alguna sanción como represalia por tales hechos, deberá revocarla.

BANCO COMERCIAL ANTIOQUEÑO

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

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

BANCO DE BOGOTA

El Banco no ejercerá ningún tipo de represalias ni ahora ni en el futuro contra los trabajadores por haber participado en la presentación, discusión y defensa del presente pliego de peticiones.

BANCO DE CALDAS

Protección al Derecho de Asociación

La Empresa respetará rigurosamente el derecho que tienen sus trabajadores a afiliarse a Sindebancaldas, siéndole prohibido sugerir o dificultar su afiliación, estimular al sindicalizado a retirarse de la agremiación sindical o a renunciar a cualquier elección que fuere acordada por los dirigentes del Sindicato.

No Represalias

La Empresa continuará con su política tradicional de justo y cordial tratamiento a todo el personal a su servicio sin ninguna discriminación.

La Empresa, de acuerdo con las normas legales vigentes, no despedirá ninguno de sus trabajadores ni aplicará sanciones disciplinarias, ni ejercerá represalias contra ninguno de sus trabajadores con motivo de la presentación del pliego de peticiones y mientras dure la negociación.

BANCO DE CREDITO Y COMERCIO DE COLOMBIA

EL BANCO DE CREDITO Y COMERCIO DE COLOMBIA (ANTES BANCO MERCANTIL) continuando su política de acercamiento con sus colaboradores no ejercerá ningún acto que implique desmejoramiento de sus condiciones de trabajo con motivo u ocasión del conflicto colectivo, ni aplicará sanciones disciplinarias derivadas de las autoridades administrativas del trabajo, ni solicitará investigación a las mismas, de actos o hechos originados en la Negociación del Pliego de Peticiones.

BANCO DEL COMERCIO

El Banco no ejercerá ningún tipo de represalias ni ahora ni en el futuro contra los trabajadores por haber participado en la presentación, discusión y defensa del presente Pliego de Peticiones.

BANCO DEL ESTADO

Represalias y Acumulación de Beneficios

El Banco se compromete a no tomar represalias de ninguna naturaleza contra los trabajadores que intervinieron directa o indirectamente en las actividades desarrolladas durante la tramitación del "Pliego de Peticiones" que ha dado origen al presente Pacto Colectivo de Trabajo. De otra parte, los mejoramientos en cualquier forma de las condiciones de trabajo obtenidos por los trabajadores del Banco del Estado afiliados a sindicatos mediante convenciones colectivas y/o laudos arbitrales o que se afilien posteriormente a tales agremiaciones o se retiren de ellas, no se acumularán, en ningún caso, a las conquistas laborales logradas en el presente Pacto Colectivo de Trabajo.

Comité de Integración

Créase un comité de integración constituido por cuatro (4) representantes de los trabajadores, escogidos entre los negociadores principales y suplentes de este Pacto y que provengan cada uno de las diferentes Zonas Administrativas en que se encuentra dividido el Banco y cuatro (4) representantes de este último.

Dicho organismo tendrá a su cargo la revisión periódica de las bases de información en que se sustentó la negociación del presente Pacto Colectivo y de crear y fomentar canales de comunicación entre los distintos estamentos del Banco, para que de mutuo acuerdo se presenten y revisen alternativas para el mejoramiento del nivel de vida de los empleados amparados por este instrumento de contratación colectiva. Este comité queda debidamente facultado por los representantes de las partes para tomar las decisiones que consultando los objetivos del mismo y la realidad del Banco propendan por una adecuada información de las partes intervinientes.

Fíjase el final de la primera quincena de los meses de Febrero, Mayo, Agosto y Noviembre para realizar las reuniones del comité previa convocatoria por parte de la División de Recursos Hu

manos. Para una mejor ilustración, el Banco podrá invitar a funcionarios de las distintas áreas especializadas de la Entidad para que emitan sus conceptos.

BANCO DE LA REPUBLICA

No Represalias

El Banco no ejercerá ningún acto de represalia contra los trabajadores por su participación en la negociación del pliego de peticiones y del conflicto colectivo suscitado por la negociación.

No celebración de Pactos Colectivos

El Banco se compromete a no celebrar pactos colectivos de trabajo con empleados no sindicalizados durante la vigencia de la presente convención.

BANCO DE LOS TRABAJADORES

Consideráanse como actos atentatorios contra el derecho de Asociación Sindical, por parte del patrono :

- a. Obstruir o dificultar la afiliación de su personal a SINALBANTRA, mediante dádivas o promesas, o condicionar a esa circunstancia la obtención o conservación del empleo o el reconocimiento de mejoras o beneficios.
- b. Despedir al trabajador y/o trabajadores, suspender o modificar las condiciones de trabajo de los trabajadores en razón de sus actividades encaminadas a la fundación de organizaciones sindicales de segundo o tercer grado.
- c. Negarse a negociar con SINALBANTRA las peticiones presentadas de acuerdo con los procedimientos legales.

- d. Despedir al trabajador o trabajadores, suspender o modificar las condiciones de trabajo de su personal sindicalizado con el objeto de impedir o dificultar el derecho de Asociación.
- e. Adoptar medidas de represión contra los trabajadores por haber acusado, testimoniado o intervenido en las investigaciones administrativas tendientes a comprobar la violación de esta norma.

El Banco reitera su respeto al derecho que tienen los trabajadores de sindicalizarse y continuará acatando todas las disposiciones en materia laboral y de protección al derecho de Asociación. En consecuencia, no ejercerá ninguna presión ni cualquiera otra represalia contra los trabajadores a SINALBANTRA afiliados.

Desde la presentación de todo pliego de peticiones y hasta la firma de la respectiva Convención Colectiva de Trabajo, el Banco no podrá despedir a ningún trabajador que haya participado directa o indirectamente en el mismo, sino por justa causa comprobada.

Toda disposición y/o reglamento emanado del Banco que desvirtúe, desconozca, viole o tergiversare los derechos convencionales, se tendrá como nula e inexistente.

PARAGRAFO PRIMERO : Es entendido que todo derecho adquirido por los trabajadores al servicio del Banco, ya sea por costumbre, resolución o actas de la Junta Directiva del Banco se entiende vigente en todo o en parte siempre y cuando beneficie a los trabajadores.

Protección al Derecho de Asociación

El Banco conforme a su filosofía y a sus enunciados estatuta-

rios, reafirma en este artículo su inquebrantable respeto al derecho de asociación sindical y por consiguiente se compromete a no ejercer ninguna clase de represalias en razón de las actividades sindicales de sus trabajadores, pasadas, presentes o futuras.

No Represalias

A partir de la vigencia de la presente Convención Colectiva, el Banco se compromete a no despedir sin justa causa comprobada a ninguno de sus trabajadores, desde el momento de la presentación de todo pliego de peticiones y hasta treinta (30) días calendario, después de la firma de la Convención Colectiva de Trabajo o notificación del laudo correspondiente.

Parágrafo. Toda disposición del Banco que contravenga lo ordenado por éste artículo, se tendrá como inexistente y el trabajador deberá ser reintegrado a sus labores con el respectivo pago de salarios caídos.

BANCO GANADERO

El Banco Ganadero garantiza que continuará con su política de no represalias. Por lo tanto, no adelantará medida alguna contra los trabajadores, por los hechos acaecidos durante la tramitación del Pliego de Peticiones que se soluciona mediante la presente Convención.

BANCO POPULAR

El Banco Popular se abstendrá de ejercer cualquier acto de represalia contra los trabajadores que hayan participado directa o indirectamente en la negociación del pliego y en el conflicto colectivo suscitado por dicha negociación. No ten-

drá validez la determinación que sea tomada por la Empresa o sus representantes contraviniendo esta norma.

El Sindicato de Trabajadores del Banco Popular "SINTRAPOPOPULAR" podrá denunciar la Convención Colectiva o Laudo vigente dentro de los tres (3) meses anteriores a su expiración.

BANCO SUDAMERIS COLOMBIA

El BANCO se compromete a no ejercer represalias de ninguna naturaleza, en ningún tiempo, con ocasión o por razón de esta Negociación Colectiva de Trabajo, contra los miembros de la Comisión Negociadora, de la Junta Directiva o de cualquier trabajador que haya intervenido directa o indirectamente en el diferendo.

CAJA DE CREDITO AGRARIO, INDUSTRIAL Y MINERO

Despidos Masivos

Las partes acuerdan que el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social califique a solicitud del Sindicato, cuando hay despidos colectivos aplicando los criterios que emplea para hacer tal calificación en el sector privado.

PARAGRAFO. Cuando hubiere despidos colectivos a juicio del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, la Caja deberá reintegrar a esos trabajadores a los cargos que tenían en las mismas condiciones y con el mismo salario.

No Represalias

La Caja se compromete a no tomar represalias de ninguna naturaleza contra los trabajadores que intervinieron directa o indirectamente en las actividades desarrolladas durante la tramitación del pliego de peticiones que da origen a la presente Convención y dejará sin valor las formulaciones de cargos y llamadas de atención que se hubiesen adelantado por causa y con ocasión de las mismas actividades relacionadas con la negociación; a los trabajadores actualmente separados del cargo a causa de la negociación, los reintegrará al que tenían al momento de dicha separación. La Caja se abstiene de utilizar

en cualquier forma las facultades conferidas por la Resolución No. 1374 del 6 de Mayo de 1.986 emanada del Ministerio del Trabajo y para tal efecto retirará la solicitud de despidos hecha al Ministro de Trabajo y se abstendrá de solicitar nuevas declaratorias de ilegalidad o despidos por la misma causa o por motivo del conflicto colectivo a que se pone fin con el presente acuerdo.

Desarrollo del Derecho de Asociación Sindical

La Caja continuará respetando el derecho de Asociación Sindical garantizado por la Constitución Nacional y las Leyes Laborales.

En las Agencias, Sucursales, Zonas de Provisión Agrícola, Plantas de Semilla y Casa Principal, la Caja dotará de carteleras sindicales para facilitar la información a los trabajadores. Se permitirá a los representantes sindicales distribuir circulares, volantes, periódicos, exhibir y fijar afiches.

Además la Caja no despedirá a los trabajadores ni suspenderá sus contratos de trabajo ni desmejorará sus condiciones laborales por causa del cumplimiento de actividades legales encaminadas a ejercer el derecho de asociación sindicales tales como elegir Junta Directiva, efectuar Asambleas, tramitar pliego de peticiones, participar en congresos, encuentros, cursos o seminarios sindicales.

- REEMPLAZOS, SUPERNUMERARIOS

BANCO CENTRAL HIPOTECARIO

Bonificación por encargo transitorio

El Banco reconocerá y pagará como bonificación a los trabajadores que presten sus servicios transitoriamente en un cargo distinto a aquel en que estén escalafonados o nombrados en propiedad, lo siguiente:

- a) Para el primer año de vigencia de la Convención, la suma mínima mensual de \$1.500, o la cantidad proporcional de dicha suma por el tiempo en que transitoriamente desempeñe

el cargo.

- b) Para el segundo año de vigencia de la Convención, la suma mínima mensual de \$1.800, o la cantidad proporcional de dicha suma por el tiempo en que transitoriamente desempeñe el cargo.

Es entendido que los supernumerarios solo recibirán esta bonificación por el desempeño de cargos que tengan un puntaje y categoría superiores de aquellos que les estén asignados.

BANCO DE CALDAS

Cuando un trabajador sea designado para reemplazar a otro en un cargo de mayor categoría y el reemplazo se cumpla por 10 días calendario o más, el trabajador se hará acreedor a una bonificación, por una sola vez, equivalente a la diferencia entre su sueldo y el del reemplazado, en forma proporcional al período que dure el reemplazo.

PARAGRAFO. Toda designación para reemplazos deberá hacerse por escrito.

BANCO COLPATRIA

El Tribunal recomienda al BANCO:

- a. Incorporar a su nómina de personal, con contrato de trabajo a todas las personas que le presten servicios personales. Esto, sin perjuicio de las actividades que sean ocasionales, accidentales o transitorias que no formen parte de las actividades que son propias del BANCO.
- b. Instaurar como política general la contratación de su personal de operación y administración con contratos de trabajo de duración indefinida.
- c. Intensificar sus esfuerzos para evitar que del sistema de operación, resulte oportunidad para que recargos en el trabajo produzcan excesos en el horario normal del mismo.

PARAGRAFO. Los reemplazos de trabajadores ocasionados por in-

capacidad, licencias de cualquier carácter, vacaciones y permisos en general, deberán ser atendidos por el personal supernumerario perteneciente a la nómina o planta de personal del BANCO y que ejerzan sus funciones como tales en propiedad, al igual que todas las vacantes temporales que ocurran en los cargos de la actividad bancaria propiamente dicha.

BANCO DEL ESTADO

El trabajador que desempeñe temporalmente y por designación del Banco el cargo de otro trabajador de mayor categoría, en razón de licencia, vacaciones u otras análogas, devengará la asignación básica mensual de su propio cargo más el 100% de la diferencia entre dicha asignación y el salario básico mensual del cargo del trabajador reemplazado temporalmente, desde la fecha en que comenzó a desempeñar este cargo, siempre y cuando hubiere permanecido en el mismo por un término no menor de cinco días continuos efectivamente servidos. La designación de que trata este artículo deberá ser hecha por escrito al trabajador por la División de Recursos Humanos de la Dirección General a solicitud de los Directores de División, Gerentes, Subgerentes o Secretarios de cada oficina. Esta remuneración por funciones temporales deberá ser pagada dentro de los treinta (30) días siguientes al comienzo del encargo y así sucesivamente hasta el término de dichas funciones.

CAJA DE CREDITO AGRARIO, INDUSTRIAL Y MINERO

Sobre-Remuneración por Reemplazos Accidentales

Cuando un funcionario de menor categoría asuma la totalidad de funciones correspondientes a un cargo de superior categoría, por un espacio no inferior a quince (15) días calendario, tendrá derecho a la asignación correspondiente al cargo que va a desempeñar transitoriamente, exigiéndose para tal efecto autorización escrita del superior jerárquico de ambos funcionarios. Del pago de esta sobre-remuneración quedan excluidos únicamente los supernumerarios.

- TRASLADOS

BANCO CAFETERO

A partir de la vigencia de la presente Convención a todo trabajador que sea trasladado de un corregimiento, municipio o ciudad a otro (a), a solicitud de él mismo, o por disposición de la Empresa, le será reconocido por el Banco el valor total de los gastos de transporte, incluyendo los de su familia, y sus enseres. Asimismo, le pagará como gastos de instalación el equivalente a treinta (30) días de viáticos, de acuerdo con las tablas vigentes.

BANCO COLOMBO-AMERICANO

Para los traslados y el movimiento del personal sindicalizado dentro de las Sucursales que el Banco tenga establecidas en Colombia, que fueren solicitados por el empleado, serán resueltos en un lapso no mayor de treinta días y el Banco no le hará perder la condición de trabajador a quien fuera objeto de él o de ellos y sin perjuicio de su categoría y condiciones de trabajo. Además el Banco le reconocerá el valor del transporte del empleado y de sus familiares (cónyuge, hijos y padres mayores de 50 años o menores incapacitados físicamente, hermanos menores de 18 años y mayores que cursen estudios escolares o universitarios hasta un máximo de 25 años).

BANCO DE LOS TRABAJADORES

Si por disposición del Banco o por solicitud personal, un trabajador, de acuerdo al Reglamento del Escalafón, es trasladado de una ciudad a otra, el Banco pagará por gastos de instalación hasta un máximo de veinte (20) días de viáticos de acuerdo a las tarifas que para dicho efecto, acuerde la Honorable Junta Directiva del Banco de los Trabajadores. Además reconocerá los gastos de traslado que estipule la ley laboral.

BANCO SANTANDER

El Banco Santander S.A., está en libertad de efectuar los traslados, esto es, los movimientos de personal dentro de

una misma categoría, incluyendo su rotación, que considere ne
cesarios y convenientes para el buen desarrollo de sus activi
dades.

Estos traslados se harán por el Banco con el fin de capacitar
a sus trabajadores o ubicarlos en posiciones más acordes con
sus aptitudes, conocimientos, educación y experiencia.

CAJA DE CREDITO AGRARIO, INDUSTRIAL Y MINERO

La Caja no hará ningún traslado o promoción de personal que
perjudique al empleado rebajándolo de categoría, sueldo o de-
pendencia, u ocasionándole graves y comprobables daños econó-
micos o que por causa plenamente justificada no pueda aceptar.
Quedan exceptuados de esta norma aquellos funcionarios que
voluntariamente soliciten su traslado, o quienes hayan sido
vinculados a la Caja por contrato de aprendizaje, o los que
terminen cursos de capacitación, y que previamente se compro-
metan a aceptar traslados.

FONDOS, COOPERATIVAS, CLUB SOCIAL

BANCO COLOMBO-AMERICANO

Club Social

El Gerente General de Operaciones coordinará con la Junta Di-
rectiva del Sindicato y el personal, el adecuado funcionamient
to del Club de Empleados, con el fin de que éste cumpla con las
actividades sociales, culturales y deportivas para que fué creado.

BANCO DE OCCIDENTE

Fondo de Empleados

El Banco de Occidente continuará la política de asistencia al
Fondo de Empleados, especialmente en materia de crédito.

BANCO DE LA REPUBLICA

Auxilio Especial para Centro Vacacional

El Banco destinará un auxilio para la construcción del centro

vacacional en la finca "ANEBRE VEINTE AÑOS", de propiedad del Sindicato, por valor de tres millones de pesos (\$3.000.000.00) que se pagarán así: un millón quinientos mil pesos (\$1.500.000.00) en el mes de enero de mil novecientos ochenta y seis (1986), y un millón quinientos mil pesos (\$1.500.000.00) en el mes de enero de mil novecientos ochenta y siete (1987).

BANCO DE LOS TRABAJADORES

Fondo de Necesidad Familiar

El Banco elevará el Fondo de Necesidad Familiar a la suma de Tres millones de pesos (\$3'000.000.00), a partir de la vigencia de esta Convención.

Para la utilización de éste Fondo se adopta como Reglamento el que como Anexo No. 6 se incorpora a la Convención Colectiva de Trabajo vigente. Este Reglamento será revisado, modicado y actualizado por el Comité Administrador del Fondo, el cual ampliará los topes de créditos hasta la suma de sesenta mil pesos (\$60.000.00); los plazos hasta 18 meses y conservará los intereses del 12% anual, extendiendo la posibilidad de utilización a todos los empleados del Banco, dentro de los 60 días siguientes a partir de la vigencia de esta Convención.

Fondo de Salud

A partir de la vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo, los trabajadores del Banco aportarán la suma de Trescientos pesos mensuales, descontados del valor de la segunda quincena, con destino al Fondo de Salud y el Banco aportará para el mismo Fondo la suma de seiscientos pesos mensuales por cada uno de sus trabajadores.

Incorpórase a la presente Convención Colectiva de Trabajo el Reglamento del Fondo como Anexo No. 5. Este Reglamento será revisado, modificado y actualizado a las nuevas condiciones y circunstancias económicas, por la respectiva Junta Administradora a que se refiere el mismo Reglamento.

Parágrafo. Aumentáse en un 5% las actuales tablas de auxilios contempladas en el Reglamento del Fondo de Salud de que trata el Anexo No. 5 arriba mencionado.

Cupo de Crédito para la Cooperativa

El Banco asignará a la Cooperativa de Empleados del Banco de los Trabajadores CEBTRA, un cupo de crédito de un millón de pesos moneda corriente (\$1.000.000.00) al 6% anual, con el objeto de que ésta otorgue a sus cooperados préstamos de consumo.

Parágrafo Primero. El Banco, de acuerdo con sus disponibilidades, continuará apoyando a la Cooperativa de Empleados del Banco de los Trabajadores CEBTRA, otorgándole cupos de crédito suficientes para que ésta atienda a sus cooperados. Los intereses de dichos créditos serán del 6% anual.

Auxilio para la Cooperativa

El Banco auxiliará a la Cooperativa de Empleados del Banco de los Trabajadores CEBTRA, con la suma de seis mil pesos (\$6.000.00) mensuales para gastos de Administración.

Estímulo de Ahorro en la Cooperativa

El Banco, para estimular el ahorro de su personal en la Cooperativa de Empleados del Banco de los Trabajadores CEBTRA, reconocerá con destino a la cuenta de cada ahorrante la suma de ciento cincuenta pesos (\$150.00), sobre la suma que ahorre el trabajador mensualmente, hasta por los primeros cuatrocientos pesos (\$400.00).

BANCO TEQUENDAMA

Fondo Mutuo de Inversión

El máximo aporte del Banco al Fondo Mutuo de Inversión será de doscientos cincuenta pesos (\$250.00) por empleado y por mes en vez de los setenta y cinco pesos (\$75.00) fijados por la Ley.

CAJA DE CREDITO AGRARIO, INDUSTRIAL Y MINERO

Fondo de Empleados

El Fondo de Empleados Caja Trabajadores, FIMCA, creado en desarrollo del Artículo 22 de la Convención Colectiva de 1.974 seguirá funcionando de acuerdo a los Estatutos y Reglamentos que lo regulen.

Interés sobre préstamo para centro vacacional

A partir del 1 de Marzo de 1.976 el Sindicato reconocerá a la Caja un interés del 1% anual sobre el saldo pendiente de capital que le adeuda por concepto de préstamo para el Centro Vacacional de Bellavista.

HIGIENE Y SEGURIDAD INDUSTRIAL

BANCO CAFETERO

Dentro de los tres (3) meses siguientes a la firma de la presente Convención, el Banco Cafetero integrará el Comité de Higiene y Seguridad Industrial, conformado por tres (3) representantes del Banco y tres (3) representantes de "SINTRA BANCA". Tanto la Empresa como la Organización Sindical elegirán sus representantes libremente.

Una vez integrado el Comité deberán comunicar a la División de Salud Ocupacional del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, la relación de todos los integrantes del Comité, dentro de los quince (15) días hábiles siguientes a su constitución. En igual plazo se comunicarán las variaciones que se produzcan en el seno del mismo.

El Comité tendrá un Presidente y un Secretario designados por el Comité y se reunirá una vez al mes o cuando lo convoque su Presidente o la mayoría de los integrantes del Comité o cuando las circunstancias lo exijan.

En cada reunión se levantará un Acta y se le entregará una

copia al Jefe de la División de Relaciones Industriales del Banco, y otra copia a "SINTRABANCA".

Asimismo, se enviará un informe sobre el desarrollo del Comité a la División de Salud Ocupacional del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

La función del Comité será la de estudiar, valorar, difundir y hacer cumplir las normas y programas que sobre higiene y seguridad existan y se haga necesario implantar en el BANCO CAFETERO. Además, las que estipula y disponga la Ley.

BANCO CENTRAL HIPOTECARIO

El Banco procederá, dentro de los tres (3) meses siguientes a la firma de esta Convención, a constituir el Comité de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial previsto en el artículo 25 del Decreto No. 614 de 1984.

BANCO DE OCCIDENTE

El Banco de Occidente mantendrá vigente en los términos de las Resoluciones 2.400 de 1979 y 1.405 de 1980 y demás normas reglamentarias, el Comité de Higiene y Seguridad Industrial, conservando la representación del Sindicato.

BANCO POPULAR

A partir de la vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo, el Banco Popular y el Sindicato de Trabajadores del Banco Popular "SINTRAPOPLAR" se comprometen a constituir en un plazo no mayor de noventa (90) días un Comité paritario de Higiene y Seguridad Industrial, integrado por dos (2) representantes de la empresa y dos (2) representantes del Sindicato.

El Comité se dará su propia organización y reglamento, con sujeción a las disposiciones legales que regulan la materia.

CAJA DE CREDITO AGRARIO, INDUSTRIAL Y MINERO

Se aplicará la Ley y se conformará una Comisión Paritaria, para que en un término de noventa (90) días proponga su implementación y cumplimiento.

JORNADA DE TRABAJO

BANCO ANGLO-COLOMBIANO

El Banco continuará cumpliendo las Leyes actualmente vigentes en el Código Sustantivo del Trabajo. La jornada de trabajo en las distintas dependencias del Banco se sujetarán a las disposiciones legales y contractuales y a las determinaciones de la Superintendencia Bancaria.

Los celadores nocturnos tendrán una jornada de ocho (8) horas diarias.

El Banco continuará reconociendo las horas extras conforme lo dispone la Ley, previa autorización del superior inmediato al trabajador que las labore.

BANCO CAFETERO

Jornada Laboral

A partir de la firma de la presente Convención, la jornada ordinaria de trabajo de todos los trabajadores del Banco Cafetero (incluyendo vigilantes, ascensoristas, celadores y porteros) será de cuarenta (40) horas a la semana, y de ocho (8) horas diarias en las ciudades donde se establezca o esté establecida la semana laboral de cinco (5) días, y de cuarenta y cuatro (44) horas a la semana en las demás oficinas donde no se encuentre establecida la Jornada Laboral de cinco (5) días.

Jornada Especial o de Horario Extendido

En los casos de jornada especial o de horarios extendidos actualmente existentes, el pago del cuarenta y dos por ciento (42%) se hará sobre la totalidad de la asignación básica mensual del respectivo trabajador, en forma proporcional al número de horas nocturnas trabajadas.

Es entendido que la presente norma no afecta, desconoce o vulnera de ninguna manera la reglamentación convencional y/o

arbitral actualmente vigente para los trabajadores nocturnos.

BANCO COLOMBO AMERICANO

Jornada Laboral - Horas Extras

La Jornada Ordinaria de Trabajo para todos los empleados y en todas las dependencias del Banco será de ocho (8) horas diarias y de cuarenta (40) horas a la semana, de servicio. Es entendido que el Banco solamente pagará horas extras cuando medie expresa autorización o solicitud suya por escrito de trabajar en exceso de las ocho (8) horas de jornada máxima ordinaria fijada por la Ley. Por tanto, cuando el empleado utilice mayor tiempo para terminar su trabajo ordinario, el Banco no será responsable de las horas extras utilizadas para el efecto.

Jornada Nocturna

1. El Banco continuará pagando a los trabajadores que laboren en jornada nocturna, un recargo del 50% sobre el salario básico mensual.
2. A partir de la firma de la presente Convención, los trabajadores que laboren en jornada nocturna y pasen a laborar en jornada diurna recibirán al momento de hacerse efectivo el traslado una prima o bonificación por una sola vez, pagadera de la siguiente manera: Por cada medio año cumplido de servicios continuos en jornada nocturna, medio sueldo básico mensual del que venían devengando sin pasar en ningún caso de tres sueldos básicos mensuales.
3. Los trabajadores que a la firma de la presente Convención laboren en jornada nocturna y soliciten, personalmente y por escrito, su traslado a la jornada diurna, obtendrán respuestas por parte del Banco en un lapso no mayor de 30 días.

BANCO DE CALDAS

En las ciudades donde esté establecida la semana laboral de cinco días en jornada continua o que en un futuro se establezca, el tiempo para el almuerzo para los trabajadores será de

de una hora. Así mismo, la Empresa continuará utilizando la du ración de los horarios que hasta la fecha ha venido utilizando en las diferentes ciudades del país, mientras que circunstan - cias externas de orden legal o gubernamental no le obliguen a modificarlos, procurando por todos los medios a su alcance que la semana laboral de cinco días se extienda a todas las ciudades donde la Empresa tenga oficinas. PARAGRAFO: El trabajo de horas extras deberá ser plenamente justificado y autoriz ado por los Supervisores o Jefes de Sección respectiva.

BANCO DEL ESTADO

Horas Extras

El Banco se obligará a dar aplicación rigurosa a los artículos 10 a 21 inclusive del Reglamento Interno de Trabajo y la Ley Laboral, que se refieren al horario de trabajo, horas extras y trabajo nocturno.

En consecuencia, se pagará el reconocimiento legal de trabajo suplementario o de horas extras a quienes se beneficien de aquellas.

Trabajo Nocturno

El Banco reconocerá a cada uno de los empleados que laboren en jornada nocturna completa, como auxilio especial de transporte nocturno, la cantidad de dos mil trescientos pesos (\$2.300.00) mensuales, durante el primer año de vigencia del presente Pacto Colectivo de Trabajo y la suma de dos mil seis ci entos pesos (\$2.600.00) mensuales durante el segundo año.

Recargo por Jornada Nocturna

El Banco pagará a los trabajadores que laboren en jornada noc turna o en fracción de ésta el recargo que para tal efecto contempla la Ley Laboral.

Cuando un trabajador sea trasladado de la jornada nocturna a la jornada diurna y haya tenido una continuidad no menor de dos (2) años, el Banco se obligará a pagar la asignación que aquel venía devengando.

BANCO DE LOS TRABAJADORES

Jornada Laboral

A partir de la firma de la presente Convención Colectiva, la Jornada de Trabajo será de ocho (8) horas diarias o sea cuarenta (40) horas en la semana, en las ciudades donde se establezca o esté establecida la semana laboral de cinco (5) días y de cuarenta y cuatro (44) horas en las ciudades en donde no se encuentre establecida o no se establezca la jornada laboral de cinco (5) días. El Banco pagará las horas extras previamente autorizadas al personal a su servicio que las laboren.

Para efectos de la liquidación de vacaciones en aquellas ciudades en donde esté establecida la semana laboral de cinco (5) días, no se tendrá como hábiles los días sábados.

En las ciudades en donde esté establecida la jornada continua o en aquellas donde se establezca, el tiempo para el almuerzo de los trabajadores será como máximo de una (1) hora.

CAJA DE CREDITO AGRARIO, INDUSTRIAL Y MINERO

Jornada Continua

La Caja continuará estudiando la conveniencia de seguir implantando la jornada continua, en aquellas de sus dependencias donde lo considere necesario.

Horas Extras

La Caja seguirá pagando horas extras al personal de trabajadores, de acuerdo con la reglamentación contenida en la CR-43/67, o disposiciones que las mejoren.

Jornada Laboral - Celadores y Personal de Simple Vigilancia

La jornada ordinaria de trabajo de los celadores y de aquellos trabajadores que desempeñen actividades de simple vigilancia, será de ocho (8) horas diarias y cuarenta y ocho (48) a la semana.

Recargo por trabajo ordinario nocturno

Cuando los celadores y personal de simple vigilancia laboren horas nocturnas en los turnos reglamentados por la Caja, se les liquidarán y pagarán con un recargo del 35% sobre el valor de la hora promedio del trabajo ordinario diurno. Si el trabajo suplementario o de horas extras se presta de día (6 a.m. a 6 p.m.) tendrá un recargo del 25% y si se presta de noche (6 p.m. a 6 a.m.) se recargará en un 75%.

M A T R I M O N I O

- AUXILIO Y PERMISO

BANCO COLOMBO-AMERICANO

El Banco dará permiso remunerado por tres (3) días hábiles al trabajador que contraiga matrimonio.

BANCO DE CALDAS

A partir de la firma de la presente Convención el Banco de Caldas reconocerá y pagará un auxilio de \$17.000.00 a los trabajadores que contraigan matrimonio válido en Colombia.

La Empresa le concederá permiso remunerado por tres días hábiles a sus trabajadores en el evento de contraer matrimonio.

BANCO DE CREDITO

A los empleados que contraigan matrimonio el Banco les otorgará a título de auxilio y previa presentación de la partida o escritura correspondiente, la suma de \$15.000 incrementando así el auxilio en cinco mil pesos (\$5.000).

BANCO DE CREDITO Y COMERCIO DE COLOMBIA

A partir del 10. de noviembre de 1985, este auxilio quedará en la suma de \$10.000.00 para el primer año de vigencia de la convención y \$12.000.00 para el segundo año de vigencia de la convención.

BANCO DE OCCIDENTE

El Banco de Occidente durante la vigencia de la presente Convención concederá a los trabajadores que contraigan matrimonio un auxilio de \$8.000.00 y cinco días de licencia remunerada. Para tener derecho a este beneficio el trabajador interesado deberá haber laborado al servicio del Banco por lo menos un año continuo. Su reconocimiento estará sujeto a la presentación previa de la respectiva acta de registro civil.

BANCO DEL ESTADO

El trabajador que contrajere matrimonio tendrá derecho por esta causa a un auxilio de: Cinco mil pesos (\$5.000.00) y disfrutará de un permiso de Cinco (5) días hábiles remunerados que le serán concedidos desde la fecha en que se celebre la ceremonia respectiva.

Para reclamar dicho auxilio el trabajador deberá presentar al Banco el respectivo Registro Civil de Matrimonio dentro de los treinta (30) días siguientes a la fecha en que se reincorpore a sus labores habituales después del vencimiento de dicho permiso.

BANCO DE LOS TRABAJADORES

El Banco concederá permiso remunerado a sus trabajadores en el evento de contraer matrimonio de: seis días hábiles.

BANCO SUDAMERIS COLOMBIA

El BANCO concederá a quien contraiga matrimonio, un permiso remunerado de cinco (5) días hábiles y un auxilio de OCHO MIL PESOS (\$8.000.00) M/CTE. por una vez, durante el primer año de vigencia de esta Convención e igual número de días de permiso remunerado y un auxilio de NUEVE MIL PESOS (9.000.00) M/CTE., durante el segundo año de vigencia de la presente Convención.

P E N S I O N E S

- JUBILACION

BANCO COMERCIAL ANTIOQUEÑO

Todo lo comprendido en el capítulo 10o. de la actual compilación convencional vigente (compilación 1.983-1.985) artículos 54 a 70 inclusive, se aplicará solamente a quienes al 31 de agosto de 1.985 tienen celebrado contrato de trabajo por escrito y vigente en esa fecha con el Banco Comercial Antioqueño. A quienes ingresen con vínculo laboral a partir del 1o. de septiembre de 1.985 no se les aplicará el regimen de pensiones ya mencionado y se someterán en materia de pensiones a las leyes y demás disposiciones oficiales vigentes al momento de comenzar a disfrutar su derecho.

BANCO DEL ESTADO

1. Los trabajadores que hayan iniciado la prestación de su servicio personal al Banco bajo contrato de trabajo con anterioridad al primero (1o.) de Enero de mil novecientos ochenta (1980), se les reconocerá la pensión mensual vitalicia de jubilación cuando cumplan los siguientes requisitos:
 - a) Edad de cuarenta y cinco años; y
 - b) Tiempo de servicios continuos o discontinuos de veinte (20) años.

El monto de la pensión de jubilación para estos trabajadores será el setenta y cinco por ciento (75%) del promedio mensual de los salarios en el último año de servicios.

2. Los trabajadores que hayan ingresado al servicio del Banco mediante contrato de trabajo o sustitución patronal nacida del proceso de fusión con otros Bancos o por cualquiera otra causa, a partir del primero (1o.) de Enero de mil novecientos ochenta (1980), tendrán derecho al reconocimiento por parte del Banco de la pensión mensual vitalicia de jubilación, al cumplir los siguientes requisitos:
 - a) Edad de cincuenta (50) años; y

- b) Tiempo de servicios continuos o discontinuos de veinte (20) años.

Para el segundo grupo de servidores del Banco, esto es, los incorporados a su servicio con posterioridad al primero (1o.) de Enero de mil novecientos ochenta (1980), el monto de la pensión de jubilación será liquidado en la siguiente forma:

- a) Para los trabajadores que hayan prestado su servicio al Banco más de veinte (20) años y hasta veintiún (21) años, el monto de la pensión será equivalente al setenta y cinco por ciento (75%) del promedio mensual de los salarios devengados en el último año de servicios.
- b) Para los trabajadores que hayan prestado al Banco más de veintiun (21) años y hasta veintidos (22) años de servicios, el monto de la pensión será equivalente al setenta y nueve por ciento (79%) del promedio mensual de los salarios devengados en el último año de servicios.
- c) Para los trabajadores que hayan prestado al Banco más de veintidos (22) años y hasta veintitres (23) años de servicios, el monto de la pensión será equivalente al ochenta y tres por ciento (83%) del promedio mensual de los salarios devengados en el último año de servicios.
- d) Para los trabajadores que hayan prestado al Banco más de veintitres (23) años y hasta veinticuatro (24) años de servicios, el monto de la pensión será equivalente al ochenta y siete por ciento (87%) del promedio mensual de los salarios devengados en el último año de servicios.
- e) Para los trabajadores que hayan prestado al Banco más de veinticuatro (24) años y hasta veinticinco (25) años de servicios, el monto de la pensión será equivalente al noventa y uno por ciento (91%) del promedio mensual de los salarios devengados en el último año de servicios.
- f) Para los trabajadores que hayan prestado al Banco más de veinticinco (25) años y hasta veintiseis (26) años

de servicios, el monto de la pensión será equivalente al noventa y cinco por ciento (95%) del promedio mensual de los salarios devengados en el último año de ser vicios.

- g) Para los trabajadores que hayan prestado al Banco más de veintiseis (26) años de servicios, el monto de la pensión será equivalente al ciento por ciento (100%) del promedio mensual de los salarios devengados en el último año de servicios.

3. Los trabajadores que ingresen al servicio del Banco mediante contrato de trabajo, sustitución patronal nacida del proceso de fusión con otros bancos o por cualquiera otra causa, a partir del primero (1o.) de Enero de mil novecientos ochenta y seis (1986) tendrán derecho al reconocimiento de la pensión de jubilación al cumplir los siguientes requisitos:

- a) Edad de cincuenta (50) años si es mujer, y cincuenta y cinco (55) años si es varón; y
b) Tiempo de servicios continuos o discontinuos de veinte (20) años.

Para este tercer grupo de servidores del Banco, esto es, los incorporados a su servicio a partir del primero (1o.) de Enero de mil novecientos ochenta y seis (1986) el monto de la pensión de jubilación será liquidado en la forma y previsiones señaladas por la Ley laboral y no por el presente Pacto Colectivo de Trabajo.

CAJA DE CREDITO AGRARIO, INDUSTRIAL Y MINERO

Pensión de Jubilación - Requisitos

A partir de la firma de la presente Convención la pensión de jubilación se regirá por las normas legales vigentes de carácter general, vale decir, que el trabajador que preste veinte (20) o más años de servicios continuos o discontinuos y llegue a la edad de 55 años si es varón o 50 si es mujer, tendrá derecho a que la Caja le pague una pensión mensual vitalicia de jubilación equivalente al 75% del promedio de los salarios

devengados durante el último año de servicios.

A los trabajadores que a la fecha de firma de la presente Convención hayan cumplido 18 o más años continuos o discontinuos de servicio a la Caja, continuarán aplicándose las disposiciones sobre jubilación que regian con anterioridad a esta Convención, es decir, 47 años de edad y 20 de servicio.

PARAGRAFO 1.- El trabajador que se retire o sea retirado del servicio sin haber cumplido la edad de 55 años si es hombre y de 50 si es mujer, tiene derecho a la pensión al llegar a dicha edad, siempre que haya cumplido el requisito de veinte (20) años de servicios a la institución.

PARAGRAFO 2.- El trabajador que en la fecha de la firma de esta Convención haya cumplido 18 años o más de servicios continuos o discontinuos, que se retire o sea retirado del servicio sin haber cumplido la edad de los 47 años, tiene derecho a la pensión al llegar a dicha edad, siempre que haya cumplido el requisito de veinte (20) años de servicios a la Institución.

PARAGRAFO 3.- La pensión se liquidará así:

Primer Factor-Fijo. Ultimo sueldo básico más primas de antigüedad y/o técnica si las estuviere devengando.

Segundo Factor- Valores Variables.- Salario en especie, auxilio de transporte, incentivo de localización, gastos de representación si los hubiere, primas semestrales, primas habituales o permanentes, horas extras, dominicales o feriados trabajados, viáticos devengados durante ciento ochenta (180) días o más y el valor de la sobre-remuneración en el caso de que desempeñe cargos superiores provisionalmente, devengados durante el último año.

Los valores anteriores se suman y dividen por doce (12), con lo cual se obtiene el segundo factor.

De la suma de estos dos factores se tomará el 75% establecido.

Pensión de Jubilación - Auxilio

Cuando un empleado presente renuncia o sea notificado por la Caja para entrar a disfrutar del derecho adquirido de jubilación y haya trabajado al servicio de la Caja por un tiempo continuo o discontinuo no inferior a quince (15) años, se le reconocerá un auxilio extraordinario equivalente a ocho (8) salarios mínimos convencionales. También tendrá derecho a este auxilio todo trabajador que haya prestado sus servicios en la Caja por un tiempo continuo o discontinuo no inferior a veinte (20) años y que presente renuncia aún cuando no haya cumplido la edad requerida por la Ley para gozar de pensión mensual vitalicia de jubilación. En ambos casos el auxilio sólo se pagará por una sola vez a cada beneficiario en el momento de su retiro.

- INVALIDEZ O INCAPACIDAD

CAJA DE CREDITO AGRARIO, INDUSTRIAL Y MINERO

Seguro por invalidez permanente y total

La Caja reconocerá un seguro por invalidez permanente y total equivalente a veintidos (22) meses de sueldo.

Pensión de Jubilación por riesgos de salud

La Caja jubilará a los trabajadores que cumplan funciones que impliquen riesgos debidamente comprobados para la salud, por un tiempo continuo o discontinuo de 15 años al servicio de la Caja, a cualquier edad, dentro de las normas legales vigentes. Para la calificación de cada caso se solicitará la definición de la Oficina Nacional de Medicina e Higiene Industrial del Ministerio de Trabajo.

Auxilio por Invalidez

Cuando un trabajador sea pensionado por invalidez, la Caja reconocerá un auxilio equivalente a dos sueldos básicos mensuales mínimos convencionales por una sola vez sin que este constituya salario, este auxilio se pagará en el momento en que la invalidez sea debidamente calificada.

P R E S T A M O S

BANCO COLOMBO AMERICANO

Para adquisición de vehículo

El Banco continuará con su política de otorgar préstamos para adquisición de vehículo en las siguientes condiciones:

- a. Plazo cuatro (4) años.
- b. Que el trabajador haya laborado por un período no menor de dos (2) años.
- c. Las cuotas de amortización no podrán ser superiores al treinta (30) por ciento del salario básico mensual y del cincuenta por ciento (50%) de las primas semestrales.
- d. El vehículo objeto de la compra con préstamo concedido por el Banco, no podrá ser modelo de cinco años (5) atrás del año en que se compra.
- e. Estos préstamos no devengarán ninguna tasa de interés.

CUANTIA: Está directamente relacionada con la capacidad de pago del empleado, con un máximo de amortización del 30% del salario básico mensual y 50% de las primas semestrales. Las solicitudes serán estudiadas en su orden de presentación y resueltas en un lapso no mayor de 30 días.

Personales

El Banco continuará con su política de otorgar a sus empleados préstamos personales de cartera ordinaria, sin ninguna tasa de interés. Las solicitudes de préstamos ordinarios serán contestadas por escrito al solicitante directamente por el Comité de Préstamos, indicando la aprobación o rechazo.

Intereses

A partir de la firma de la presente convención los préstamos personales, de calamidad doméstica y de vehículo vigentes, y los que se otorguen en adelante no devengarán ninguna tasa de interés.

BANCO DEL ESTADO

Ordinarios

Los préstamos de cartera ordinarios para los trabajadores del Banco durante el primer año de vigencia de este Pacto Colectivo de Trabajo serán de una cuantía máxima de noventa mil pesos (\$90.000.00) y de ciento veinte mil pesos (\$120.000.00) durante el segundo año sin que la tasa de interés exceda de un dieciocho por ciento (18%) anual durante los dos (2) años de vigencia del Pacto.

Para el otorgamiento por parte del Banco de los préstamos ordinarios precedentes el empleado deberá acreditar que ellos se destinarán al pago de impuestos, a la atención de una calamidad doméstica y a gastos de educación de los hijos. Por su parte el Banco examinará antes de su otorgamiento la capacidad económica del solicitante y las limitaciones que para los descuentos de salario establece la Ley, para que con base en dichos criterios el Banco tome la determinación correspondiente.

Estos créditos no se otorgarán sino en dos (2) oportunidades en el año. Para respaldar estos créditos de cartera ordinaria el trabajador autorizará por escrito al Banco para deducir y retener mensualmente de su salario las cuotas de amortización correspondientes y para compensar con sus prestaciones sociales y demás conceptos laborales el saldo adeudado en caso de terminación de su contrato de trabajo por cualquier causa. Para efecto del otorgamiento de los mencionados créditos ordinarios se entiende como calamidad doméstica un viaje imprevisto por razón de grave enfermedad o fallecimiento de un miembro de la familia inmediata del trabajador, de gastos imprevistos para atenciones facultativas de sus parientes o para atender erogaciones imprevistas en caso de fuerza mayor o caso fortuito a juicio del Banco.

BANCO ROYAL COLOMBIANO

Ordinarios y de Calamidad Doméstica

El Banco continuará con su política de conceder a sus trabaja

dores préstamos ordinarios para estudios o calamidad doméstica, juzgando cada solicitud por sus méritos como evaluación de desempeño, antigüedad, espíritu de colaboración, responsabilidad y lealtad.

CAJA DE CREDITO AGRARIO, INDUSTRIAL Y MINERO

Créditos para Vehículos

La Caja reglamentará en un término no superior a sesenta (60) días las normas sobre crédito de vehículos para sus trabajadores así como los intereses y canon de arrendamiento de los mismos.

Préstamos Agropecuarios y de pequeña industria

La Caja mantendrá vigentes las modalidades de crédito agropecuario y de pequeña industria para sus trabajadores, conforme a las reglamentaciones que emanen de su Junta Directiva.

PRIMAS BONIFICACIONES, E INCENTIVOS

- PRIMAS Y BONIFICACIONES DE ANTIGÜEDAD

BANCO ANGLO COLOMBIANO

El Banco conviene en pagar por concepto de prima de antigüedad a los trabajadores que cumplan a partir de la vigencia de la presente convención, una suma según la siguiente escala:

- a) A los que cumplan cinco (5) años de servicio continuo o discontinuo, el equivalente a 42 días de salario básico.
- b) A los que cumplan diez (10) años de servicio continuo o discontinuo, el equivalente a 70 días de salario básico.
- c) A los que cumplan quince (15) años de servicio continuo o discontinuo, el equivalente a 90 días de salario básico.
- d) A los que cumplan veinte (20) años de servicio continuo o discontinuo, el equivalente a 115 días de salario básico.
- e) A los que cumplan veinticinco (25) años de servicio continuo o discontinuo, el equivalente a 125 días de salario básico.
- f) A los que cumplan treinta (30) años de servicio continuo o discontinuo, el equivalente a 140 días de salario básico.

Para efectos de este artículo se considera salario básico, el sueldo y el auxilio o subsidio de transporte, igualmente, el pago de esta prima no constituye salario para efectos de la liquidación de prestaciones sociales.

BANCO COLOMBO-AMERICANO

A partir de la vigencia de la presente convención el Banco pagará a los trabajadores que cumplan cinco (5) años de servicio 120% de su sueldo básico mensual; aquellos que cumplan 10 años de servicios, 230% de su sueldo básico mensual; para los que cumplan quince (15) años de servicios 330% de su sueldo básico mensual y para aquellos que cumplan 20 años de servicios pagará el 400% de su sueldo básico mensual. Se mantiene la tabla de la actual Convención hasta el 31 de diciembre de 1984 para los 3, 8, 13 y 18 años.

BANCO COLPATRIA

Modifícase el Artículo sexto (6o.) de la Convención Colectiva de trabajo de fecha 22 de octubre de 1.983, el cual quedará así: El BANCO pagará a cada uno de sus trabajadores una prima de antigüedad por años continuos o discontinuos de servicio, dentro de la siguiente escala:

- A los cinco (5) primeros años, cuarenta (40) días de salario.
- A los diez (10) años, cincuenta y cinco (55) días de salario.
- A los quince (15) años, setenta (70) días de salario.
- A los veinte (20) años, ochenta y cinco (85) días de salario.
- A los veinticinco (25) años, cien (100) días de salario.

BANCO COMERCIAL ANTIOQUEÑO

El Banco dará por una sola vez una bonificación de antigüedad en la siguiente forma:

- a) A los cinco (5) años de servicio: 40 días del salario fijo mensual.
- b) A los diez (10) años de servicio: 55 días del salario fijo mensual.

- c) A los quince (15) años de servicio: 75 días del salario fijo mensual.
- d) A los veinte (20) años de servicio: 90 días del salario fijo mensual.
- e) A los veinticinco (25) años de servicio: 110 días del salario fijo mensual.
- f) Los siguientes quinquenios tendrán también 110 días del salario fijo mensual.

BANCO DE BOGOTA

A partir del 10. de septiembre de 1985, el Banco en lugar de las primas por antigüedad que actualmente está reconociendo a sus empleados, pagará las siguientes:

- a. A los trabajadores que en lo sucesivo lleguen a completar los primeros cinco años de servicio continuos a la Empresa, el Banco le reconocerá una prima de antigüedad por una sola vez, equivalente a 54 días de salario básico.
- b. A los trabajadores que en lo sucesivo lleguen a completar los primeros diez años de servicios continuos a la Empresa, el Banco le reconocerá una prima de antigüedad, por una sola vez, equivalente a 74 días de salario básico.
- c. A los trabajadores que en lo sucesivo lleguen a completar los primeros quince años de servicios continuos a la Empresa, el Banco le reconocerá una prima de antigüedad, por una sola vez, equivalente a 101 días de salario básico.
- d. A los trabajadores que en lo sucesivo lleguen a completar los primeros veinte años de servicios continuos a la Empresa, el Banco le reconocerá una prima de antigüedad, por una sola vez, equivalente a 131 días de salario básico.

BANCO DE CALDAS

El Banco de Caldas pagará por concepto de reconocimiento a la antigüedad de sus trabajadores una prima consistente en la suma de \$10.000.00 por una sola vez al cumplir el traba-

jador sus cinco años de servicios; \$20.000.00 por una sola vez al cumplir 10 años de servicios; \$32.000.00 por una sola vez al cumplir 15 años de servicios y \$42.000.00 por una sola vez al cumplir 20 años de servicios.

Estas primas se causarán por servicios continuos o discontinuos.

BANCO DE CREDITO

El Banco pagará a los empleados una bonificación de antigüedad en las siguientes oportunidades y cuantías:

- Al cumplir cinco (5) años de servicio continuo, un mes de sueldo.
- Al cumplir diez (10) años de servicio continuo, dos meses de sueldo.
- Al cumplir quince (15) años de servicio continuo, tres meses de sueldo.
- Al cumplir veinte (20) años de servicios continuo, tres meses de sueldo.

BANCO DE CREDITO Y COMERCIO

A partir del 10. de noviembre de 1985, el auxilio de antigüedad para los trabajadores del BANCO DE CREDITO Y COMERCIO DE COLOMBIA, (ANTES BANCO MERCANTIL), quedará en la siguiente forma:

- Para trabajadores que cumplan 5 años de servicio al Banco: Doce (12) días de sueldo.
- Para trabajadores que cumplan 10 años de servicio al Banco: Veintidos (22) días de sueldo.
- Para trabajadores que cumplan 15 años de servicio al Banco: Veintiocho (28) días de sueldo.
- Para trabajadores que cumplan 20 años de servicio al Banco: Cincuenta (50) días de sueldo.
- Para trabajadores que cumplan 25 años de servicio al Banco: Sesenta (60) días de sueldo.

BANCO DE OCCIDENTE

El Banco de Occidente durante la vigencia de la presente Convención reconocerá a sus trabajadores una prima de antigüedad así: A) A quienes cumplan cinco años continuos con el Banco, el equivalente a 25 días de salario básico; B) A quienes cumplan diez años continuos con el Banco, el equivalente a 30 días de salario básico; C) A quienes cumplan 15 años continuos de servicio al Banco, el equivalente a 35 días de salario básico; D) A quienes cumplan 20 años continuos de servicio al Banco el equivalente a 40 días de salario básico. Este beneficio se reconocerá por períodos completos y continuos de cinco años y no habrá lugar a pagos proporcionales o por fracción. Este beneficio no constituirá salario ni tendrá carácter retroactivo para efectos prestacionales.

BANCO DEL COMERCIO

El Banco reconocerá y pagará a sus trabajadores una bonificación por antigüedad, así: El ciento cincuenta y cinco (155%) por ciento del sueldo básico al cumplir cinco (5) años de servicio; el ciento ochenta y cinco (185%) por ciento del sueldo básico al cumplir diez (10) años de servicio; el doscientos cuarenta y cinco (245%) por ciento del sueldo básico al cumplir quince (15) años de servicios; el doscientos noventa y cinco (295%) por ciento del sueldo básico al cumplir veinte (20) años de servicio; el trescientos cuarenta y cinco (345%) por ciento del sueldo básico al cumplir veinticinco (25) años y treinta (30) años de servicio; el cuatrocientos diez (410%) por ciento del sueldo básico al cumplir treinta y cinco (35) años de servicio.

BANCO DEL ESTADO

Los trabajadores del Banco continuarán con derecho a la prima de antigüedad. Tendrá derecho a ella el trabajador por el sólo hecho de haber cumplido cuatro (4) años continuos al servicio del Banco y consistirá en una suma mensual equivalente al ocho por ciento (8%) de su salario básico, porcentaje que se elevará automáticamente en un punto por cada año continuo adi-

cional de servicio prestado a la entidad. Esta prima no podrá exceder del veinte por ciento (20%) del salario básico mensual. Aquellas personas que a treinta y uno (31) de Diciembre de mil novecientos ochenta y cinco (1985) estén disfrutando de esta prestación continuarán con derecho a ella en las mismas condiciones que estipula el Pacto Colectivo de Trabajo vigente en esa fecha.

Prima Especial

El trabajador vinculado laboralmente al Banco mediante contrato de trabajo con anterioridad al primero (1o.) de Enero de 1980 que cumpliera veinte (20) años continuos o discontinuos a su servicio y no tuviere la edad requerida para obtener la pensión mensual vitalicia de jubilación, continuará con el derecho a una prima especial de antigüedad consistente en el pago mensual de un valor equivalente al 50% del sueldo mensual que estuviere devengando al cumplir dicho tiempo de servicio, siempre que el trabajador continuare al servicio del Banco. El pago de esta prima no excluye el derecho a la prima de antigüedad que tiene consagrada el Banco para aquellos servidores incorporados a su servicio con anterioridad al primero (1o.) de Enero de 1980.

No obstante lo anterior, el empleado beneficiario de la prima especial de antigüedad que se establece antes podrá renunciar libremente a ella.

El trabajador vinculado al Banco mediante contrato de trabajo o por sustitución de patronos derivada de fusión con otros Bancos o por cualquier otra causa con posterioridad al primero (1o.) de Enero de 1980 que cumpliera veinte (20) años continuos o discontinuos a su servicio y no tuviere la edad requerida para obtener la pensión mensual vitalicia de jubilación, tendrá derecho a una prima especial de antigüedad consistente en el pago de un mes de salario, una vez en el año y cada año subsiguiente a aquel en que cumpla los 20 años de servicio aludidos, que se liquidará con base en la remuneración que estuviere devengando el trabajador al finalizar el respectivo año y siempre que el trabajador continuare a su servicio.

El pago de esta prima no excluye el derecho a la prima de antigüedad que consagra el presente Pacto Colectivo de Trabajo en favor de los trabajadores del Banco.

BANCO DE LOS TRABAJADORES

El Banco pagará a sus trabajadores una prima de antigüedad igual a 53 días de sueldo básico, cuando hayan cumplido 5 años de servicios continuos; y de 68 días, cuando hayan cumplido 10 años de servicios continuos al Banco.

BANCO GANADERO

Las primas de antigüedad que el Banco viene reconociendo, que darán en la siguiente forma: Al cumplir (5) años de trabajo continuos o discontinuos al servicio del Banco, el trabajador tendrá derecho a una prima equivalente a cuarenta y si te (47) días de sueldo básico.

Al cumplir diez (10) años de trabajo discontinuos o continuos al servicio del Banco, el trabajador tendrá derecho a una prima equivalente a sesenta y ocho (68) días de sueldo bá si co.

Al cumplir quince (15) años de trabajo continuos o discontinuos al servicio del Banco, el trabajador tendrá derecho a una prima equivalente a noventa y cuatro (94) días de sueldo básico.

Al cumplir veinte (20) años de trabajo continuos o discontinuos al servicio del Banco, el trabajador tendrá derecho a una prima equivalente a ciento catorce (114) días de sueldo básico.

Al cumplir veinticinco (25) años de trabajo continuos o discontinuos al servicio del Banco, el trabajador tendrá derecho a una prima equivalente a ciento treinta y cuatro (134) días de sueldo básico mensual.

Cuando la terminación del Contrato no obedezca a una justa causa de despido, la bonificación se liquidará en proporción al tiempo trabajado después de los cinco (5) años de trabajo.

BANCO INDUSTRIAL COLOMBIANO

A partir de la vigencia de la presente convención, el BANCO dará a sus trabajadores, por una sola vez en cada una de las fechas respectivas, una bonificación de antigüedad que se pagará de acuerdo con la siguiente escala:

A los 5 años de servicio: 27 días de salario básico más \$3.800.00.

A los 10 años de servicio: 53 días de salario básico más \$5.500.00.

A los 15 años de servicio: 75 días de salario básico más \$7.200.00.

A los 20, 25 y 30 años de servicio: 85 días de salario básico más \$8.900.00.

BANCO INTERNACIONAL DE COLOMBIA

A partir del primero (1o.) de Septiembre de mil novecientos ochenta y cinco (1.985), el Banco reconocerá y pagará por una sola vez, a los empleados que cumplan los períodos de servicio que a continuación se indican, una Bonificación por Antigüedad, así:

<u>Años de Servicios</u>	<u>Porcentaje del Sueldo Básico Mensual</u>
A los 5	90%
A los 10	140%
A los 15	190%
A los 20	240%
A los 25	260%

El reconocimiento de este beneficio, está sujeto en todo caso, a las siguientes condiciones:

a) La Bonificación por Antigüedad, se liquidará y pagará de acuerdo con el salario básico mensual que devengue el empleado al momento en que se cause el beneficio, y en ningún caso podrá ser superior a la suma de Sesenta y cinco mil pesos (Ps. 65.000.00) moneda legal.

b) El tiempo de servicio podrá ser continuo o discontinuo,

siempre y cuando, que en este último caso la interrupción sea menor de un (1) año.

- c) Las sumas que se paguen en cumplimiento de este Artículo tienen carácter de bonificación ocasional, liberal y gratuita, y por lo tanto en ningún caso constituirán factor de salario, ni se tomarán como base para la liquidación de indemnizaciones, prestaciones sociales legales y/o extralegales de ningún tipo.
- d) El pago de la antedicha bonificación, se efectuará a la fecha en que el empleado cumpla el tiempo de servicio requerido, o a más tardar en los diez (10) días hábiles siguientes.

BANCO ROYAL COLOMBIANO

El banco pagará a sus trabajadores una prima de antigüedad en las siguientes oportunidades y cuantías:

- Al cumplir cinco (5) años continuos de servicio, 15 días del salario básico mensual.
- Al cumplir diez (10) años continuos de servicio, 18 días del salario básico mensual.
- Al cumplir quince (15) años continuos de servicio, 21 días del salario básico mensual.
- Al cumplir veinte (20) años continuos de servicio, 1 mes de salario básico mensual y cada vez que el trabajador cumpla cinco (5) años adicionales de servicio, un mes de salario básico mensual, o sea, al cumplir 25 años, 30 años, etc.

Estos bonos no son factor constitutivo de salario.

BANCO TEQUENDAMA

Durante la vigencia del presente pacto el Banco pagará por una sola vez, a los trabajadores que cumplan cinco (5) años de servicio continuos a la entidad, una prima equivalente a un (1) mes de sueldo básico mensual.

CAJA DE CREDITO AGRARIO, INDUSTRIAL Y MINERO

La prima de Antigüedad se liquidará sobre el sueldo básico y se pagará de acuerdo con la siguiente tabla:

3	años de servicio	10%
4	" "	11%
5	" "	13%
6	" "	15%
7	" "	16%
8	" "	18%
9	" "	20%
10	" "	21%
11	" "	22%
12	" "	23%
13	" "	24%
14	" "	25%
15	" "	26%
16	" "	27%
17	" "	28%
18	" "	30%
19	" "	31%
20	" "	32%
21	" "	33%
22	" "	34%
23	" "	35%
24	" "	36%
25	" "	37%
26	" "	38%
27	" "	39%
28	" "	40%
29	" "	41%
30	" "	42%

A partir de 30 años cumplidos de servicio se aumentarán dos (2) puntos cada dos (2) años.

- PRIMA EXTRALEGAL DE SERVICIOS
BANCO COLOMBO-AMERICANO

El Banco pagará a sus trabajadores una prima en Junio de cada

año equivalente a dos meses de salario básico u ordinario y otra en Diciembre equivalente a dos meses y medio de salario básico u ordinario. Estas primas de servicio incluyen las ordenadas por la Ley y se pagarán en forma proporcional al tiempo de servicios en el respectivo semestre.

BANCO COLPATRIA

El Artículo octavo (8o.) de la Convención Colectiva de Trabajo celebrada el 22 de octubre de 1.983, se modifica así:

A más de la prima legal de servicios, el BANCO concederá y pagará a sus trabajadores una prima extralegal de tres (3) sueldos y diez (10) días más de salario, cada año, pagaderos así:

Un sueldo más cinco (5) días de salario en el mes de junio, y dos (2) sueldos más diez (10) días de salario en el mes de diciembre.

En todo lo demás queda vigente el señalado Artículo octavo (8o.) de la Convención antes citada.

BANCO DE CALDAS

El Banco pagará y reconocerá a sus trabajadores un total de 130 días de sueldo al año distribuidos así: 60 días de sueldo en el mes de Junio de cada año y 70 días de sueldo en el mes de diciembre de cada año, entendiéndose que dentro de estos pagos queda incluida la correspondiente prima legal de servicios. Estas primas se liquidarán con base en el último sueldo devengado y se pagarán proporcionalmente cualquiera sea el tiempo trabajado en el respectivo semestre.

BANCO DE COLOMBIA

A partir de la vigencia de la presente Convención Colectiva, el Banco reconocerá a sus trabajadores a título de Prima Extralegal de Servicios, el equivalente a cuatro (4) sueldos, pagaderos así:

El equivalente a dos (2) sueldos, en el primer semestre y el

equivalente a dos (2) sueldos en el segundo semestre. Lo anterior dentro de los criterios establecidos en las normas convencionales vigentes.

BANCO DE CREDITO

El Banco continuará pagando, adicional a la Prima Legal de Servicios en Junio y Diciembre, una bonificación de un salario mensual y medio en el mes de Junio y un Salario mensual y medio en el mes de Diciembre.

BANCO DE OCCIDENTE

El Banco reconocerá a cada trabajador que se beneficie de esta Convención una prima extralegal en proporción al tiempo trabajado, en la siguiente forma: a) En Junio de 1986, el equivalente al 140% del salario básico mensual; b) En diciembre de 1986, el equivalente al 170% del salario básico mensual; c) En junio de 1987, el equivalente al 140% del salario básico mensual; d) En diciembre de 1987, el equivalente al 170% del salario básico mensual. Esta prima se pagará en la misma fecha en que se paga la prima legal o de servicio, dentro de los quince días de los meses de junio y diciembre. Y se liquidará con base en el sueldo que esté vigente al hacer el pago de la misma. Se acuerda expresamente que los trabajadores a quienes se les cancele el contrato de trabajo perderán totalmente el derecho a esta prestación. En la liquidación de esta prestación, toda fracción de mes se tomará como mes completo. Para gozar del beneficio de prima extralegal será requisito indispensable estar trabajando al servicio del Banco en el momento de pago.

BANCO DEL ESTADO

El Banco pagará a sus empleados como prima de servicios el valor de dos meses de salario por el primer semestre del año y dos meses de salario por el segundo semestre y en proporción al tiempo servido en el respectivo semestre. Esta prima se liquidará con base en el salario que el trabajador devengare al tiempo que se causare. Para tal fin el Banco pagará esta prima de servicios en la siguiente forma: a) El equivalente al cincuenta por ciento (50%) del valor de la prima extralegal

se cancelará en los meses de mayo y noviembre, respectivamente, por el semestre comprendido entre el mismo período, y b) El cincuenta por ciento (50%) restante de esta prima extra legal se pagará junto con el valor equivalente a la prima de servicios legal en las fechas señaladas en el literal a) del artículo 306 del Código Sustantivo del Trabajo. Igualmente, las obligaciones contractuales en las que se halle comprendido el valor de la prima de servicios referida en este artículo como amortización extraordinaria a dichas obligaciones, se rán deducidas en forma proporcional a los descuentos semestra les señalados por los reglamentos respectivos.

Al efectuarse por el Banco el pago de la prima extralegal de servicios en este artículo, se entenderá cumplida la obligación legal a cargo del Banco en las condiciones a que se refiere el aparte a) del artículo 306 del Código Sustantivo de Trabajo.

BANCO DE LOS TRABAJADORES

El Banco pagará a sus trabajadores una prima anual de ciento treinta y cinco días (135) de remuneración fija u ordinaria, de conformidad con las siguientes normas:

- a. Dentro de los cinco (5) primeros días del mes de junio, la cuantía equivalente a sesenta y dos (62) días de la última remuneración básica u ordinaria que devengue el trabajador.
- b. Dentro de los cinco (5) primeros días del mes de diciembre, la cuantía equivalente a setenta y tres (73) días de la última remuneración básica u ordinaria que devengue el trabajador.

Parágrafo Primero.- El Banco, de acuerdo con lo previsto en el artículo 308 del Código Sustantivo del Trabajo, imputará el valor de la prima así establecida, a la obligación de pagar prima de servicios.

Parágrafo Segundo.- En los demás aspectos la prima que aquí se establece se regirá por las normas que regulan la prima de servicios.

Parágrafo Tercero.- La cuantía de la prima aquí establecida

que exceda de lo que corresponde a la prima de servicios, se tendrá en cuenta como factor de salario para todos los efectos legales.

BANCO INTERNACIONAL DE COLOMBIA

El Banco reconocerá y pagará a los empleados amparados por esta Convención, además de la Prima Legal de Servicios equivalente a un (1) mes de salario por año calendario, una Prima Extralegal de tres y medio (3.5) sueldos básicos mensuales por año calendario, así:

En el mes de Junio: Un sueldo y medio (1.5) básico.

En el mes de Diciembre: Dos (2) sueldos básicos.

Parágrafo.- El reconocimiento y pago de la Prima Extralegal, se hará a empleados que hayan trabajado o trabajaren todo el respectivo semestre, o proporcionalmente al tiempo trabajado, siempre que hubieren servido por lo menos la mitad del semestre respectivo y no hubieren sido despedidos por justa causa.

BANCO ROYAL COLOMBIANO

El banco pagará adicional a la prima legal de servicios, en junio y en diciembre una bonificación equivalente a un mes y medio del sueldo básico en el mes de junio y mes y medio de sueldo básico en el mes de diciembre liquidadas con base en el sueldo básico mensual que tenga el respectivo trabajador el 31 de mayo y el 30 de noviembre respectivamente. Las bonificaciones anteriormente mencionadas, se pagarán dentro de los diez (10) primeros días de los meses de junio y diciembre, a quienes hubiesen trabajado o trabajaren durante el respectivo semestre o proporcionalmente por meses completos al tiempo trabajado siempre que hubieren servido por lo menos un mes del semestre respectivo y no hubiesen sido despedidos por justa causa. Los trabajadores que ingresen dentro de los cinco (5) primeros días calendarios de cualquier mes del semestre respectivo tendrán derecho a que se considere dicho mes como completo para efectos de la liquidación de las bonificaciones a que se refiere esta cláusula.

BANCO SUDAMERIS COLOMBIA

Además de la prima legal de Servicios, el BANCO pagará noventa (90) días de salario básico como prima extralegal de Servicios, en la siguiente forma: cuarenta y cinco (45) días en junio y cuarenta y cinco (45) días en Diciembre, dentro de los primeros cinco (5) días hábiles de los meses citados. Cuando el trabajador tenga menos de un año de servicio y haya pasado su período de prueba, esta prima se pagará proporcionalmente al tiempo servido en el semestre. Este Artículo reemplaza cualquier otra disposición al respecto.

BANCO TEQUENDAMA

Además de la prima legal de servicios el Banco pagará a sus trabajadores tres (3) sueldos básicos mensuales durante el año calendario así:

Uno y medio ($1\frac{1}{2}$) sueldo básico el quince (15) de junio y uno y medio ($1\frac{1}{2}$) sueldo básico el diez (10) de diciembre, que se causará y liquidará en la forma estipulada en el Artículo 306 del Código Sustantivo del Trabajo, para la Prima de Servicios.

CAJA DE CREDITO AGRARIO, INDUSTRIAL Y MINERO

La Caja seguirá reconociendo a sus trabajadores como prima semestral de servicios uno y medio sueldos en el mes de junio y dos sueldos en el mes de diciembre. Para la liquidación de estas primas se tomarán como base los siguientes factores en 30 de junio y 31 de diciembre: El sueldo básico, más prima de antigüedad y/o técnica, auxilios de transportes legales y/o convencionales, incentivo de localización, salario en especie y gastos de representación si los hubiere, viáticos de ciento ochenta (180) días o más durante el año calendario y el promedio de las horas extras devengadas en el semestre correspondiente.

- VARIOS

BANCO ANGLO COLOMBIANO

Prima de Marcha o de Jubilados

El Banco pagará como prima de retiro al trabajador en la fecha en que salga a disfrutar de la pensión de jubilación el equivalente a 60 días de salario básico.

Incentivo para Cajeros

El Banco reconocerá por una sola vez, una bonificación extraordinaria por valor de MIL PESOS (\$1.000.00) a los cajeros que se encuentren desempeñando dichas funciones el día 10. de septiembre de 1985, esta bonificación no constituye salario ni será tomada como parte del mismo para efectos de la liquidación de prestaciones sociales.

BANCO CAFETERO

Bonificación por firma anticipada de Convención

El BANCO CAFETERO reconocerá a los trabajadores comprendidos en la escala de aumentos de sueldos pactada en la presente Convención, una bonificación de SIETE MIL PESOS (\$7.000.00) por arreglo directo, la cual se pagará por una sola vez en la primera quincena del mes de enero de mil novecientos ochenta y seis (1986).

Prima de Localización (Ver siguiente hoja)

BANCO CENTRAL HIPOTECARIO

Auxilio de Localización

El Banco reconocerá como auxilio de localización, una suma mensual de \$3.000 a los empleados que laboren ordinariamente en las oficinas situadas en Intendencias y Comisariías, que actualmente son las siguientes: Yopal (Casanare); Leticia (Amazonas); Arauca (Arauca); San Andres, La Loma y Providencia (San Andrés y Providencia).

Este auxilio dejará de pagarse cuando el empleado sea trasladado a cualquier oficina no localizada en Intendencia o Comisaría.

BANCO COMERCIAL ANTIOQUEÑO

Bonificación por terminación de contrato para recibir pensión

El Banco le dará una bonificación por una sola vez equivalente a \$64.000.00 (sesenta y cuatro mil pesos) al terminar el contrato de un trabajador para entrar a disfrutar de la pensión de jubilación otorgada por el Banco o de la pensión de vejez reconocida por el ISS.

Bonificación por retiro para recibir pensión de invalidez

Cuando a un trabajador se le decreta legalmente una pensión de invalidez, por el ISS o por el médico del Banco en defecto de aquél, que le impida seguir laborando en el Banco, éste le dará como bonificación o auxilio especial único la suma de \$46.000.00 (cuarenta y seis mil pesos).

Bonificación única y extraordinaria

El Banco pagará el día 20 de septiembre de 1.985, una bonificación única y extraordinaria sin incidencia prestacional, en los siguientes términos: a) Para empleados que a la firma de la presente Convención tuvieran hasta cinco (5) años de servicio, la suma de \$3.500.00 (tres mil quinientos pesos). b) Para los empleados que a la firma de la presente convención tuvieran más de cinco (5) años de servicio y hasta (10) años de servicio, la suma de \$4.500.00 (cuatro mil quinientos pesos). c) Para los empleados que a la firma de la presente Convención tuvieran más de diez (10) años de servicio la suma de \$5.500.00 (cinco mil quinientos pesos).

BANCO DE BOGOTA

Bonificación por terminación de contrato para recibir pensión

El Banco le dará una bonificación por una sola vez de \$70.000.00 al terminar el contrato de un trabajador que entre

a disfrutar de la pensión de jubilación otorgada por el Banco o de la pensión de vejez reconocida por el Instituto de Seguros Sociales.

Bonificación por firma anticipada de convención

El Banco pagará el día 30 de agosto de 1985, una bonificación única y extraordinaria, sin incidencia prestacional, por la firma anticipada de la convención, en los siguientes términos:

- a. Para los trabajadores que a la firma de la presente Convención tuvieren una antigüedad de hasta 5 años de servicios, la suma de \$2.000.
- b. Para los trabajadores que a la firma de la presente Convención tuvieren una antigüedad de más de 5 años de servicios y hasta 10 años de servicios, la suma de \$2.500.
- c. Para los trabajadores que a la firma de la presente Convención tuvieren una antigüedad de más de 10 años de servicios la suma de \$3.500.

BANCO DE CALDAS

Incentivo para Cajeros

El Banco dará cada seis meses un incentivo de \$3.000.00 al cargo de cajero para quien lo haya venido ejerciendo en este lapso en forma continua, sin que ésta suma constituya salario ni incida como tal para liquidar prestación social alguna. Se adquiere este derecho si el Cajero no presenta descuadres acumulados superiores a \$600.00.

BANCO DE COLOMBIA

Incentivo para Cajeros

El Banco de Colombia concederá, a partir de la vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo, en forma trimestral, una prima de exactitud equivalente a CUATRO MIL PESOS (\$4.000) a los Cajeros que durante cada período trimestral no presenten

faltantes en Caja.

PARAGRAFO: El Banco de Colombia se compromete a cancelar dichas primas dentro de los treinta (30) días siguientes a la finalización del respectivo trimestre.

Bonificación Especial

El Banco reconocerá a sus trabajadores, por una sola vez, sin carácter de salario y pagadera en la primera quincena del mes de Diciembre de mil novecientos ochenta y cinco (1985) una bonificación equivalente al valor del aumento de sueldo mensual pactado para el primer año de vigencia de la presente Convención.

BANCO DE CREDITO

Bonificación especial por nueva sede

Con motivo de la Inauguración de la nueva Sede, el Banco concederá a la firma del presente PACTO, una BONIFICACION por una sola vez equivalente a CINCO MIL PESOS (\$5.000.), pagadera el día 21 de Diciembre de 1984 a todos los empleados que en esa fecha pertenezcan a la nómina del Banco.

BANCO DE CREDITO Y COMERCIO DE COLOMBIA

Incentivo para Cajeros

A partir del 1o. de noviembre de 1985, este auxilio quedará en la suma de \$2.000.00 bimestrales, siempre y cuando los faltantes en caja en los dos meses no sobrepasen la suma de \$500.00. Se exceptúan los faltantes que se presenten por remesas en dinero en efectivo del Banco de la República, como también los sobrantes de dinero. Este auxilio se pagará en la segunda quincena del mes inmediatamente siguiente.

BANCO DE OCCIDENTE

Auxilio para Cajeros

El Banco de Occidente durante la vigencia de la presente Con-

vención reconocerá un auxilio por valor de \$2.700.00 durante el primer año y \$3.300.00 durante el segundo año a los Cajeros que no registren faltantes durante el semestre respectivo. Estos pagos se harán por períodos semestrales en la segunda quincena del mes de abril y en la segunda quincena del mes de Octubre durante la vigencia de la Convención para lo cual los Jefes Regionales de Personal remitirán la respectiva información oportunamente a la Dirección de Relaciones Industriales.

BANCO DEL COMERCIO

Bonificación por pensión

Cuando a un trabajador se le reconozca con el lleno de los requisitos legales la pensión de jubilación o de vejez, el Banco le pagará al momento de su retiro, por una sola vez, y a título de mera liberalidad, una bonificación por valor de SETENTA MIL PESOS (\$70.000.00) MONEDA CORRIENTE.

Cuando a un trabajador se le reconozca con el lleno de los requisitos legales la pensión de invalidez, el Banco le pagará al momento de su retiro, por una sola vez, y a título de mera liberalidad, una bonificación por valor de SETENTA MIL PESOS(\$70.000.00) MONEDA CORRIENTE.

Incentivo para Cajeros

El Banco reconocerá y pagará, a título de mera liberalidad, una bonificación por cuantía de UN MIL QUINIENTOS PESOS (\$1.500.00) MONEDA CORRIENTE mensuales, a los Cajeros que durante el respectivo mes, no registren ningún faltante. Para hacerse acreedor a este beneficio se requiere la certificación del Gerente respectivo.

Prima de Localización

El Banco pagará como incentivo de localización a los empleados que laboren en su sucursal de San Andrés (Isla), la suma de DOS MIL QUINIENTOS PESOS (\$2.500.00) MONEDA CORRIENTE, mensuales.

BANCO DEL ESTADO

Prima de Localización

El Banco pagará una prima de localización en cuantía de un mil ochocientos pesos (\$1.800.00) y sin que constituya factor de salario para aquellos trabajadores que presten sus servicios en las localidades de Pasto y San Andrés. Así mismo, el Banco, previo concepto del Comité de Integración, podrá incluir nuevas ciudades o excluir aquellas a las cuales se les estaba reconociendo, de acuerdo con el índice del costo de vida de la respectiva localidad.

Incentivos para Cajeros

El Banco reconocerá y pagará a título de mera liberalidad a los cajeros que durante el respectivo mes calendario no registren faltante alguno un auxilio especial equivalente a seiscientos pesos (\$600.00) mensuales que se pagarán dentro de los quince (15) días siguientes al vencimiento del mes en que se cause dicho auxilio, el cual en ningún caso, constituirá factor de salario. Para ser merecedor de este auxilio el cajero respectivo deberá haber trabajado todo el mes calendario correspondiente. También tendrá derecho al mencionado auxilio el cajero supernumerario que reemplace al cajero titular, siempre y cuando cumpla los mismos requisitos que este último necesita para hacerse acreedor a tal beneficio.

BANCO DE LA REPUBLICA

Prima de Localización

A partir del primero (1o.) de enero de mil novecientos ochenta y seis (1986), para todos los trabajadores que laboren en las ciudades de Leticia, Florencia, Buenaventura, Quibdó, Riohacha, Valledupar, San Andrés (I) y Providencia (I), el Banco incrementará la prima de zona especial a la suma de siete mil pesos (\$7.000.00) mensuales. A partir del primero (1o.) de enero de mil novecientos ochenta y siete (1987) esta prima de zona especial para los trabajadores que laboren en las ciuda-

des atrás mencionadas será incrementada a ocho mil pesos (\$8.000.00) mensuales.

El pago de esta prima no será obstáculo para que el Banco conceda a sus trabajadores los traslados que por motivo de salud, ya sean originados por el clima o ambiente del sitio de trabajo, se hagan necesarios o se vean obligados a solicitar.

Esta prima se liquida proporcionalmente al tiempo trabajado en esas ciudades cuando el período fuere inferior a un (1) mes.

Los empleados que sean trasladados de esas ciudades a otras en las cuales no haya prima de zona especial, dejarán de recibir este beneficio.

BANCO DE LOS TRABAJADORES

Auxilio Cajeros

El Banco reconocerá a los Cajeros la suma de setecientos cin cuenta pesos m/cte. (\$750.00) mensuales, cuando no registren faltantes en el mes correspondiente, excepto los que se reporten por el Banco de la República. Este auxilio se pagará en la primera quincena del mes siguiente al que corresponde.

Si el faltante no fuere por culpa del cajero, el Banco le reconocerá el incentivo aquí previsto.

Prima de Carestía

Para los trabajadores de la Sucursal de Barrancabermeja y ciudades con similares características, se establece una prima mensual de seiscientos pesos (\$600.00).

BANCO GANADERO

Bonificación por reconocimiento de la pensión de jubilación, vejez o invalidez

A partir del 1o. de enero de 1986, el Banco Ganadero otorgará a aquellos trabajadores que se les reconozca la pensión de

jubilación, vejez o invalidez, la suma de SESENTA MIL PESOS M/CTE. (\$60.000.00) al producirse el retiro del Banco, por una sola vez y a título de prima, como reconocimiento a los servicios prestados.

Incentivo para Cajeros

El Banco otorgará a título de premio la suma de DOS MIL QUI- NIENTOS PESOS M/CTE. (\$2.500.00) trimestrales a los cajeros que durante el trimestre calendario no se descuadren por defecto. Esta suma de dinero, por ser un premio, no constituye salario para efectos legales. Para la liquidación trimestral se tomará su reserva en forma mensual siempre y cuando no se descuadre el cajero durante ese mes. El ejemplo de la cláusula 23 de 1982/1983, con los valores 1986/1987, ilustra el espíritu de la norma:

"El Cajero de la Sucursal en el movimiento del primer mes, no presentó descuadre. Tiene acumulada la suma de \$833.33. Durante el segundo mes no presentó descuadre. Tiene un acumula do de \$833.33 por cada uno de los dos meses. En el tercer mes presentó un descuadre o error en caja; devenga así por los dos meses anteriores la suma de \$1.666.66. Igual derecho conserva cuando el descuadre o descuadres se presentan en dos (2) meses consecutivos o no".

BANCO INDUSTRIAL COLOMBIANO

Bonificación por reconocimiento de pensión, de vejez o de invalidez

A partir de la vigencia de la presente Convención, para los trabajadores escalafonados a quienes les sea reconocida la pensión de vejez o invalidez por parte del Instituto de los Seguros Sociales, el BANCO reconocerá una bonificación, por una sola vez y en el momento de la desvinculación, equivalen te a cuatro salarios básicos mensuales.

Para los trabajadores no escalafonados, la bonificación será de cuatro sueldos básicos mensuales con un máximo de ciento cincuenta mil pesos (\$150.000.00).

Incentivos para Cajeros

A partir de la vigencia de la presente Convención, el BANCO pagará a los Cajeros auxiliares, Cajeros, Cajeros principales y a los Jefes de sección caja que tengan estos empleos en forma permanente y que durante el mes no registren descuadres por faltantes, la suma de mil cuatrocientos veinticinco pesos (\$1.425.00) como incentivo, por ese mes, pagaderos en la segunda década del mes inmediatamente siguiente. Para el segundo año, este incentivo será de mil quinientos cincuenta pesos (\$1.550.00) y se reconocerá en las mismas condiciones.

Los Supernumerarios y los Auxiliares Bancarios "B" que desempeñen el oficio de Cajero Auxiliar, Cajero, Cajero Principal y Jefe de Sección Caja, tendrán derecho al incentivo así: Supernumerarios, 100% de la tarifa plena, cuando laboren en esos cargos durante el mes completo y no presenten ningún día de descuadre, y un 50% cuando laboren más de 10 días calendario y menos de 30 cada mes, sin presentar descuadres. Los Auxiliares Bancarios "B" recibirán solamente el 50% del valor total del incentivo, si laboran un período no inferior a diez (10) días calendario en cada mes sin presentar descuadres.

Dichas sumas no constituyen salario. Se excluyen los descuadres que se tengan por efectos de consignaciones en el Banco de la República.

Prima de Radicación en San Andrés (Islas)

A partir de la vigencia de la presente Convención, el BANCO reconocerá a los trabajadores de la Oficina de San Andrés (Islas), con excepción del Gerente, una prima de radicación de \$5.400 mensuales para el primer año y de \$5.900.00 mensuales para el segundo año.

BANCO INTERNACIONAL DE COLOMBIA

Bonificación por Jubilación

A partir de la fecha en que rija la presente Convención, el

Banco reconocerá y pagará por una sola vez, de manera ocasional, liberal y gratuita, a los empleados que cumplidos los requisitos establecidos en la Ley, les sea otorgada la pensión ordinaria de jubilación, una bonificación extraordinaria por servicios prestados, equivalente a la suma de Sesenta y cinco mil pesos (Ps. 65.000.00) moneda legal.

Dada la naturaleza jurídica y fines de la Bonificación a que se refiere el presente Artículo, ésta no incidirá para efecto de la liquidación y pago de salarios, prestaciones sociales legales o extralegales, indemnizaciones, auxilios o beneficios de cualquier naturaleza.

BANCO POPULAR

Bonificación de retiro por pensión de jubilación

A partir del 10. de Enero de 1986, los trabajadores que estando al servicio activo de la Institución entren a disfrutar de una pensión plena de jubilación otorgada por el Banco, tendrán derecho a un auxilio de CIEN MIL PESOS (\$100.000.00) que por mera liberalidad y a título de bonificación, pagará la Institución por una sola vez, la cual será cancelada al pensionado en el momento de su retiro. El valor de este auxilio se incrementará a la suma de CIENTO DIEZ MIL PESOS (\$110.000.00) a partir del 10. de Enero de 1987.

Cuando el Instituto de Seguros Sociales confiera a un trabajador del Banco Popular una pensión por vejez, se reconocerá este mismo auxilio y en las mismas condiciones descritas, siempre y cuando se produzca el retiro del empleado, en cuyo caso se le pagará la suma mencionada en este artículo con la liquidación final.

PARAGRAFO. Queda derogado el Artículo 30 de la Convención suscrita el 12 de Marzo de 1984.

Prima de Estadía

A partir del 10. de Enero de 1986, las primas de Estadía de las Oficinas localizadas en las ciudades que a continuación

se indican quedarán así:

- a) Para Cartagena, Santa Marta, Ipiales, Arauca, Riohacha y Cúcuta Dos Mil Ochocientos Cincuenta pesos mensuales (\$2.850.00).
- b) Para Tumaco, Valledupar, Mocoa y Quibdó, Dos Mil Trescientos Cincuenta pesos (\$2.350.00).
- c) Para Mompós, Puerto Wilches, Buenaventura, Florencia y Barrancabermeja, Un Mil Quinientos pesos mensuales (\$1.500.00.)
- d) Para San Andrés, Cuatro Mil Novecientos pesos mensuales (\$4.900.00).
- e) Para Chigorodó, Puerto Boyacá, Agua de Dios, Sabana de Torres, Carepa y San José del Guaviare, Un Mil Doscientos Cincuenta pesos mensuales (\$1.250.00).

Bonificación especial para Cajeros

A partir del 10. de Enero de 1986, fíjase en MIL SEISCIENTOS PESOS (\$1.600.00) mensuales, el premio para Cajeros de que trata el Artículo 21 de la Convención Colectiva de Trabajo suscrita el primero (10.) de Febrero de 1980, el cual se pagará al Cajero que dentro de cada mes calendario no se descuadre por defecto.

El monto de esta bonificación se incrementará a un total de MIL NOVECIENTOS PESOS (\$1.900.00) mensuales, a partir del 10. de Enero de 1987.

PARAGRAFO. Este premio, para los efectos legales no constituirá factor salario.

Reordenamiento de Pagos Mensuales y Semestrales

Después de discutir sobre el régimen de pagos mensuales y semestrales, las partes expresaron la conveniencia de efectuar un reordenamiento de los mismos con miras a racionalizar su administración.

Sobre este particular, se acordó designar una Comisión Paritaria integrada por dos representantes del Banco y dos del Sindicato, con el fin de que estudien la viabilidad de modificar el sistema de pagos decadales de la nómina, por el quincenal, debiendo pronunciarse a más tardar el 31 de enero de 1986. La decisión final será tomada por unanimidad.

En cuanto hace referencia a las primas semestrales, las partes acordaron lo siguiente:

1. La prima extralegal semestral prevista en el Artículo 8o. del Laudo Arbitral de 1974 y en el Artículo 12 de la Convención Colectiva de 1980, se cancelará dentro de los últimos cinco días de los meses de mayo y noviembre de cada año.
2. La prima extralegal anual prevista en el Artículo 5o. de la Convención Colectiva de 1964, se cancelará dentro de los últimos cinco días del mes de noviembre de cada año.
3. La prima de servicios consagrada en el Artículo 2o. de la Convención Colectiva de 1961, no se modifica en sus términos de pago.

Bonificación Semestral para empleados del Almacén General e Imprenta

A partir de la fecha de vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo, el Banco Popular incrementará a la suma de OCHO MIL PESOS (\$8.000.00) semestrales, o en forma proporcional al tiempo de servicio en cada semestre, la bonificación para los empleados que laboren en el Almacén General y la Imprenta de que trata el Artículo 17 de la Convención Colectiva de Trabajo suscrita el 12 de Marzo de 1984. Es entendido que esta bonificación para todos los efectos legales, no constituye factor de salario.

BANCO SUDAMERIS COLOMBIA

Primas de Cargo

Durante la vigencia de la presente Convención, el BANCO pagará

Las siguientes primas de cargo:

Jefe de Sección	\$2.450.	mensuales
Sub-Jefe de Sección	2.200.	mensuales
Cajero	2.250.	mensuales
Posicionista	2.350.	mensuales
Responsable administrativo que no tenga el grado de Jefe o Sub-jefe de Sección	1.750.	mensuales
Motociclistas	2.100.	mensuales.

BANCO TEQUENDAMA

Naturaleza Jurídica de los Auxilios Pactados

Las partes acuerdan que con excepción de los auxilios para el almuerzo, transporte y prima de vacaciones, ninguno de los demás estipulados en el presente pacto, por tratarse de una simple prestación extralegal, constituyen salario ni factor del mismo, y por lo tanto, no se computan como tales para ningún efecto.

CAJA DE CREDITO AGRARIO, INDUSTRIAL Y MINERO

Incentivo de Localización

La Caja continuará con la política de establecer incentivos de localización en las localidades donde a su juicio se requieran. Este incentivo constituye salario y se tendría derecho a él y exclusivamente en los lugares en donde haya sido establecido por la Caja. Por tanto, se perderá el derecho al incentivo de localización, cuando el trabajador sea trasladado a un lugar donde no esté establecido.

Si el trabajador fuere trasladado a un lugar en donde el incentivo de localización sea diferente, será acreedor únicamente al porcentaje que rija para la nueva sede.

Cuando desaparezcan los factores que llevaron a establecer el incentivo de localización en cualquier lugar del país y por tal razón se rebaje o suprima el incentivo de localización al lugar, bajo ninguna circunstancia se le podrá suprimir o dis-

minuir al trabajador el valor de éste incentivo, que como está establecido en convención constituye salario.

La Caja se compromete a realizar un estudio conjuntamente con el Sindicato a través de la Comisión de Escalafón, de los incentivos de localización, incluyendo preferencialmente los factores de costo de vida y clima, en un plazo no mayor de seis (6) meses contados a partir de la fecha de la firma de la Convención.

La Caja, para efectos de la aplicación de este incentivo, fija los siguientes factores:

1. Medio Ambiente
 - 1.1 Clima
 - a) Húmedo
 - b) Lluvioso
 - c) Caliente
 - 1.2 Temperatura
 - 1.3 Costo de Vida
 - 1.4 Condiciones especiales de la región
2. Servicios
 - 2.1 Vías de Transporte
 - a) Carretera
 - b) Vías Ferreas
 - c) Aérea
 - d) Marítima
 - e) Fluvial
 - f) Camino Herradura
 - 2.2 Comunicaciones
 - a) Correo Aéreo
 - b) Nacional
 - c) Radiotelégrafo
 - d) Teléfono
 - e) Telégrafo
 - f) Télex
 - 2.3 Servicios Públicos
 - a) Acueducto
 - b) Alcantarillado
 - c) Energía Eléctrica
 - d) Acueducto con planta purificación

3. Educación
 - 3.1 Oficiales - Particulares
 - 3.2 Primaria - Secundaria - Universitarios - Estudios Prácticos

4. Salud
 - 4.1 Hospitales
 - 4.2 Clínicas
 - 4.3 Consultorios
 - 4.4 Centros de Salud
 - 4.5 Laboratorios
 - 4.6 Médico Permanente
 - 4.7 Odontólogos
 - 4.8 Enfermeras
 - 4.9 Farmaceutas

PARAGRAFO. La Caja definirá antes de 30 días la situación de las localidades afectadas por la erupción del Volcán Arenas en el Nevado del Ruiz, en relación a Incentivo de Localización, con retroactividad al primero (1) de Febrero de 1.986.

Prima Escolar

Además de las primas de servicios, la Caja pagará a todos sus trabajadores una prima equivalente a medio sueldo, teniendo en cuenta el sueldo básico, prima de antigüedad y/o técnica, salario en especie, gastos de representación, auxilio de transporte e incentivo de localización si lo hubiere, pago que se hará a más tardar en la primera quincena de Enero y en forma proporcional al tiempo servido entre el 11 de Julio y el 10 de Enero. De esta prima no se descontarán las incapacidades por enfermedad.

Prima Semestral de Riesgos para Cajeros

La Caja pagará a los trabajadores que ocupen titularmente los cargos de Cajeros y Recontadores de la División Caja General del Departamento de Tesorería, una prima semestral de dos mil novecientos pesos (\$2.900.00) M/cte., pagaderos en las mismas fechas en las cuales se cancelan ordinariamente las primas semestrales. De la misma manera pagará esta prima semestralmente, o en proporción al tiempo trabajado durante

el respectivo semestre, al trabajador que desempeñe transitoriamente el cargo de Cajero o Recontador de la División Caja General del Departamento de Tesorería.

Prima Técnica

La caja continuará reconociendo a los profesionales debidamente titulados, que ocupen un cargo para el cual se requiera la disciplina en la que se hallen titulados, la prima técnica, de conformidad con la reglamentación vigente o normas posteriores que la mejoren.

Los valores causados por este concepto y contemplados en el Artículo 30 de las Convenciones Colectivas de Trabajo suscritas en los años de 1.979 y 1.980, cuyas vigencias expiraron en Febrero 28 de 1.980 y Febrero 28 de 1.982, respectivamente se reconocerán y pagarán en los términos previstos en estas convenciones. Las partes aclaran que estos valores no serán incrementados durante la vigencia de la presente Convención.

PARAGRAFO. Entiéndese por profesionales debidamente titulados aquellos Funcionarios de la Caja que habiendo cursado estudios de educación universitaria hayan acreditado conforme a las disposiciones legales vigentes la obtención y registro del título académico correspondiente.

Incentivo para Almacenistas y/o Vendedores

La Caja se compromete a reglamentar el incentivo para Almacenistas y/o vendedores en un término no superior a noventa (90) días contados a partir de la fecha de la firma de la presente Convención.

Participación Remates

Cuando la Caja decida vender elementos fuera de servicio, permitirá que sus empleados los adquieran en igualdad de condiciones de los particulares.

Descuentos en Pago de Primas

Para efectos del pago de primas semestrales y/o habituales o

permanentes, y además de los descuentos legales o autorizados, la Caja únicamente descontará los períodos de suspensión transitoria del contrato de trabajo ocasionados por las licencias sin sueldo y las suspensiones disciplinarias.

PUBLICACIONES

BANCO DE CALDAS

Carteleras

La Empresa pondrá a disposición de Sindebanaldas, las carteleras que sirvan para difundir avisos de interés general.

BANCO CAFETERO

Compilación de Normas Convencionales y Laudos Arbitrales

Dentro de los dos (2) meses siguientes a la firma de la presente Convención y de futuras Convenciones y Laudos Arbitrales, el Banco Cafetero y la Junta Directiva de "SINTRABANCA" se comprometen a conformar una Comisión Paritaria compuesta por cuatro (4) miembros, con el fin de actualizar la Compilación de Normas Convencionales y/o Laudos Arbitrales vigentes. El costo de esta actualización será por cuenta del Banco Cafetero, quien la distribuirá a todos los trabajadores.

BANCO CENTRAL HIPOTECARIO

Recopilación de Normas

El Banco y la Asociación designarán cada uno dos representantes, para que en un plazo de 90 días, efectúen la recopilación de normas convencionales y arbitrales vigentes, incluidas las de la presente Convención. El Banco se compromete a ordenar y costear la publicación de esta recopilación, en una cantidad de 3.500 ejemplares.

BANCO COLPATRIA

Edición del Laudo

El BANCO COLPATRIA editará en folletos, el texto del presente

Laudo Arbitral, treinta (30) días después de su ejecutoria, con el objeto de facilitar el conocimiento del mismo a cada uno de sus trabajadores.

BANCO DE BOGOTA

Compilación de Normas Convencionales

Conviene el Banco y ACEB en que se haga dentro de los primeros ciento veinte días (120) de vigencia, una compilación de las normas vigentes de convenciones y laudos arbitrales anteriores y se suscriba posteriormente la compilación resultante, a fin de que facilite la consulta y el conocimiento de las prestaciones extralegales por todos los interesados.

BANCO DE LOS TRABAJADORES

Carteleras

El Banco colocará en cada una de sus oficinas sendas carteleras de un metro por setenta centímetros en lugar visible a criterio de la administración con el fin de utilizarlas para la información sindical de los trabajadores. Tales carteleras serán colocadas dentro del primer mes siguiente a la firma de esta convención.

Publicación de la Convención

El Banco pagará a SINALBANTRA la cantidad de cuarenta mil pesos (\$40.000.00) moneda corriente, por una sola vez, para estos efectos, dentro de los cinco (5) días siguientes a la firma de la presente Convención Colectiva de Trabajo.

BANCO GANADERO

Compilación

Dentro de los quince (15) días siguientes a la firma de la

presente Convención se dará vigencia y aplicación al punto sobre Compilación de Normas.

BANCO INDUSTRIAL COLOMBIANO

Publicación de la Convención

El BANCO se compromete, en un plazo no superior a sesenta (60) días, a publicar los puntos de la presente convención con las normas anteriores que quedan vigentes y a entregar quinientos (500) ejemplares de la misma a la ADEBIC.

En caso de incumplimiento, el BANCO pagará a la ADEBIC la suma de cinco mil pesos (\$5.000.00) diarios como multa por cada día de retardo.

El BANCO deberá entregar un (1) ejemplar de dicha publicación a cada uno de los trabajadores actuales y a los que ingresen posteriormente. En el folleto donde aparezca la Convención, se publicará como un anexo para conocimiento de los empleados, las disposiciones que sobre Escalafón contiene el Acta No. 54, de febrero 2 de 1.983, adoptadas por el Comité de Escalafón, en sus numerables 1 a 5 y del 8 en adelante.

RECLAMOS, SANCIONES DISCIPLINARIAS (PROCEDIMIENTO)

BANCO COLOMBO- AMERICANO

A partir de la vigencia de esta Convención antes de aplicar una sanción disciplinaria que conlleve suspensión o efectuar un despido por justa causa, el trabajador inculpado deberá ser oído en descargos y asesorado por dos representantes del Sindicato, previo el cumplimiento del siguiente procedimiento:

1. Audiencia Especial

En un término no mayor de tres (3) días hábiles, contados a partir de la fecha en que el Banco tenga conocimiento de la falta, este citará al trabajador por escrito a una

audiencia especial, fijando fecha y hora de la misma. En esta citación se consignarán los cargos y se enviará copia al Sindicato. En la audiencia especial, el trabajador podrá ser asesorado por dos (2) directivos sindicales.

El motivo presentado como cargo inicialmente, no podrá ser cambiado posteriormente ni la sanción inicialmente determinada podrá ser sustituida por otra más grave.

2. Si el Banco considera necesario citará al empleado a diligencia de descargos dentro de los diez (10) días hábiles siguientes contados a partir de la fecha en que se efectuó la audiencia especial. El trabajador podrá ser asesorado en esta diligencia por dos representantes del Sindicato. Dentro de la misma se presentarán las pruebas que considere necesarias.

Si dentro de los diez (10) días anteriores el Banco no cita a descargos, se entiende que no podrá despedirlo o sancionarlo por los cargos que le fueron formulados en la audiencia especial.

3. De todas las diligencias de descargos se levantarán actas que suscribirán las personas que intervinieron en la diligencia. En estas actas se consignarán todas las argumentaciones que expongan el trabajador, sus asesores del Sindicato y el Banco. El Trabajador despedido sin observancia de este trámite tendrá derecho al reintegro inmediato y al pago de los salarios y prestaciones legales dejadas de percibir desde la fecha del despido hasta el día que se produzca el reintegro. Esta acción de reintegro se ejercerá ante la justicia ordinaria laboral y prescribirá en tres (3) años contados a partir de la fecha del despido.

En cada una de las Sucursales diferentes a la ciudad de Bogotá habrá dos (2) Representantes del Sindicato con fuero Sindical para asesorar a los Trabajadores. Además de lo cual se establece que las relaciones obrero patronales quedarán centralizadas en la ciudad de Bogotá a través del Vicepresidente Ejecutivo o en su ausencia el Gerente de Relaciones Industriales, por lo tanto, los despidos y llamados

de atención que afecten la hoja de vida de cada empleado deben ser comunicados por escrito al mencionado Vicepresidente Ejecutivo en Bogotá, con copia a la Junta Directiva del Sindicato. El encargado de las relaciones obrero patronales efectuará visitas a las Sucursales para el buen cumplimiento de sus funciones.

BANCO COLPATRIA

Reclamos y Comisión de Coordinación, Consulta y Reclamos

El BANCO se obliga a atender y responder oportunamente las quejas que por escrito formulen los trabajadores convencionados por intermedio de la Comisión de Coordinación, Consulta y Reclamos de "SINTRABANCO" por violación a sus derechos.

1. La citada Comisión expresará por escrito las manifestaciones, la descripción pormenorizada de los hechos motivo del reclamo, el BANCO dará respuesta escrita en un plazo no mayor de quince (15) días hábiles.
2. La Comisión de Reclamos podrá si lo considera necesario y en el momento que lo considere conveniente, solicitar una reunión con la asistencia del Gerente de Recursos Humanos y el Jefe del Area Involucrada en la reclamación o quien haga sus veces con el objeto de ampliar la argumentación, debatir, y conciliar diferencias.
3. Si no hay acuerdo se seguirán los recursos estipulados en la Ley. (Acta de Acuerdo No. 1 del 10 de diciembre de 1.985, correspondiente a la Etapa de Mediación).

Procedimiento para Aplicar sanciones disciplinarias

Antes de aplicar una sanción disciplinaria, el BANCO debe dar oportunidad de ser oído tanto al trabajador inculpado como a dos (2) representantes del Sindicato, si se trata de un sindicalizado.

No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria que se le imponga pretermitiendo este trámite y que no haya sido prevista en el Reglamento Interno de Trabajo.

El BANCO seguirá, para la aplicación de sanciones a los trabajadores, por violaciones de sus obligaciones legales, convencionales, contractuales o reglamentarias, el siguiente procedimiento:

1. El trabajador inculcado deberá ser llamado para que explique su conducta dentro de los cinco (5) días siguientes a la fecha en que el BANCO tenga conocimiento de la falta.
2. La citación del trabajador se hará por escrito, comunicación a la cual se acompañará una información sucinta sobre los hechos que originan la citación, acompañada de las pruebas existentes, copia de lo cual se enviará a la organización sindical en el mismo término.
3. Igualmente se citará a dos (2) representantes del Sindicato para que en la fecha y hora señalada, asistan al trabajador de la diligencia de descargos.
4. El funcionario del BANCO a quien corresponda practicar la diligencia, señalará nuevamente al trabajador la falta imputada y lo oirá sobre los descargos que haga, así como también a los dos (2) representantes del Sindicato, que lo asistan.
5. De la diligencia se levantará un acta en la cual consten los hechos imputados y sus correspondientes descargos y la intervención de las partes, la cual deberá firmarse por quienes intervengan en ella.
6. La decisión que se adopte será comunicada por escrito al trabajador, indicando además la falta cometida con copia al Sindicato.
7. En aquellas dependencias, sucursales, oficinas o agencias del BANCO donde no hubiere Seccional del Sindicato o representantes del mismo, el trabajador inculcado podrá hacerse asistir por dos (2) trabajadores sindicalizados elegidos por él libremente.
8. Si el trabajador interesado no considerare adecuada la sanu

ción impuesta, podrá hacer uso, por sí o por medio del Sindicato, dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la fecha de la sanción, del recurso de apelación el cual se surtirá ante la Comisión de Coordinación, Consulta y Reclamos, integrada por dos (2) funcionarios designados por el BANCO y dos (2) miembros de la Comisión Estatutaria de Reclamos del Sindicato, la cual sesionará como mínimo una (1) vez por semana, y se dará su propia reglamentación, sin que en ningún caso pueda ser contraria a las normas aquí trazadas.

9. La carta que contenga la petición del recurso de apelación, será dirigida al funcionario del BANCO que hubiese decidido la aplicación de la sanción disciplinaria, el cual estará obligado a dar traslado inmediato de dicha solicitud a la Comisión competente para decidirlo.
10. El recurso de apelación deberá decidirse por la Comisión de Coordinación, Consulta y Reclamos, creada por las partes en la Etapa de Mediación, a más tardar en la sesión semanal siguiente a la fecha de recepción por parte de dicha Comisión del escrito contentivo del recurso.
11. El fallo de la Comisión, que se hará constar en actas firmadadas por sus miembros, será comunicado al trabajador inculcado y a la Organización Sindical, inmediatamente después de proferido.
12. Las decisiones de la Comisión, que se adopten por mayoría de votos encontrándose presentes la totalidad de sus miembros, serán obligatorias para las partes. Si se registrare empate las partes enviarán las diligencias a la Presidencia o Gerencia General del BANCO con el objeto de que ésta adopte una decisión final, la cual es, así mismo obligatoria.

BANCO DE CALDAS

Sanciones Disciplinarias

La Empresa de acuerdo con las normas legales vigentes no podrá

aplicar ninguna sanción disciplinaria a sus empleados antes de ser citados, tanto al trabajador inculpado, como a dos representantes de Sindebancaldas. No producirá efecto alguno la sanción que se imponga pretermitiendo este trámite.

La acción para sancionar prescribirá tres meses después de conocida la falta por el Banco. Las sanciones, memorandos, llamadas de atención al trabajador, perderán vigencia seis meses después de su aplicación.

Las sanciones y despidos se aplicarán de acuerdo con lo establecido.

Comité Paritario

El Comité Paritario compuesto por cuatro miembros, dos designados por la Empresa y dos por el Sindicato, tendrá las siguientes funciones:

- a) Estudio, análisis y aplicación de sanciones disciplinarias.
- b) Estudio y análisis en el evento de despido de trabajadores con justa causa.
- c) Estudio y análisis de los traslados y provisión de vacantes, que se hayan realizado en la Empresa en el respectivo mes, a fin de que se haya obrado en forma justa y equánime con los trabajadores que por su capacidad e idoneidad sean acreedores a ellas.
- d) Revisión y reestructuración del escalafón de la Empresa.

PARAGRAFO: Los Miembros de la Comisión representantes del Sindicato, quienes deben ser empleados de la empresa, en caso de no pertenecer a la Junta Directiva, gozarán de fuero sindical y se entenderá que estos deberán ser, por norma legal, los que integran la comisión de reclamos, la que se entenderá incorporada al Comité.

El Comité tendrá la Facultad de darse su propio reglamento y podrá autorizar el funcionamiento de subcomités en otras ciu-

dades del país y delegarles las atribuciones que estime convenientes. En caso de empate en las determinaciones que tome éste Comité, la decisión será tomada por el Presidente de la Empresa o la persona en quién él delegue. PARAGRAFO: Las reuniones del Comité Paritario, deben celebrarse por lo menos una vez al mes levantando Acta de lo tratado y enviando una copia de ella a Sindebancaaldas.

BANCO DE OCCIDENTE

La comisión de reclamos será integrada por dos miembros principales y sus respectivos suplentes, por parte de los trabajadores, designados por la Junta Directiva del Sindicato y por dos miembros principales y sus respectivos suplentes, por parte del Banco de Occidente, los que serán designados por el Presidente del mismo. La comisión de reclamos tendrá además de las funciones previstas en el artículo 10 del Decreto 2351 de 1965, las siguientes: A) Asesorar a los trabajadores en todos los reclamos de carácter individual o colectivo en los campos laboral o económico; B) Estudiar y definir claramente las situaciones sometidas a su consideración; C) Aclarar las interpretaciones dudosas que surjan en la aplicación de la Convención Colectiva de Trabajo; D) La comisión de Reclamos se reunirá cada quince días o cada vez que sea necesario, en el sitio y la hora que los miembros de la misma determinen. El Sindicato con anticipación no menor de dos días deberá presentar a la comisión de reclamos los puntos o temas que desee sean tratados. De cada reunión se levantará la respectiva acta que deberán firmar los asistentes; E) La Comisión integrada en la forma anotada estudiará cada caso individualmente. Las decisiones serán tomadas por mayoría o por unanimidad, en ambos casos la decisión que se tome tendrá el carácter de fallo obligatorio y fuerza de cosa juzgada para las partes. La comisión de Reclamos no podrá deliberar ni decidir mientras no se encuentren presentes los cuatro miembros. Si no existiere mayoría o unanimidad en la decisión sobre el caso sometido a estudio, así se hará constar en el acta y las partes podrán acudir a la justicia laboral para que decida.

Los representantes del Sindicato ante la comisión de reclamos

tendrá permiso remunerado durante las reuniones y por el tiempo que empleen en las diligencias que acuerden por mayoría o por unanimidad. El Banco antes de imponer cualquier sanción a un empleado deberá oírlo en presencia de la Comisión de Reclamos, siendo obligatorio el levantamiento del acta respectiva en cada caso.

BANCO DEL ESTADO

Créase un Comité de Evaluación y Reclamos, conformado por dos representantes de los trabajadores de cada oficina o dependencia amparados por el Pacto Colectivo y designados por éstos.

Estos comités tendrán carácter consultivo y sus dictámenes no serán obligatorios.

Serán funciones del comité:

1. Velar por el estricto cumplimiento del Pacto Colectivo en su respectiva oficina y/o dependencia, presentando ante el correspondiente Gerente, Subgerente Administrativo, Secretario o Director, los reclamos del caso, sin que haya lugar a represalias. Si al término de quince (15) días no hubiere recibido respuesta o no se conformare con ésta, informarla por escrito al delegado de la zona para que éste a su vez recurra a la División de Recursos Humanos de la Dirección General del Banco.
2. Asistir a sus compañeros de trabajo en los comités de descargos por presuntas faltas imputables a éstos y siempre que los mismos soliciten su asistencia a estos eventos.
3. Conocer previamente en todo caso en que se vaya a imponer a un trabajador de la oficina sanción disciplinaria mayor de tres (3) días de suspensión, para conceptuar sobre la oportunidad de la medida de acuerdo con la Ley y con el Reglamento de Trabajo.
4. Dar concepto previo sobre la justicia de la causa o causas invocadas por el Banco para dar por terminado el Contrato de Trabajo con empleados de la oficina. El concepto no es obligatorio para el Banco y en ningún caso exime a éste de

La responsabilidad que por el despido puedan imputarle las autoridades judiciales o administrativas.

No será necesario el concepto previo del comité en el caso de actos delictivos, inmorales o de violencia; en estos eventos el asunto será conocido posteriormente por el comité.

PARAGRAFO: La elección de los integrantes del comité de evaluación y reclamos se efectuará dentro de los dos primeros meses de cada año y se enviará copia del acta de designación a la División de Recursos Humanos de la Dirección General, para lo pertinente.

No consideración de sanciones

El Banco se compromete a no tener en cuenta las sanciones o llamadas de atención que figuren en la hoja de vida de un empleado para considerar los ascensos o mejoras del mismo, en general, si en los últimos quince (15) meses tal empleado no apareciere como reincidente.

Terminación por incumplimiento

En caso de incumplimiento por parte del Banco o de los trabajadores de alguna de las obligaciones que aquí se estipulan, podrá la parte afectada exigir su cumplimiento con indemnización de perjuicios.

Procedimiento en Diferencias o Controversias

Las diferencias o controversias que surgieren entre las partes en materia del presente Pacto serán dirimidas así: Surgida la diferencia, los trabajadores nombrarán dos (2) delegados para que adelanten conversaciones con el Presidente del Banco o de un (1) delegado suyo, a objeto de llegar a un acuerdo sobre el punto o puntos controvertidos. Si pasaran cinco (5) días a partir de aquel en que se iniciaron las conversaciones y no se hubiere llegado a un acuerdo, la cuestión será dirimida por cuatro (4) árbitros que dentro de los cinco (5) días siguientes nombrarán respectivamente dos (2) el Banco y dos (2) los trabajadores. Si vencidos éstos cinco (5) días no hubieren sido

designados uno o más árbitros, hará la designación de ellos el señor Jefe de la División de Relaciones Colectivas de Trabajo de la Dirección General del Trabajo, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social a solicitud de la parte que hubiere hecho dentro de dicho término el nombramiento que le corresponde.

Los árbitros deberán manifestar al Banco su aceptación del cargo, se reunirán en Bogotá y decidirán de acuerdo con el trámite la forma y condiciones previstas en los artículos 134 y siguientes del Código de Procedimiento de Trabajo. En caso de falta o impedimento de alguno de los árbitros, la designación de quien habrá de reemplazarlo se hará por quien hizo la del primero siguiendo igual procedimiento, entendido que la parte que fuere remisa al nombramiento de su árbitro, no podrá designar el reemplazo. Los cinco (5) días para designar el nuevo árbitro se contarán desde el siguiente a aquel en que se dió la falta o el incumplimiento.

Denuncia - Elección de Delegados o Arbitros

La manifestación a que se refiere el artículo cincuenta y siete (57) como también la designación de árbitros o delegados contemplada en el artículo anterior, deberán hacerse por lo menos de las dos terceras (2/3) partes de los trabajadores o por tres (3) delegados de éstos elegidos en igual forma conforme a poderes suficientes y auténticos.

BANCO DE LOS TRABAJADORES

Comités Paritarios

A partir de la firma de la presente Convención Colectiva de Trabajo y para los efectos previstos en los artículos siguientes, creáanse Comités Paritarios entre el Banco y el Sindicato, que funcionarán en Bogotá y en cada una de las Oficinas del Banco situadas fuera de Bogotá, donde exista Seccional o Comité Regional del Sindicato.

En aquellas Oficinas del Banco situadas fuera de Bogotá, donde no exista Seccional o Regional del Sindicato, el Banco dispondrá de cinco (5) días hábiles para llevar el caso a conocimiento

to del Comité Paritario con sede en Bogotá.

Los comités Paritarios estarán integrados por dos (2) Representantes del Sindicato nombrados por la respectiva Junta Directiva y (2) Representantes del Banco.

Los Miembros del Comité Paritario en Bogotá, nombrados por el Sindicato, quedarán amparados por el fuero sindical establecido en el Artículo 405 del Código Sustantivo del Trabajo. Esta protección no se extiende a los Representantes del Sindicato en los Comités Paritarios fuera de Bogotá.

Funciones

Los Comités Paritarios tendrán como funciones las de estudiar y decidir sobre la aplicación a los trabajadores de una cualquiera de las siguientes sanciones:

- a) Multas superiores al 3% del salario diario.
- b) La suspensión temporal del Contrato de Trabajo cuando ésta sea de más de dos días.
- c) La cancelación del Contrato de Trabajo por justa causa.

Procedimiento

Para la aplicación de las sanciones de que trata el Artículo anterior se cumplirá el siguiente procedimiento:

- a. El Banco, dentro del día hábil siguiente a aquel en que tenga conocimiento de la supuesta falta, notificará por escrito al trabajador sobre ella, enviando copia de la notificación al Comité Paritario respectivo, a la Junta Directiva Nacional del Sindicato, a la Junta Directiva Seccional y/o Regional del mismo.
- b. Antes de aplicar cualquiera de las sanciones a que alude el artículo anterior, el Banco convocará al Comité Paritario respectivo, para que dentro de los quince (15) días hábiles siguientes a la notificación al trabajador sobre la supuesta falta, lo oiga en descargos, practique pruebas, estudie y decida si se cometió o no la supuesta falta y en

caso afirmativo, sobre la sanción correspondiente.

- c. En caso de no haber acuerdo en el Comité Paritario la decisión final será tomada por el Vicepresidente Administrativo o el Gerente de la respectiva Sucursal.
- d. El trabajador sancionado o la Junta Directiva Nacional, Seccional, y/o Regional del Sindicato podrá solicitar a la Vicepresidencia Administrativa la reconsideración de ésta medida, dentro del día hábil siguiente a la notificación.

Si el trabajador o el Sindicato no quedaren satisfechos con la decisión final del Banco, podrán acudir a la Jurisdicción Especial de Trabajo.

Parágrafo. La sanción disciplinaria aplicada pretermitiendo los trámites establecidos en este artículo se tendrá como inexistente y el trabajador deberá ser reintegrado a sus labores con el respectivo pago de salarios caídos.

BANCO POPULAR

Se entiende por sanción disciplinaria al trabajador:

- 1. La llamada de atención escrita.
- 2. La suspensión temporal del Contrato de Trabajo.

El Banco seguirá para la aplicación de sanciones a los trabajadores, por violación de sus obligaciones legales, convencionales, contractuales o reglamentarias, el siguiente procedimiento:

- a) El trabajador inculcado deberá ser llamado para que explique su conducta dentro de los tres (3) días siguientes a aquel en que el Banco tenga conocimiento de la falta.
- b) Igualmente se citará a dos (2) representantes del sindicato para que en la fecha y horas señaladas, asistan al trabajador en la correspondiente diligencia. Si oídas las explicaciones del trabajador el Banco considera que no hay lugar a sanciones disciplinarias, concluye el procedimiento.

Si por el contrario, a juicio del Banco hay mérito para adelantar la diligencia de descargos, el funcionario a quien corresponda practicarla procederá a levantar el Acta respectiva, señalando la falta imputada al trabajador, los descargos que éste haga, así como también los planteamientos que hagan los dos (2) representantes del sindicato que lo estén asistiendo.

- c) El acta que se levante en esta diligencia en la cual consten los hechos, será firmada por quienes intervengan en ella.
- d) La diligencia de descargos, por solicitud de alguna de las partes, se suspenderá máximo por un (1) día.
- e) Cuando el trabajador inculcado no se presente a hacer los descargos en la oportunidad designada, si dentro de las 24 horas siguientes a su citación no explica satisfactoriamente que su inasistencia obedeció a fuerza mayor, este hecho se hará constar en acta que se levante y el Banco podrá asumir que el trabajador acepta el cargo formulado, por lo cual procederá a tomar la decisión respectiva. Por el contrario, si se explica satisfactoriamente por parte del trabajador que la inasistencia obedeció a una circunstancia de fuerza mayor, el funcionario del Banco que practicó la diligencia fijará una nueva fecha para adelantarla, dentro de los tres (3) días siguientes contados a partir de aquel en el cual se citó para la diligencia.
- f) En aquellas oficinas del Banco donde no hubiere seccional del sindicato cuando se llame a un trabajador a diligencia de descargos, se enviará carta de citación, a la Directiva Nacional de Sintrapopular para que designe dos (2) miembros que asistan en la diligencia al trabajador inculcado, para lo cual, el Banco concederá un plazo de diez (10) días, con el fin de que los designados por la Directiva Nacional se trasladen a la oficina respectiva y asistan al trabajador en dicha diligencia. Si transcurrido este término los representantes del sindicato no se presentaren, el Banco adelantará la correspondiente diligencia, sin perjuicio de que el empleado inculcado pueda hacerse asistir por dos trabajadores de su oficina escogidos libremente por él.

- g) La decisión que se adopte será comunicada por escrito al trabajador, indicando además la falta cometida, CON COPIA AL SINDICATO.
- h) Para los efectos de las sanciones por faltas laborales del trabajador, la aplicación de las mismas prescribirá a los dos (2) meses y quince (15) días contados a partir de la fecha en que el Banco conozca la falta. Posteriormente, no podrá invocar la comisión de la falta para imponer sanción alguna al trabajador, salvo cuando se demuestre que se ha persistido en un delito continuado.
- i) En el evento de que no haya mérito para sanción o éste no se haya aplicado por vencimiento del término de que trata el literal anterior, se procederá a informar por escrito al trabajador, con copia al Sindicato, que la citación y la diligencia de descargos efectuados se han retirado de su hoja de vida, anexándole el original de la diligencia de descargos.
- j) No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria que se imponga pretermitiendo este trámite y que no haya sido prevista en el Reglamento Interno de Trabajo.

Quedan derogados los artículos 7o. de la Convención Colectiva de 1982; 7o. y 8o. de la Convención Colectiva de 1984; 7o. de la Convención Colectiva de 1978 y demás disposiciones existentes anteriormente sobre el procedimiento para aplicación de sanciones, salvo lo consignado en el Acta de Acuerdo del Comité de Conciliación de Junio 19 de 1978 referente a la forma de diligenciamiento de las cartas de citación, tanto para el trabajador inculpado, como para los representantes del Sindicato que lo asistan.

BANCO SUDAMERIS DE COLOMBIA

Antes de proceder al despido de un trabajador, el Jefe del Servicio correspondiente, el Jefe de Personal y el Gerente de la Sucursal u Oficina Principal se reunirán con la correspondiente Comisión de Reclamos del Sindicato, para estudiar y justificar los cargos a dicho trabajador. Donde no existiere esta Comisión, los trabajadores de la Dependencia nombrarán a dos empleados para formarla.

El BANCO dará comunicación oportuna y facilitará la asistencia de los miembros de la Comisión de Reclamos, nombrando si fuere necesario, el respectivo reemplazo.

Si la Comisión del Sindicato no asistiere a la reunión no obstante haber sido citada, se procederá sin su presencia.

Si se omitieren tales requisitos, se considerará nulo el despido. Este trámite se efectuará antes de darle la información del despido al Presidente del Banco.

CAJA DE CREDITO AGRARIO, INDUSTRIAL Y MINERO

Comisión de Reclamos

- a) Queda convenido que quincenalmente habrá entrevistas de las Comisiones de Reclamos seccionales del Sindicato con los Gerentes Departamentales o quienes en caso de cambio en la denominación del cargo, desempeñen las funciones administrativas correspondientes, para tratar y resolver lo pertinente al desarrollo y aplicación de esta Convención y demás problemas laborales que puedan surgir, dentro de las atribuciones propias de sus cargos. Deberá presentarse un memorando por escrito por parte del Sindicato, con quince (15) días de anterioridad a cada reunión, donde se discutan los problemas planteados por la Organización Sindical.
- b) Queda convenido que quincenalmente habrá entrevistas de la Comisión de Reclamos del Sindicato Nacional con el señor Subgerente Administrativo, para tratar lo pertinente al desarrollo y aplicación de esta Convención y los demás problemas laborales que puedan surgir. Deberá presentarse un memorando por escrito por parte del Sindicato, con quince (15) días de anterioridad a cada reunión, donde se discutan los casos planteados por la Organización Sindical.

PARAGRAFO. De las reuniones con los Gerentes Departamentales y el Subgerente Administrativo se levantarán actas firmadas por las partes, donde se consignen los acuerdos.

Comité de Recomendaciones y Reclamos

Las partes han convenido en crear un comité paritario de Recomendaciones y Reclamos integrado por dos representantes de la Gerencia y dos representantes del Sindicato con sus respectivos suplentes, para conocer, decidir o recomendar sobre los reclamos de los empleados de la Caja, que surjan de la aplicación de su contrato de trabajo, de la Ley, del Reglamento Interno de Trabajo de la Caja y de esta Convención. Los representantes del Sindicato deberán ser empleados de la Caja, con un tiempo de servicio de tres años o más. Las decisiones del Comité que se adopten por mayoría de votos, estando presentes la totalidad de sus miembros, serán obligatorias para las partes.

En el caso de que no se lograre una decisión por haberse producido un empate, se solicitará a la Gerencia el nombramiento de un miembro de la Junta Directiva para que adopte una decisión final, la cual será así mismo obligatoria para las partes.

Es entendido que antes de pasar los reclamos de los trabajadores de la Caja al Comité de Recomendaciones y Reclamos que por este artículo se crea, se agotará por la respectiva comisión de Reclamos del Sindicato el trámite correspondiente.

Lo establecido en este punto no coarta el derecho del empleado que haya recurrido al Comité de Recomendaciones y Reclamos por conducto del Sindicato, para acudir, si así lo estima del caso, a la vía ordinaria de la justicia de trabajo, en caso de que las determinaciones del Comité no le satisfagan. El Comité se dará su propio reglamento, el cual no podrá exceder las normas aquí trazadas.

De todas las sesiones del Comité se confeccionarán las respectivas actas, las cuales deben firmarse por todos los que en ella intervinieron.

PARAGRAFO. El Comité se reunirá por lo menos dos (2) veces al mes.

Evaluación de un Trabajador

Al evaluar la conducta de un trabajador para efectos discipli

narios y para la terminación unilateral del contrato de trabajo, la Caja sólo tendrá en cuenta los antecedentes negativos de los últimos tres años inmediatamente anteriores a la fecha en que se haga la evaluación.

Para efectos de aplicación del puntaje para préstamos de vivienda y régimen promocional, la evaluación se hará por el último año de servicios.

PARAGRAFO. Para efectos de aplicación del puntaje para préstamos de vivienda, no se tendrán en cuenta las faltas leves del trabajador, en los términos previstos en el Reglamento Interno de Trabajo, y que por su naturaleza no den origen a la iniciación de un proceso disciplinario de formulación de cargos.

Aplicación Reglamento Interno de Trabajo

Primero. Procedimiento para aplicar las sanciones de suspensiones disciplinarias.

- a) El trabajador dispondrá de diez (10) días hábiles, contados a partir del día siguiente a la notificación de los cargos, para presentar los descargos y nombrar por sí mismo o por intermedio del Sindicato, hasta dos voceros de la regional, Directiva Seccional del Sindicato a que pertenezca o del Comité Ejecutivo Nacional.
- b) La Caja entregará al Sindicato el expediente completo de la formulación de cargos dentro de un término máximo de noventa (90) días calendario, contados a partir del día siguiente en que el trabajador presente sus descargos o del día siguiente del vencimiento de los diez (10) días que se le dan para hacerlo, en caso de que no los presentare.
- c) A partir del día siguiente al de la entrega del expediente al Sindicato, los voceros contarán con veinte (20) días hábiles para rendir su concepto escrito sobre el caso, ante el superior que formula los cargos.
- d) La Caja, en el término de los veinte (20) días hábiles contados a partir del día siguiente al recibo de la vocería,

decidirá, por intermedio del inmediato superior del funcionario que formuló los cargos y comunicará tanto al Sindicato como al trabajador, el resultado sobre los cargos que se le formularon.

Segundo. Procedimiento para cancelación del Contrato de Trabajo por justa causa, sin previo aviso y con previo aviso.

- a) El trabajador dispondrá de quince (15) días hábiles contados a partir del día siguiente a la notificación de los cargos, para presentar sus descargos y nombrar por sí mismo o por intermedio del Sindicato dos voceros que lo representen ante el Departamento de Recursos Humanos.
- b) La Caja entregará al Sindicato el expediente completo de la formulación de cargos dentro de un término máximo de noventa (90) días calendario, contados a partir del día siguiente a aquel en que el trabajador presentó sus descargos o del día siguiente al del vencimiento del término dado en el literal anterior, en caso de que no los presentare.
- c) A partir del día siguiente a la fecha de entrega del expediente al Sindicato, los voceros contarán con veinte (20) días hábiles para rendir por escrito su concepto ante el Departamento de Recursos Humanos.
- d) La Caja, dentro del término de los quince (15) días hábiles siguientes contados a partir del día siguiente al de recibo de la vocería, decidirá y comunicará tanto al Sindicato como al trabajador, lo resuelto sobre el particular.

PARAGRAFO 1. En caso de que el Sindicato a través de sus voceros no rinda la vocería, transcurrido el término fijado para ello, la Caja continuará el trámite sin este requisito.

El término para adoptar la decisión será de quince (15) días hábiles contados a partir del día siguiente al de la fecha en que terminó el plazo para el rendimiento de la vocería.

PARAGRAFO 2. Si la Caja no entrega el expediente al Sindicato

to dentro del término de los noventa (90) días calendario que se señalan en los literales b) de los numerales Primero y Segundo de este artículo; o si no toma determinación alguna, o si tomándola no la notifica dentro del término de quince (15) días hábiles, una vez rendida la vocería o transcurrido el plazo para hacerla, no podrá imponer sanción alguna al trabajador; el expediente se archivará, haciendo tránsito a cosa juzgada.

PARAGRAFO 3. Los procedimientos establecidos en este artículo y sus párrafos entrarán a regir a partir del día 1 de Junio de 1.976, tanto para todos los casos pendientes como para los nuevos que se presenten; mientras tanto sigue vigente lo pactado en la Convención Colectiva de 1.974.

PARAGRAFO 4. Cuando se separe a un trabajador de su cargo sin previa formulación de cargos, la Caja podrá mantenerlo separado de su cargo hasta por un término de cuarenta y cinco (45) días calendario. Transcurrido este término sin que haya habido formulación de cargos, el trabajador regresará a ejercer sus funciones, no pudiendo ser nuevamente separado de su cargo por los mismos motivos, sino mediante la correspondiente formulación de cargos.

PARAGRAFO 5. Cuando en el presente artículo se hayan fijado términos dentro de los cuales la Caja deba tomar una determinación con respecto al trabajador, se entenderá que ellos pueden ser suspendidos cuando sea necesario esperar una decisión que competa a una autoridad distinta a la Entidad, produciéndose su restablecimiento cuando esa decisión esté en firme y sea conocida por la Caja.

Término de Prescripción:

Continuará vigente el término de cinco (5) años para la prescripción del derecho a reclamar y demandar que tienen los trabajadores con fundamento en las relaciones laborales existentes entre ellos y la Caja.

SALARIOS

- MINIMO Y AUMENTO

BANCO ANGLO-COLOMBIANO

Salario Mínimo

Para los trabajadores que ingresen al Banco a partir del 10. de septiembre de 1985, se acuerda que el Banco reconocerá y pagará un salario mínimo convencional de \$16.500.00 mensuales, por jornada ordinaria completa de trabajo.

Para los trabajadores que ingresen al Banco a partir del 10. de septiembre de 1986, se acuerda que el Banco reconocerá y pagará un salario mínimo convencional de \$17.700.00 mensuales, por jornada ordinaria completa de trabajo, con base en la redacción de la codificación anterior.

Aumento de Salarios

El Banco aumentará la remuneración básica mensual de su personal en la siguiente forma:

A todos sus trabajadores amparados por convención un aumento sobre el salario básico mensual así:

De dos meses un día hasta cinco (5) años de servicio la suma de \$5.100.00.

De cinco (5) años un día, hasta diez (10) años la suma de \$5.300.00.

De diez (10) años un día en adelante la suma de \$5.400.00.

Estos aumentos regirán a partir del 10. de septiembre de 1985. De este aumento se beneficiarán los trabajadores actualmente al servicio del Banco y que tengan firmado contrato de trabajo.

Los trabajadores actualmente en período de prueba tendrán derecho solamente al reajuste del salario mínimo.

A partir del 10. de septiembre de 1986, el Banco aumentará la remuneración básica mensual de su personal, amparado por convención así:

De dos meses un día hasta cinco (5) años de servicio la suma de \$5.300.00.

De cinco (5) años un día, hasta diez (10) años de servicio la suma de \$5.450.00.

De diez (10) años un día en adelante, la suma de \$5.600.00.

De este aumento se beneficiarán los trabajadores al servicio del Banco el 10. de septiembre de 1986 y que tengan firmado contrato de trabajo.

Los trabajadores en período de prueba a esa fecha, tendrán derecho solamente al reajuste del salario mínimo.

BANCO CAFETERO

A partir de la vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo, es decir, desde el primero (10.) de diciembre de mil novecientos ochenta y cinco (1985), y para el primer año de vigencia, el BANCO CAFETERO aumentará el sueldo básico mensual de sus trabajadores vinculados mediante Contrato de Trabajo, de acuerdo con la siguiente escala:

Para sueldos de \$15.591.00 y hasta \$18.000.00 mensuales, en la suma de \$3.600.00;

Para sueldos de \$18.001.00 y hasta \$21.000.00 mensuales, en la suma de \$4.200.00;

Para sueldos de \$21.001.00 y hasta \$24.000.00 mensuales, en la suma de \$4.700.00;

Para sueldos de \$24.001.00 y hasta \$27.000.00 mensuales, en la suma de \$5.200.00;

Para sueldos de \$27.001.00 y hasta \$30.000.00 mensuales, en la suma de \$5.600.00;

Para sueldos de \$30.001.00 y hasta \$35.000.00 mensuales, en la suma de \$5.900.00;

Para sueldos de \$35.001.00 y hasta \$40.000.00 mensuales, en la suma de \$6.600.00;

Para sueldos de \$40.001.00 y hasta \$45.000.00 mensuales, en la suma de \$7.300.00;

Para sueldos de \$45.001.00 y hasta \$50.000.00 mensuales, en la suma de \$7.900.00;

Para el segundo año de vigencia, es decir, a partir del primero (1o.) de diciembre de mil novecientos ochenta y seis (1986) el BANCO CAFETERO aumentará el sueldo básico mensual de sus trabajadores así:

Para los trabajadores que en el primer año de vigencia de esta Convención recibieron un aumento de \$3.600.00 mensuales, el aumento será de \$3.800.00.

Para los trabajadores que en el primer año de vigencia de esta Convención recibieron un aumento de \$4.200.00 mensuales, el aumento será de \$4.400.00.

Para los trabajadores que en el primer año de vigencia de esta Convención recibieron un aumento de \$4.700.00, el aumento será de \$4.900.00.

Para los trabajadores que en el primer año de vigencia de esta Convención recibieron un aumento de \$5.200.00, el aumento será de \$5.400.00.

Para los trabajadores que en el primer año de vigencia de esta Convención recibieron un aumento de \$5.600.00, el aumento será de \$5.800.00.

Para los trabajadores que en el primer año de vigencia de esta Convención recibieron un aumento de \$5.900.00, el aumento será de \$6.100.00.

Para los trabajadores que en el primer año de vigencia de esta Convención recibieron un aumento de \$6.600.00, el aumento será de \$6.800.00.

Para los trabajadores que en el primer año de vigencia de esta Convención recibieron un aumento de \$7.300.00, el aumento será de \$7.500.00.

Para los trabajadores que en el primer año de vigencia de esta Convención recibieron un aumento de \$7.900.00, el aumento será de \$8.100.00.

Los trabajadores que ingresen durante el primer año de vigencia de esta Convención, con sueldo mensual hasta de \$50.000.00 tendrán derecho al aumento pactado para el segundo año, de acuerdo con la escala establecida.

Aumento por Ascensos

A partir de la vigencia de la presente Convención todo ascenso de personal que el Banco haga, implica un aumento razonable en la remuneración del trabajador, que en ningún caso será inferior a MIL DOSCIENTOS PESOS (\$1.200.00) mensuales a partir del día primero (1o.) del mes siguiente a la fecha de su nombramiento y será comunicado por escrito inmediatamente al trabajador.

En todo caso el nuevo sueldo no será inferior al mínimo asignado para la correspondiente categoría, a la cual fuere ascendido.

BANCO CENTRAL HIPOTECARIO

Salario Mínimo

El salario mínimo que pagará el Banco a los empleados que laboren en jornada completa será:

- a) Superior en \$1.000 al salario mínimo legal, durante el primer año de vigencia de la Convención.
- b) Superior en \$1.500 al salario mínimo legal, durante el se-

gundo año de vigencia de la Convención.

Aumento de Salarios

El Banco aumentará el sueldo fijo mensual por el primer año de vigencia de esta Convención al personal escalafonado y que labore jornada completa, según la siguiente escala:

- a) Sueldos fijos mensuales hasta \$22.500, inclusive, en un 23%, con un mínimo de \$4.100.
- b) Sueldos fijos mensuales de \$22.501 a \$26.500, inclusive, en un 22%.
- c) Sueldos fijos mensuales de \$26.501 a \$29.500, inclusive, en un 21%.
- d) Sueldos fijos mensuales de \$29.501 a \$34.000, inclusive, en un 20%.
- e) Sueldos fijos mensuales de \$34.001 a \$37.300, inclusive, en un 19%.

Para aquellos trabajadores que no laboren jornada completa se aplicará el porcentaje que corresponda al sueldo básico que resulte para la jornada ordinaria completa. Igualmente el aumento mínimo de \$4.100 se aplicará proporcionalmente al número de horas trabajadas.

Para el segundo año de vigencia de la Convención el aumento será igual al incremento del índice del costo de vida para empleados a nivel nacional, suministrado por el DANE para el período comprendido entre el 1o. de octubre de 1985 y el 30 de septiembre de 1986. Este aumento de ninguna manera será inferior, en valores absolutos, al aumento convencional pactado para el primer año, más una suma fija de \$600.

Aumento por Promoción o Traslado

El Banco incrementará el sueldo mensual de todo trabajador, promovido o trasladado, como mínimo en las siguientes sumas:

- a) \$800, durante el primer año de vigencia de la Convención.
- b) \$1.000, durante el segundo año de vigencia de la Convención.

Para efectos de la aplicación de este reconocimiento, se entiende por PROMOCION el cambio de cargo que implique ascenso y por TRASLADO el desplazamiento de un municipio a otro. Como un municipio se consideran el Distrito Especial de Bogotá y las Areas Metropolitanas.

El aumento por traslado solo se reconocerá cuando éste obedezca a necesidades del servicio e iniciativa del Banco.

BANCO COLOMBO-AMERICANO

Salario Mínimo

A partir de la vigencia de la presente Convención, el salario mínimo para los trabajadores que ingresen al Banco será de \$500.00 por encima del salario mínimo legal.

Aumento de Salarios

El Banco aumentará los salarios a todos sus trabajadores, así:

A partir del 10. de Octubre de 1984 en cuantía de DOS MIL PESOS (\$2.000.00) mensuales.

A partir del 10. de Abril de 1985 en cuantía de CUATRO MIL PESOS (\$4.000.00) mensuales.

A partir del 10. de Octubre de 1985 en cuantía de TRES MIL PESOS (\$3.000.00) mensuales.

Reajuste por Reporte de Desempeño

El Banco continuará con su política salarial de hacer aumento de salario por mérito en el aniversario de ingreso al Banco, de cada empleado. Tales aumentos los hará el Banco a manera autónoma e independiente con base en la política que establece

ca el Banco en grados, puntajes, clasificaciones y otras formas. Dentro de la política del Banco que tendrá vigencia a partir del 10. de Octubre de 1980, los empleados en el reporte de desempeño se califican del nivel uno (1) al seis (6) correspondiendo la calificación más alta al nivel uno (1) y la más baja al nivel seis (6). Queda sin embargo; expresamente entendido que estos aumentos se concederán a sus empleados cuyos reportes de desempeño sean calificados entre el nivel uno (1) al nivel cuatro (4). Los calificados con el nivel cinco (5) y nivel seis (6) en su reporte de desempeño no tendrán derecho a aumento por aniversario o mérito.

Para información de los empleados y de conformidad con la política actual, el aumento mínimo que se hace para cada grado será así:

GRADO 1	\$	370.00
GRADO 2	\$	430.00
GRADO 3	\$	495.00
GRADO 4	\$	575.00
GRADO 5	\$	670.00
GRADO 6	\$	775.00
GRADO 7	\$	880.00
GRADO 8	\$	990.00

En el caso de que un empleado se encuentre o esté devengando el salario máximo o tope asignado al cargo, no recibirá aumento de aniversario, a pesar del nivel de calificación que haya obtenido. Este sistema de remuneración por mérito o aniversario es y seguirá siendo facultad exclusiva y discrecional del Banco, pudiendo por lo tanto, a sola discreción, variarla, cambiarla, y para aplicarla será su decisión autónoma e independiente, razón por la cual no será susceptible de ser sometida a negociación o discusión en futuras "Conveniones Colectivas de Trabajo".

BANCO COLPATRIA

Salario Mínimo Convencional de Ingreso al Banco

A partir de la fecha de expedición de este Laudo, el salario

mínimo convencional de ingreso al BANCO para los trabajadores que celebren con él un contrato, será el salario mínimo legal más alto vigente en el país, incrementado en un quince por ciento (15%) mensual.

Aumento de Salarios

EL BANCO COLPATRIA reajustará e incrementará los sueldos básicos mensuales de todos sus trabajadores en la siguiente forma y proporción:

A. PARA EL PRIMER AÑO DE VIGENCIA DE ESTE LAUDO ARBITRAL:

Sobre la base de la nómina y escala salarial existente en el BANCO a la fecha de expedición de este laudo y a partir del día primero (1o.) del mes de enero del año de mil novecientos ochenta y seis (1.986), el reajuste salarial para el primer año de vigencia será el siguiente:

- A.1 Para sueldos hasta de TREINTA Y CINCO MIL PESOS (\$35.000) moneda corriente, un incremento mensual equivalente al veintidos y medio por ciento (22.5).
- A.2 Para sueldos comprendidos entre TREINTA Y CINCO MIL UN PESOS (\$35.001.00) MONEDA CORRIENTE y CINCUENTA MIL PESOS (\$50.000.00) MONEDA CORRIENTE, un reajuste mensual equivalente al dieciseis por ciento (16%).
- A.3 Para sueldos de CINCUENTA MIL UN PESOS MONEDA CORRIENTE (\$50.001.00) en adelante, un aumento mensual equivalente al catorce por ciento (14%).

B. PARA EL SEGUNDO AÑO DE VIGENCIA DE ESTE LAUDO ARBITRAL:

A partir del día primero (1o.) del mes de enero del año de mil novecientos ochenta y siete (1.987) y sobre la base de la nómina y escala salarial vigente y existente en treinta y uno (31) del mes de diciembre del año de mil novecientos ochenta y seis (1986), el BANCO COLPATRIA reajustará los sueldos básicos mensuales de todos sus trabajadores en la siguiente forma y proporción:

- B.1 Para sueldos hasta de CUARENTA Y OCHO MIL OCHOCIENTOS PESOS (\$48.800.00) MONEDA CORRIENTE, un aumento mensual equivalente al veinticuatro por ciento (24%).
- B.2 Para sueldos comprendidos entre CUARENTA Y OCHO MIL OCHOCIENTOS UN PESOS (\$48.801.00) MONEDA CORRIENTE Y SESENTA Y TRES MIL OCHOCIENTOS PESOS (\$63.800.00) MONEDA CORRIENTE, un incremento mensual equivalente al dieciseis por ciento (16%).
- B.3 Para sueldos de SESENTA Y TRES MIL OCHOCIENTOS UN PESOS (\$63.801.00) MONEDA CORRIENTE en adelante, un reajuste mensual equivalente al catorce por ciento (14%).

BANCO COMERCIAL ANTIOQUEÑO

Salario Mínimo

Para los trabajadores que ingresen al Banco a partir del 10. de septiembre de 1.985, se acuerda en definir un salario mínimo convencional de \$800.00 (ochocientos pesos) mensuales por encima del mínimo legal vigente, por jornada ordinaria completa de trabajo.

Aumento de Salarios

A partir del 10. de septiembre de 1.985, el Banco aumentará los sueldos básicos de los empleados comprendidos por esta convención así: Para empleados que tengan hasta cinco (5) años de servicio continuos, la suma de \$5.100.00 (cinco mil cien pesos) mensuales; para empleados que tengan más de cinco (5) años de servicio continuos y hasta diez (10) de servicio continuos, la suma de \$5.300.00 (cinco mil trescientos pesos) mensuales y la suma de \$5.500.00 (cinco mil quinientos pesos) mensuales para los empleados que tengan más de diez (10) años de servicio continuos. A partir del 10. de septiembre de 1.986 el sueldo mensual de los empleados comprendidos por esta convención, se aumentará así: Para quienes en esa fecha tengan hasta cinco (5) años de servicio continuos la suma de \$5.400 (cinco mil cuatrocientos pesos) mensuales; para quienes en esa fecha tengan más de cinco (5) años de servicio continuos,

y hasta diez (10) años de servicio continuos, la suma de \$5.600.00 (cinco mil seiscientos pesos) mensuales y la suma de \$5.800.00 (cinco mil ochocientos pesos) mensuales para quienes en esa fecha tengan más de diez (10) años de servicios continuos.

PARAGRAFO 1o. Es entendido que para celadores, vigilantes o porteros los aumentos de que aquí se trata se aplican al trabajador sobre el sueldo total mensual, cuando éste se tenga dividido en varios conceptos y el aumento se repartirá en los factores en los cuales esté descompuesto el sueldo mensual total en las proporciones en que esté repartido, precisamente para conservar tales proporciones en el nuevo sueldo mensual resultante.

PARAGRAFO 2o. Los aumentos mencionados para el primero y el segundo años se hacen para trabajadores de jornada ordinaria y completa de trabajo, vale decir que para los trabajadores de jornada incompleta de trabajo, tales aumentos se harán proporcionalmente a la duración de su respectiva jornada de trabajo con respecto a la completa.

Aumento Especial para Cajeros

El Banco aumentará a los Cajeros en propiedad y a quienes actualmente son Supernumerarios exclusivos de Cajeros en propiedad \$600.00 (seiscientos pesos) mensuales más, como aumento único especial inicial al que llegue a aumentarse a todos los demás trabajadores amparados por esta convención el 1o. de septiembre de 1985.

BANCO DE BOGOTA

Salario Mínimo

A partir de la firma de la presente convención, el Banco acuerda en definir y pagar un salario mínimo convencional, que será igual al salario mínimo legal que esté rigiendo, más la suma de \$800 mensuales, siempre que se trate de una jornada ordinaria completa de trabajo.

Es entendido que este salario mínimo rige para el personal que labore jornada completa o sea que el personal de jornada parcial devengará un salario mínimo proporcional a la jornada trabajada.

Aumento de Salarios

Teniendo en cuenta la antigüedad de los trabajadores, el Banco aumentará el salario básico mensual de su actual personal, así:

1. Para el primer año de vigencia de la Convención y a partir del 10. de septiembre de 1985:
 - a. Los trabajadores que hayan ingresado al Banco antes del 9 de agosto de 1985 y que para el 10. de septiembre de 1985 lleven al servicio de la empresa hasta 5 años, tendrán un aumento de \$5.100.
 - b. Los actuales trabajadores que el 10. de septiembre de 1985 hayan cumplido al servicio de la empresa más de 5 años de servicio y hasta 10 años de servicio, tendrán un aumento de \$5.300.00.
 - c. Los actuales trabajadores que el 10. de septiembre de 1985 hayan cumplido en el Banco más de 10 años de servicios, tendrán un aumento de \$5.500.

Los citados aumentos en las condiciones pactadas solo beneficiarán a los trabajadores que se encuentren vinculados al Banco en la fecha de la firma de esta Convención.

2. Para el segundo año de vigencia de la Convención y a partir del 10. de septiembre de 1986:
 - a. Los trabajadores que el 10. de septiembre de 1986 estén al servicio del Banco y lleven hasta 5 años de servicios, tendrán un aumento de \$5.300.
 - b. Los trabajadores que el 10. de septiembre de 1986 estén al servicio del Banco y que para dicha fecha hayan cumplido en la empresa más de 5 años de servicio y hasta 10 años de servicios, tendrán un aumento de \$5.500.

- c. Los trabajadores que el 10. de septiembre de 1986 estén al servicio del Banco y que para dicha fecha hayan cumplido en la empresa más de 10 años de servicios, tendrán un aumento de \$5.700.

Los aumentos mencionados para el primero y segundo año de vigencia se hacen para los trabajadores de jornada ordinaria y completa de trabajo, vale decir que para los trabajadores de jornada incompleta de trabajo, tales aumentos se harán proporcionalmente a la duración de la respectiva jornada.

Aumento especial para Cajeros

A quienes el 10. de septiembre de 1985, están desempeñando el cargo de Cajeros, el Banco además del aumento general de salario pactado para el primer año, le hará en dicho año, un aumento inicial, adicional y especial de \$600 mensuales.

BANCO DE CALDAS

Salario Mínimo

El Salario mínimo convencional será de \$16.000.00 para el primer año de vigencia de la presente convención y \$17.500.00 para el segundo año de vigencia. De todas formas, el salario mínimo estará por encima del mínimo legal más alto del país en un 10%. Cualquier aumento decretado y ordenado por disposición gubernamental o legal, se tendrá que imputar al aumento acordado para esta Convención, haciendo los ajustes necesarios únicamente en el caso de que dicho aumento sea superior al pactado en el presente acuerdo para la vigencia de la presente Convención.

Aumento de Salarios

A partir del 10. de Abril de 1985, el Banco aumentará a todos los trabajadores amparados por esta convención, sus respectivos sueldos básicos así:

- a. Los sueldos hasta de \$18.000.00 mensuales, se aumentarán

en \$4.050.00 mensuales.

- b. Los sueldos entre \$18.001.00 y hasta \$25.000.00 mensuales se aumentarán en \$4.200.00 mensuales; y
- c. Los sueldos entre \$25.001.00 y hasta \$45.000.00 mensuales se aumentará en \$4.500.00 mensuales.

A partir del 1o. de Abril de 1.986, se harán iguales aumentos de sueldo mensual más quinientos (\$500.00) así:

- a. Sueldos hasta \$22.050.00 mensuales, se aumentarán en \$4.550.00 mensuales.
- b. Sueldos entre 22.051.00 y \$29.200.00 mensuales se aumentarán en \$4.700.00 mensuales.
- c. Sueldos entre \$29.201.00 y hasta \$49.500 mensuales se aumentarán en \$5.000.00 mensuales.

BANCO DE COLOMBIA

El Banco aumentará los sueldos mensuales de los trabajadores que se hubieren vinculado a la Institución con anterioridad al primero (1o.) de Noviembre de mil novecientos ochenta y cinco (1985) aumento que tendrá vigencia desde el primero (1o.) de Noviembre de mil novecientos ochenta y cinco (1985), de acuerdo con la siguiente tabla:

Para empleados con sueldos mensuales hasta de QUINCE MIL PESOS (\$15.000.00), un aumento de CUATRO MIL PESOS (\$4.000.00) mensuales.

Para empleados con sueldos mensuales superiores a QUINCE MIL PESOS (\$15.000.00) y hasta de VEINTICINCO MIL PESOS (\$25.000.) un aumento de CINCO MIL PESOS (\$5.000.00) mensuales.

Para empleados con sueldos mensuales superiores a VEINTICINCO MIL PESOS (\$25.000.00) y hasta de TREINTA MIL PESOS (\$30.000.) un aumento de CINCO MIL QUINIENTOS PESOS (\$5.500.00) mensuales.

Para empleados con sueldos mensuales mayores a TREINTA MIL PESOS (\$30.000.00) y hasta de TREINTA Y SEIS MIL PESOS (\$36.000.00), un aumento de SEIS MIL QUINIENTOS PESOS (\$6.500.00) mensuales.

Para empleados con sueldos mensuales mayores a TREINTA Y SEIS MIL PESOS (\$36.000.00) y hasta de CUARENTA MIL PESOS (\$40.000), un aumento de SIETE MIL PESOS (\$7.000.00) mensuales.

Para empleados con sueldos mensuales superiores a CUARENTA MIL PESOS (\$40.000.00), un aumento de SIETE MIL QUINIENTOS PESOS (\$7.500.00) mensuales.

El Banco aumentará los sueldos mensuales de los trabajadores que se hubieren vinculado a la institución con anterioridad al primero (1o.) de Noviembre de mil novecientos ochenta y seis (1986) aumento que tendrá vigencia desde el primero (1o.) de Noviembre de mil novecientos ochenta y seis (1986), de acuerdo con la siguiente tabla:

Para empleados con sueldos mensuales hasta de QUINCE MIL PESOS (\$15.000.00), un aumento de CINCO MIL PESOS (\$5.000.00) mensuales.

Para empleados con sueldos mensuales mayores a QUINCE MIL PESOS (\$15.000.00) y hasta de VEINTICINCO MIL PESOS (\$25.000.00) un aumento de SEIS MIL PESOS (\$6.000.00) mensuales.

Para empleados con sueldos mensuales mayores a VEINTICINCO MIL PESOS (\$25.000.00) y hasta de TREINTA MIL PESOS (\$30.000.) un aumento de SEIS MIL QUINIENTOS PESOS (\$6.500.00) mensuales.

Para empleados con sueldos mensuales mayores a TREINTA MIL PESOS (\$30.000.00) y hasta de TREINTA Y SEIS MIL PESOS (\$36.000.00), un aumento de SIETE MIL QUINIENTOS PESOS (\$7.500.00) mensuales.

Para empleados con sueldos mensuales mayores a TREINTA Y SEIS MIL PESOS (\$36.000.00) y hasta de CUARENTA MIL PESOS (\$40.000) un aumento de OCHO MIL PESOS (\$8.000.00) mensuales.

Para empleados con sueldos mensuales superiores a CUARENTA MIL PESOS (\$40.000.00), un aumento de OCHO MIL QUINIENTOS PESOS (\$8.500.00) mensuales.

Aplicación del Aumento

Todos los aumentos pactados en esta convención se aplicarán exclusivamente a los trabajadores que laboren jornadas completas y proporcionalmente al tiempo trabajado, cuando la jornada contractual fuese inferior a aquellas.

Contratos de Aprendizaje

El personal que se encuentre con contrato de aprendizaje del Servicio Nacional de Aprendizaje, estará sometido en materia de sueldos únicamente a las normas contenidas en la Ley.

BANCO DE CREDITO

1. El BANCO concederá aumentos en el sueldo básico mensual de sus trabajadores los cuales serán efectivos a partir del 10. de Enero de 1985, de acuerdo a las siguientes escalas:

<u>SUELDOS</u> \$	<u>VALOR AUMENTO</u> \$
12.000 a 14.000	2.800
14.001 a 16.000	3.200
16.001 a 18.000	3.600
18.001 a 20.000	4.000
20.001 a 22.000	4.400
22.001 a 24.000	4.800
24.001 a 26.000	5.200
26.001 a 28.000	5.600
28.001 a 30.000	6.000
30.001 a 32.000	6.200
32.001 a 34.000	6.600

2. El Banco continuará con su política de efectuar aumentos individuales y dentro de sus posibilidades económicas los hará efectivos el 10. de Enero de 1986, teniendo en cuenta el rendimiento del empleado y las pautas del costo de vida.

BANCO DE CREDITO Y COMERCIO DE COLOMBIA

Salario Mínimo

A partir de la vigencia de la presente Convención, el salario mínimo convencional del Banco será de \$19.000.00 para el primer año de vigencia; y \$21.000.00 para el segundo año de vigencia de la Convención.

Aumento de Salarios

A partir del 10. de noviembre de 1985, el Banco aumentará el sueldo a todos y cada uno de los trabajadores que se beneficien de la presente convención, de acuerdo a las siguientes tablas, así:

1. Para el primer año de vigencia de la convención, así:

Sueldos hasta \$20.000.00	\$ 5.100.00
De \$20.001.00 a \$25.000.00	\$ 5.600.00
De \$25.001.00 a \$30.000.00	\$ 6.300.00
De \$30.001 a \$35.000.00	\$ 6.700.00
De \$35.001.00 a \$42.000.00	\$ 7.300.00
De \$42.001.00 en adelante	\$ 7.600.00

2. Para el segundo año de vigencia de la convención, así:

Sueldos hasta \$20.000.00	\$ 5.600.00
De \$20.001.00 a \$25.000.00	\$ 6.100.00
De \$25.001.00 a \$30.000.00	\$ 6.800.00
De \$30.001.00 a \$35.000.00	\$ 7.200.00
De \$35.001.00 a \$42.000.00	\$ 7.800.00
De \$42.001.00 en adelante	\$ 8.100.00

PARAGRAFO: Se exceptúan del aumento anterior, las personas que no hayan cumplido el período de prueba a la fecha de la firma de la presente convención.

BANCO DE OCCIDENTE

Salario Mínimo

Las partes acuerdan que el salario mínimo a regir durante la

vigencia de la presente Convención, será así: Durante el período de prueba el mínimo legal. Pasado el período de prueba, el salario mínimo convencional será el equivalente al salario mínimo legal más \$1.500.00.

Aumentos de Salarios

Durante la vigencia de la presente Convención el Banco de Occidente incrementará al personal Convencionado el salario vigente al 31 de diciembre de 1985, en la siguiente forma: entre el primero de enero y el 31 de diciembre de 1986 para salarios hasta de \$22.000.00 \$5.000.00.

entre \$22.001.00 y \$24.000.00	\$5.100.00
entre \$24.001.00 y \$26.000.00	\$5.200.00
entre \$26.001.00 y \$28.000.00	\$5.600.00
entre \$28.001.00 y \$30.000.00	\$6.000.00
entre \$30.001.00 y \$32.000.00	\$6.400.00
entre \$32.001.00 y \$34.000.00	\$6.800.00
entre \$34.001.00 y \$36.900.00	\$7.350.00

En el período comprendido entre el primero de enero de 1986 y el 31 de diciembre de 1987 o sea el segundo año de vigencia de la Convención, el incremento salarial para el personal convencionado será así:

Para salarios hasta \$27.000.00	\$5.250.00
entre \$27.001.00 y \$29.100.00	\$5.350.00
entre \$29.001.00 y \$31.200.00	\$5.450.00
entre \$31.201.00 y \$33.600.00	\$5.850.00
entre \$33.601.00 y \$36.000.00	\$6.250.00
entre \$36.001.00 y \$38.400.00	\$6.650.00
entre \$38.401.00 y \$40.800.00	\$7.050.00
entre \$40.801.00 y \$44.250.00	\$7.600.00

PARAGRAFO. Se establece entre las partes que si durante la vigencia de la presente convención el gobierno hiciere aumentos general de salarios o simplemente de salario mínimo, el salario acordado en ésta Convención se imputará al aumento que se llegare a decretar, hasta la concurrencia del mismo.

BANCO DEL COMERCIO

Salario Mínimo

A partir del 1o. de Enero de 1.986 y durante la vigencia de la presente Convención, el Banco reconocerá y pagará un salario mínimo convencional igual al salario mínimo legal que esté rigiendo más la suma de OCHOCIENTOS PESOS (\$800.00) MONEDA CORRIENTE, siempre que se trate de jornada ordinaria completa de trabajo.

Aumento de Salarios

A partir del 1o. de Enero de 1.986 el Banco aumentará los sueldos básicos mensuales de los trabajadores que estén vinculados a la fecha de la firma de esta Convención, así:

- a) Los trabajadores que al 1o. de enero de 1.986 lleven al servicio de la Empresa hasta cinco (5) años, tendrán un aumento de CINCO MIL DOSCIENTOS PESOS (\$5.200.00) MONEDA CORRIENTE.
- b) Los trabajadores que el 1o. de Enero de 1.986 tengan más de cinco años (5) y hasta diez (10) años de servicio al Banco, recibirán un aumento de CINCO MIL CUATROCIENTOS PESOS (\$5.400.00) MONEDA CORRIENTE.
- c) Los trabajadores que el 1o. de Enero de 1.986 tengan más de diez (10) años de servicio al Banco, recibirán un aumento de CINCO MIL SEISCIENTOS PESOS (\$5.600.00) MONEDA CORRIENTE.

A partir del 1o. de Enero de 1987, el Banco aumentará los sueldos básicos mensuales de sus trabajadores, así:

- a) Los trabajadores que al 1o. de Enero de 1.987 tengan hasta cinco (5) años de servicio al Banco, recibirán un aumento de CINCO MIL QUINIENTOS PESOS (\$5.500.00) MONEDA CORRIENTE.
- b) Los trabajadores que al 1o. de Enero de 1.987 tengan más de

cinco (5) años y hasta diez (10) años de servicio al Banco, recibirán un aumento de CINCO MIL SETECIENTOS PESOS (\$5.700.) MONEDA CORRIENTE.

c) Los trabajadores que al 1o. de Enero de 1.987 tengan más de diez (10) años de servicio al Banco, recibirán un aumento de CINCO MIL NOVECIENTOS PESOS (\$5.900.00) MONEDA CORRIENTE.

BANCO DEL ESTADO

Salario Mínimo

El Banco del Estado pagará a los trabajadores amparados por el presente Pacto como Salario Mínimo Convencional la cantidad de Veintidos mil pesos (\$22.000.00) para el primer año de vigencia y de Ventiseis mil pesos (\$26.000.00) para el segundo año.

Aumento de Salarios

El Banco aumentará por una sola vez los sueldos fijos mensuales de los trabajadores no sindicalizados y no directivos, cobijados por este Pacto y que para la fecha en que inicie la vigencia del mismo hubieren cumplido el período de prueba, aumento aquel que tendrá vigencia a partir del primero (1o.) de enero de mil novecientos ochenta y seis (1986), para el primer año, en un valor equivalente al dieciocho por ciento (18%) sobre la base del sueldo fijo a diciembre treinta y uno (31) de mil novecientos ochenta y cinco (1985).

Para el segundo año de vigencia del Pacto Colectivo se incrementarán los sueldos fijos mensuales en una suma equivalente al veinte por ciento (20%) sobre la base del sueldo fijo que a diciembre treinta y uno (31) de mil novecientos ochenta y seis (1986) devengaren los trabajadores amparados por el Pacto Colectivo en las condiciones antes señaladas.

Igualmente las partes representadas por las mismas comisiones negociadoras que suscriben el presente Pacto acuerdan en reunirse durante cinco (5) días hábiles prorrogables por otro

término igual a partir del primer día hábil del mes de Noviembre de mil novecientos ochenta y seis (1986) en la ciudad de Bogotá para revisar el incremento de salarios pactados para el año de mil novecientos ochenta y siete (1987) y que cobija a los trabajadores del Banco que para el treinta y uno (31) de Diciembre de mil novecientos ochenta y seis (1986) estén al servicio del mismo y hubieren cumplido el período de prueba. Para esta revisión se tomará como base una suma equivalente al veinte por ciento (20%) sobre la base de los sueldos fijos mensuales a Diciembre treinta y uno (31) de mil novecientos ochenta y seis (1986) que devengaren los trabajadores cobijados por el presente Pacto y podrá ser convenido un incremento superior de acuerdo con la situación del Banco, las necesidades de los trabajadores y la situación económica existente para entonces, siendo entendido que si el citado comité compuesto por los negociadores del Banco y de los trabajadores que han actuado en la negociación del presente Pacto en sus respectivas calidades de principales y suplentes no llegaren a un acuerdo, se tomará una suma equivalente al citado veinte por ciento (20%) y por una sola vez para aplicarlo sobre los sueldos fijos a Diciembre treinta y uno (31) de mil novecientos ochenta y seis (1986).

BANCO DE LA REPUBLICA

Sueldo Mínimo Mensual

A partir del primero de enero de mil novecientos ochenta y seis (1986) y una vez efectuados los aumentos anuales que en esta convención se pactan, el sueldo mínimo en todas las oficinas del Banco de la República en el país será equivalente a la suma que resulte de aplicar un veinte por ciento (20%) adicional al salario mínimo mensual legal más alto que rija en el país.

Aumentos Anuales

El Banco de la República efectuará anualmente a todos sus trabajadores, a más tardar en el mes de marzo con retroactividad a enero y con base en el sueldo devengado a 31 de diciembre anterior, un aumento de sueldo que consulte el incremento del costo de vida y los méritos del empleado. Para este efecto se

tomará como base del aumento del respectivo empleado, la variación en el Índice Nacional de Precios al Consumidor para Empleados de diciembre a diciembre del año inmediatamente anterior al del aumento, elaborado por el DANE o el organismo que lo sustituyere, con una deducción de cinco (5) puntos.

Es entendido que si las variaciones en los índices regionales del DANE para empleados durante igual período resultaren más elevados que el nacional, se aplicarán los regionales a los empleados que trabajen en esos lugares. Sin embargo, para los empleados que laboren en las ciudades de Cartagena y San Andrés (I), para las cuales el DANE no suministra índice regional, así como para las ciudades de Cúcuta y Providencia se tomará como base el índice regional más elevado del país. Igualmente para los empleados de Ipiales se aplicará el índice regional de Pasto. En todos los casos se deducirán del respectivo índice cinco (5) puntos.

Los méritos del personal que comprenden factores como idoneidad, productividad, esfuerzo, consagración, iniciativa, capacitación, responsabilidad y otros, serán calificados por el Banco con un máximo de diez (10) puntos para cada trabajador y darán lugar a aumentos de sueldo equivalentes hasta un máximo del diez por ciento (10%) sobre la misma base de aumento definida en el inciso primero de este artículo.

Efectuados los aumentos de que se habla anteriormente, el Banco reconocerá además, para aquellos empleados que queden con sueldos hasta de treinta mil pesos (\$30.000.00), una suma fija de setecientos pesos (\$700.00).

PARAGRAFO 1. En todo caso para los empleados que tengan al menos un (1) año de servicios, ningún aumento anual será inferior a tres mil quinientos pesos (\$3.500.00), una vez se incrementen los sueldos conforme al sistema anterior, tanto para el año de mil novecientos ochenta y seis (1986) como para mil novecientos ochenta y siete (1987).

PARAGRAFO 2. De acuerdo con lo dicho en el primer (1er.) inciso del artículo segundo (2o.), se elimina el aumento proporcional para aquellas personas que en el momento de efectuarse dichos aumentos lleven menos de un (1) año al servicio del Banco.

BANCO DE LOS TRABAJADORES

Salario Mínimo

El Banco pagará como salario mínimo lo establecido por la Ley incrementado en un 13%, una vez cumplido el período de prueba.

Aumento General de Salarios

El Banco aumentará a partir del 01 de mayo de 1986 los sueldos básicos mensuales de sus trabajadores escalafonados, así: Para el primer año de vigencia de la presente convención, el 22%; y el 23% a partir del 01 de mayo de 1987.

BANCO GANADERO

El Banco Ganadero incrementará los sueldos de sus trabajadores a partir del 1o. de enero de 1986, en la siguiente forma:

Año 1986		Año 1987	
Categoría I	\$ 5.200.00	Categoría I	\$5.500.00
Categoría II	\$ 5.350.00	Categoría II	\$5.650.00
Categoría III	\$ 5.500.00	Categoría III	\$5.800.00
Categoría IV	\$ 5.650.00	Categoría IV	\$5.950.00
Categoría V	\$ 5.850.00	Categoría V	\$6.150.00
Categoría VI	\$ 6.050.00	Categoría VI	\$6.350.00
Categoría VII	\$ 6.300.00	Categoría VII	\$6.600.00

PARAGRAFO: El Banco mantendrá la escala de categorías señalada en el presente artículo.

BANCO INDUSTRIAL COLOMBIANO

Salarios Mínimos de las Categorías del Escalafón

A partir del 16 de marzo de 1.986, los salarios mínimos básicos de las categorías del escalafón, serán los siguientes:

Categoría 1a.	\$ 21.000.00
Categoría 2a.	\$ 22.000.00

y así sucesivamente, con una diferencia de \$1.000.00 entre ca-

tegoría y categoría.

A partir del 16 de marzo de 1.987, los salarios mínimos básicos de las categorías del escalafón, serán los siguientes:

Categoría 1a.	\$ 25.000.00
Categoría 2a.	\$ 26.000.00

y así sucesivamente, con una diferencia de \$1.000.00 entre categoría y categoría.

Estos sueldos se entienden para la jornada normal y completa y para quienes desempeñen el cargo en propiedad. Quienes laboren en jornada parcial, se les reconocerá el sueldo de la respectiva categoría en forma proporcional.

En los términos de este artículo el BANCO no podrá mantener a ningún trabajador con sueldo básico inferior al de la respectiva categoría en que se encuentre.

Remuneración Aprendices del Sena

A partir de la vigencia de la presente Convención, la remuneración de los aprendices del SENA se calculará, en su respectivo porcentaje, teniendo como base el salario mínimo establecido para la 5a. categoría del Escalafón vigente.

Aumentos Salariales

A partir del 16 de marzo de 1.986, el BANCO aumentará el sueldo básico mensual de sus trabajadores, así:

- Para salarios hasta de \$25.000, el aumento será de \$5.700 mensuales.
- Para salarios entre \$25.001 y \$30.000, el aumento será de \$6.200 mensuales.
- Para salarios entre \$30.001 y \$35.000, el aumento será de \$6.700 mensuales.
- Para salarios entre \$35.001 y \$40.000, el aumento será de \$7.200 mensuales.

A partir del 16 de marzo de 1.987, el BANCO aumentará el sueldo básico mensual de sus trabajadores, así:

- Para salarios hasta de \$25.000, el aumento será de \$6.200 mensuales.
- Para salarios entre \$25.001 y \$30.000, el aumento será de \$6.700 mensuales.
- Para salarios entre \$30.001 y \$35.000, el aumento será de \$7.200 mensuales.
- Para salarios entre \$35.001 y \$40.000, el aumento será de \$7.700 mensuales.

El BANCO garantiza a los empleados escalafonados que tengan un salario superior a cuarenta mil pesos (\$40.000.00), un aumento no inferior a \$7.200 mensuales en el primer año y a \$7.700 mensuales en el segundo año.

Los aumentos acá consagrados, se entienden para la jornada máxima legal. Para quienes trabajan jornadas inferiores a la máxima legal, los aumentos se harán en forma proporcional al tiempo trabajado.

Aumento por pérdida del auxilio de transporte

A los trabajadores que a la vigencia de la presente Convención estén recibiendo auxilio de transporte y que por efecto de los aumentos contemplados en el Artículo 12° de la misma pierdan el derecho a dicho auxilio, el BANCO les incrementará su sueldo básico en la suma de \$700.00 mensuales. De la misma manera se obrará con el aumento del segundo año de vigencia de esta Convención.

Incremento por Veinte Años de Servicios

A partir de la vigencia de la presente Convención, el BANCO aumentará el salario de sus trabajadores que cumplan veinte (20) años de servicios y que estén devengando hasta cuarenta y cinco mil pesos (\$45.000) mensuales de salario básico, en un veinte por ciento (20%) del salario básico que devenguen al momento de cumplirlos.

Para el segundo año de vigencia de la presente Convención, dicho tope salarial será de cincuenta y tres mil pesos (\$53.000) mensuales.

Aumento por Ascensos

A partir de la vigencia de la presente Convención, todo trabajador que sea ascendido de categoría en el escalafón, recibirá como mínimo un aumento de dos mil pesos (\$2.000.00) mensuales, una vez sea confirmado en su cargo y con retroactividad a la fecha de la promoción.

Este aumento no es acumulable a los sueldos básicos mínimos establecidos para las diferentes categorías determinadas en el Artículo 160. de la presente Convención.

BANCO INTERNACIONAL DE COLOMBIA

Salario Mínimo

El Banco reconocerá y pagará a sus empleados permanentes, como Salario Mínimo Convencional, la suma de Catorce mil setecientos cincuenta y siete pesos con sesenta centavos (Ps.14.757.60) mensuales, a partir del día primero (1o.) de Noviembre de mil novecientos ochenta y cinco (1.985). En consecuencia, a partir de la fecha anotada, ningún empleado contratado a término indefinito que labore jornada ordinaria legal completa, devengará un salario básico inferior.

Quedan excluidos del presente régimen, los empleados ocasionales o transitorios; los que laboren jornadas inferiores a la ordinaria legal; y los Aprendices SENA. Sin embargo, para la contratación y administración del salario de los Aprendices SENA, deberá utilizarse a partir del día primero (1o.) de Noviembre de mil novecientos ochenta y cinco (1.985), la suma de Catorce mil setecientos cincuenta y siete pesos con sesenta centavos (Ps. 14.757.60), como base para determinar su remuneración, de acuerdo con el régimen existente en los respectivos contratos de aprendizaje.

Parágrafo: Sujeto en su totalidad a la reglamentación prevista en el presente Artículo, el Salario Mínimo Convencional anota-

do en el párrafo primero (1o.) del mismo, no será inferior a la suma resultante de agregar al salario mínimo legal vigente, la cantidad de mil doscientos pesos (Ps.1.200.00) moneda legal.

1o. Aumento de Salarios básicos Primer Año. A partir del primero (1o.) de Septiembre de mil novecientos ochenta y cinco (1.985), el Banco incrementará por una sola vez los salarios básicos mensuales de sus empleados beneficiarios de esta Convención, de acuerdo con la siguiente escala:

<u>E S C A L A</u>		<u>VALOR</u>	<u>AUMENTOS</u>
Salarios hasta de	Ps. 23.000.00	Ps.	4.300.00
De Ps. 23.000.01 a	Ps. 27.000.00	Ps..	4.800.00
De Ps. 27.000.01 a	Ps. 31.000.00	Ps.	5.200.00
De Ps. 31.000.01 a	Ps. 36.000.00	Ps.	5.600.00

2o. Reglamentación del Aumento. Los incrementos anteriores se reconocerán y pagarán, sujetos en todo caso, a las siguientes normas:

- a) No percibirán el aumento de salario previsto en este Artículo, los empleados y Aprendices SENA, que habiendo suscrito contrato de trabajo o de aprendizaje, iniciaron la prestación de sus servicios al Banco a partir del día primero (1o.) de Septiembre de mil novecientos ochenta y cinco (1.985), o en fecha posterior; y los empleados que el día primero (1o.) de Septiembre de mil novecientos ochenta y cinco (1.985), devengaban un salario superior a treinta y seis mil pesos (Ps.36.000.00).
- b) A los empleados que se encontraban en período de prueba el día treinta y uno (31) de Agosto de mil novecientos ochenta y cinco (1.985), se les reconocerá el aumento salarial, de acuerdo con lo reglamentado en la presente Convención, a partir del día inmediatamente posterior a la fecha en que concluyan satisfactoriamente dicho período de prueba.
- c) Los Aprendices SENA vinculados al Banco por contrato de aprendizaje, que el día primero (1o.) de Septiembre de

mil novecientos ochenta y cinco (1985), no se encontraban en período de prueba, recibirán de acuerdo con lo reglamentado en este Artículo, el aumento salarial de que trata el mismo, pero computando dentro de éste los aumentos convenidos en los respectivos contratos de aprendizaje por cambio de etapa; siendo entendido que si el valor del aumento previsto por cada cambio de etapa, es superior al que les corresponde por aumento salarial convencional, se les hará el ajuste solo por la diferencia. Aquellos Aprendices SENA que el día treinta y uno (31) de Agosto de mil novecientos ochenta y cinco (1.985), se encontraban en período de prueba, recibirán el aumento salarial convencional, al concluir satisfactoriamente el mismo, de acuerdo con lo previsto en el numeral 1o. del Artículo tercero (3o.) de la presente Convención y lo reglamentado expresamente en este literal.

- d) Los aumentos pactados en el presente Artículo, solamente se otorgarán a los empleados que laboren jornadas ordinarias legales completas, y proporcionalmente al tiempo trabajado, cuando la jornada laboral contractual fuere inferior a aquellas anotadas.

3o. Aumentos Decretados por el Gobierno. Queda expresamente convenido, que si el Gobierno Nacional decreta un aumento de salarios por cualquier concepto en el período comprendido entre el primero (1o.) de Septiembre de mil novecientos ochenta y cinco (1.985) y el treinta y uno (31) de Agosto de mil novecientos ochenta y seis (1.986) inclusive, los presentes aumentos se entenderán como un anticipo a los decretados por el Gobierno, y se aplicarán en su totalidad al cumplimiento por parte del Banco de tal obligación. En caso de que el Gobierno decrete aumentos por sumas superiores a las acordadas, el Banco ajustará nuevamente los sueldos de los empleados que en razón de estos aumentos hayan recibido incrementos inferiores, hasta la concurrencia de lo decretado por el Gobierno.

4o. Aumento de Salarios Básicos Segundo Año. A partir del primero (1o.) de Septiembre de mil novecientos ochenta y seis (1.986), el Banco incrementará por una sola vez los salarios básicos mensuales de sus empleados beneficiarios de esta

Convención, de acuerdo con la siguientes escala:

<u>E S C A L A</u>		<u>VALOR</u>		<u>AUMENTOS</u>
Salarios hasta de	Ps. 29.000.00	Ps.	4.600.00	
De Ps. 29.000.01 a	Ps. 34.000.00	Ps.	5.200.00	
De Ps. 34.000.01 a	Ps. 38.000.00	Ps.	5.400.00	
De Ps. 38.000.01 a	Ps. 42.000.00	Ps.	5.800.00	

50. Reglamentación del Aumento. Los incrementos anteriores se reconocerán y pagarán, sujetos en todo caso, a las siguientes normas:

- a) No percibirán el aumento de salario previsto en este Artículo, los empleados y Aprendices SENA, que habiendo suscrito contrato de trabajo o de aprendizaje, iniciaren la prestación de sus servicios al Banco a partir del día primero (1o.) de Septiembre de mil novecientos ochenta y seis (1.986), o en fecha posterior; y los empleados que el día primero (1o.) de Septiembre de mil novecientos ochenta y seis (1.986), devenguen un salario superior a cuarenta y dos mil pesos (Ps. 42.000.00).
- b) A los empleados que se encuentren en período de prueba el día treinta y uno (31) de Agosto de mil novecientos ochenta y seis (1.986), se les reconocerá el aumento salarial, de acuerdo con lo reglamentado en la presente Convención, a partir del día inmediatamente posterior a la fecha en que concluyan satisfactoriamente dicho período de prueba.
- c) Los Aprendices SENA vinculados al Banco por contrato de aprendizaje, que el día primero (1o.) de Septiembre de mil novecientos ochenta y seis (1.986), no se encuentren en período de prueba, recibirán de acuerdo con lo reglamentado en este Artículo, el aumento salarial de que trata el mismo, pero computando dentro de éste los aumentos convenidos en los respectivos contratos de aprendizaje por cambio de etapa; siendo entendido que si el valor del aumento previsto por cada cambio de etapa, es superior al que les corresponda por aumento salarial

convencional, se les hará el ajuste solo por la diferencia. Aquellos Aprendices SENA que el día treinta y uno (31) de Agosto de mil novecientos ochenta y seis (1986) se encuentren en período de prueba, recibirán el aumento salarial convencional, al concluir satisfactoriamente el mismo, de acuerdo con lo previsto en el numeral 4o. del Artículo tercero (3o.) de la presente Convención y lo reglamentado expresamente en este literal.

- d) Los aumentos pactados en el presente Artículo, solamente se otorgarán a los empleados que laboren jornadas ordinarias legales completas, y proporcionalmente al tiempo trabajado, cuando la jornada laboral contractual fuere inferior a aquellas anotadas.

6o. Aumentos Decretados por el Gobierno. Queda expresamente convenido, que si el Gobierno Nacional decreta un aumento de salarios por cualquier concepto en el período comprendido entre el primero (1o.) de Septiembre de mil novecientos ochenta y seis (1.986) y el treinta y uno (31) de Agosto de mil novecientos ochenta y siete (1.987) inclusive, los presentes aumentos se entenderán como un anticipo a los decretados por el Gobierno, y se aplicarán en su totalidad al cumplimiento por parte del Banco de tal obligación. En caso de que el Gobierno decrete aumentos por sumas superiores a las acordadas, el Banco ajustará nuevamente los sueldos de los empleados que en razón de estos aumentos hayan recibido incrementos inferiores, hasta la concurrencia de lo decretado por el Gobierno.

BANCO POPULAR

- a) El Banco Popular aumentará a partir del primero (1o.) de Enero de 1986, el salario de todos sus trabajadores escafonados que en esa fecha no se encuentren en período de prueba, ni tengan celebrados contratos de aprendizaje, en las cantidades siguientes, de acuerdo con la ubicación del cargo en la clase y nivel que les corresponde en el Escalafón.

CURVA DE CARGOS BANCARIOS

Empleados ubicados en la Clase 1 Nivel 1	5.632.00
" " " 1 " 2	5.726.00
" " " 2 " 1	6.033.00
" " " 2 " 2	6.136.00
" " " 3 " 1	6.442.00
" " " 3 " 2	6.545.00
Empleados ubicados en la Clase 4 " 1	6.866.00
" " " 4 " 2	6.969.00
" " " 5 " 1	7.310.00
" " " 5 " 2	7.413.00
" " " 6 " 1	7.772.00
" " " 6 " 2	7.873.00
" " " 7 " 1	8.282.00
" " " 7 " 2	8.385.00

CURVA DE SERVICIOS DE APOYO

Empleados ubicados en la Clase 1 Nivel 1	5.734.00
" " " 1 " 2	5.797.00
" " " 2 " 1	5.991.00
" " " 2 " 2	6.057.00
" " " 3 " 1	6.257.00
" " " 3 " 2	6.323.00
" " " 4 " 1	6.534.00
" " " 4 " 2	6.600.00
" " " 5 " 1	6.827.00
" " " 5 " 2	6.893.00

b) El Banco Popular aumentará a partir del 1o. de Enero de 1987, el salario ordinario de todos sus trabajadores esca^lafonados que en esa fecha no se encuentren en período de prueba, ni tengan celebrados contratos de aprendizaje, en las cantidades siguientes, de acuerdo con la ubicación del cargo en la clase y nivel que les corresponda en el Escala^l fón vigente.

CURVA DE CARGOS BANCARIOS

Empleados ubicados en la Clase 1 Nivel 1	6.246.00
--	----------

Empleados ubicados en la Clase 1 Nivel 2	6.351.00
" " " 2 " 1	6.691.00
" " " 2 " 2	6.805.00
" " " 3 " 1	7.145.00
" " " 3 " 2	7.259.00
" " " 4 " 1	7.615.00
" " " 4 " 2	7.729.00
" " " 5 " 1	8.108.00
" " " 5 " 2	8.222.00
" " " 6 " 1	8.620.00
" " " 6 " 2	8.732.00
" " " 7 " 1	9.185.00
" " " 7 " 2	9.300.00

CURVA DE SERVICIOS DE APOYO

Empleados ubicados en la Clase 1 Nivel 1	6.359.00
" " " 1 " 2	6.430.00
" " " 2 " 1	6.645.00
" " " 2 " 2	6.718.00
" " " 3 " 1	6.940.00
" " " 3 " 2	7.013.00
" " " 4 " 1	7.247.00
" " " 4 " 2	7.320.00
" " " 5 " 1	7.572.00
" " " 5 " 2	7.645.00

BANCO ROYAL COLOMBIANO

Los aumentos de salarios señalados en esta cláusula, sólo se aplicarán a los trabajadores que suscriban o se adhieran al presente Pacto Colectivo.

- a. El Banco concederá aumentos en el salario básico mensual de sus trabajadores de conformidad con la siguiente tabla, los cuales serán efectivos a partir del 1o. de enero de 1985 y hasta el 31 de diciembre de 1985. Estos aumentos no serán aplicables a empleados cuyo período de prueba no se haya vencido ni a los aprendices del SENA en período lectivo.

Sueldos hasta de \$ 18.000 aumento de \$ 3.000

Sueldos de \$18.001	a	\$ 22.000	aumento de	\$ 3.600
Sueldos de \$22.001	a	\$ 27.000	aumento de	\$ 4.100
Sueldos de \$27.001	a	\$ 36.000	aumento de	\$ 4.800
Sueldos de \$36.001	a	\$ 48.000	aumento de	\$ 5.500
Sueldos de \$48.001	a	\$ 60.000	aumento de	\$ 6.200
Sueldos de \$60.001	a	\$ 72.000	aumento de 12%	máximo \$ 7.800
Sueldos de \$72.001	a	\$ 96.000	aumento de 12%	máximo \$ 9.000
Sueldos de \$96.001	a	\$ 126.000	aumento de 12%	máximo \$13.000
Sueldos de \$126.001 en adelante			aumento de 12%	máximo \$18.000

- b. A partir del 1o. de enero de 1986 y por el término de un año, o sea, hasta el 31 de diciembre de 1986, el Banco concederá aumentos en el salario básico mensual de sus trabajadores de acuerdo con sus posibilidades, lo cual será informado a sus trabajadores durante los últimos tres (3) meses del año 1985.

Los aumentos indicados en el literal a. se incrementarán de acuerdo con la calificación de desempeño obtenida por cada trabajador en su informe anual, de la siguiente manera:

Para calificación de desempeño general (3)	en un 2%
Para calificación de desempeño general (4)	en un 3%
Para calificación de desempeño general (5)	en un 4%
Para calificación de desempeño general (6)	en un 6%
Para calificación de desempeño general (7)	en un 7%

Los porcentajes indicados se liquidarán sobre el sueldo mensual que tenga el trabajador antes del aumento, indicado en el literal a.

PARAGRAFO. El aumento de salarios estipulado en este pacto es imputable a cualquier aumento general o particular establecido en la Ley, Decreto o Laudo Arbitral, que tenga que asumir el banco. En consecuencia si los aumentos o beneficios fueren inferiores a los estipulados aquí, no se efectuarán éstos; pero si fueren superiores, el banco solamente estará obligado a reconocer y pagar la diferencia.

BANCO SANTANDER

Sueldo de Ingreso

El sueldo mínimo de ingreso será en todo caso un Quince por ciento (15%) superior al mínimo legal que rija.

Aumento de Salarios

Con retroactividad al 1 de Abril de 1.985 y hasta el 31 de Marzo de 1.986, el Banco Santander S. A. aumentará los sueldos de sus trabajadores actuales, así: a los que devenguen hasta Veinticinco mil pesos (\$25.000.00) mensuales inclusive, la suma de cuatro mil ochocientos pesos (\$4.800.00); y, a los que devenguen de Veinticinco mil un pesos (\$25.001.00) hasta Treinta y cinco mil pesos (\$35.000.00) mensuales inclusive, la suma de Cinco mil trescientos pesos (\$5.300.00).

Las partes negociarán el aumento de salarios que haya de hacerse por el año comprendido entre el 1 de Abril de 1.986 y el 31 de Marzo de 1.987.

PARAGRAFO. El Banco Santander S. A. reconocerá a sus empleados como sueldo la suma correspondiente al subsidio familiar o de transporte que por causa de cualquier aumento de salario deja ren de percibir, por pasar de los topes indicados en la Ley.

BANCO SUDAMERIS COLOMBIA

- 1) A partir del 1o. de Julio de 1985, el Banco aumentará los sueldos básicos mensuales de sus trabajadores que tengan derecho a ello, de acuerdo con el Parágrafo del presente Artículo, en la forma que se indica a continuación.
 - a) Para los sueldos hasta \$17.000.- mensuales, la suma de \$4.200.- mensuales.
 - b) Para los sueldos de \$17.001.- a \$19.500.- mensuales, la suma de \$4.400.- mensuales.
 - c) Para los sueldos de \$19.501.- a \$22.500.- mensuales, la suma de \$4.800.- mensuales.
 - d) Para los sueldos de \$22.501.- a \$25.500.- mensuales, la suma de \$5.300.- mensuales.

- \$4.550.- mensuales.
- b) Para los sueldos de \$17.001.- a \$19.500.- mensuales, la suma de \$4.750.- mensuales.
 - c) Para los sueldos de \$19.501.- a \$22.500.- mensuales, la suma de \$5.150.- mensuales.
 - d) Para los sueldos de \$22.501.- a \$25.500.- mensuales, la suma de \$5.650.- mensuales.
 - e) Para los sueldos de \$25.501.- a \$29.500.- mensuales, la suma de \$6.250.- mensuales.
 - f) Para los sueldos de \$29.501.- a \$34.000.- mensuales, la suma de \$6.850.- mensuales.
 - g) Para los sueldos de \$34.001.- mensuales en adelante, la suma de \$7.450.- mensuales.
- 4) A partir del 10. de Julio de 1985 el salario mínimo mensual de los trabajadores al servicio del BANCO, que hayan cumplido su período de prueba será siempre superior en MIL PESOS (\$1.000.-) M/CTE. al salario mínimo legal.

PARAGRAFO:

- a) Los aumentos empezarán a regir a partir del 10. de Julio de 1985 para el primer año y del 10. de Julio de 1986 para el segundo año.
- b) Los aumentos pactados se aplicarán sobre los sueldos básicos vigentes al 10. de Enero de 1985 para el primer año y 10. de Enero de 1986 para el segundo año.
- c) A los reajustes solamente tienen derecho los trabajadores que prestaban servicio de tiempo completo con anterioridad al 10. de Enero de 1985 para el primer año y al 10. de Enero de 1986 para el segundo año.
- d) Los aprendices del SENA, no se benefician con la presente Convención, pero gozarán en materia de sueldo, del Mínimo Convencional en las proporciones establecidas por la Ley y de acuerdo con las etapas de su contrato de trabajo.
- e) Los aumentos acordados en esta Convención serán considerados como anticipo a buena cuenta de los aumentos que durante la vigencia de la Convención puedan ser decretados por las autoridades competentes y serán imputados a los mismos, siendo entendido que si los aumentos legales fueren superiores a los ordenados por esta Convención, el BANCO pagará la diferencia.

BANCO TEQUENDAMA

El Banco concederá aumentos en el sueldo básico mensual de sus trabajadores, dentro de las pautas del Costo de Vida y rendimiento del empleado y se harán efectivos el primero (1o.) de abril de mil novecientos ochenta y cuatro (1984) y el primero (1o.) de abril de mil novecientos ochenta y cinco (1985). Para el primer año de vigencia de este Pacto, los aumentos cobijarán a todos los empleados que devenguen sueldos básicos mensuales hasta de \$30.000.00; para el segundo año cobijará a todos los empleados que devenguen sueldos básicos mensuales hasta \$30.000.00 más el aumento correspondiente al primero (1o.) de abril de mil novecientos ochenta y cuatro (1984).

Los aumentos cobijarán a aquellos trabajadores que se encuentren prestando sus servicios al Banco a fecha treinta y uno (31) de marzo de mil novecientos ochenta y cuatro (1984) y treinta y uno (31) de marzo de mil novecientos ochenta y cinco (1985). Aquellos trabajadores que para esas fechas se encuentren en período de prueba quedarán cobijados una vez cumplan dichos períodos.

PARAGRAFO El Banco podrá efectuar ajustes en los sueldos básicos mensuales con el propósito de unificarlos.

Imputación de Salarios y Prestaciones

El Banco y los trabajadores cobijados por este pacto acuerdan que los aumentos de sueldos, auxilios y demás prestaciones extralegales consignados en el mismo, se imputarán a cualquier aumento de salarios, auxilio o prestaciones que llegaren a ser de obligatorio cumplimiento para el Banco, por cualquier causa, durante la vigencia del pacto.

CAJA DE CREDITO AGRARIO, INDUSTRIAL Y MINERO

Aumento Sueldo Básico

A partir del primero (1) de Marzo de 1.986 y durante el primer año de vigencia de la Convención, la Caja aumentará los sueldos básicos de los trabajadores así: Para sueldos básicos has

ta \$35.000.00 en un 21%, para los comprendidos entre \$35.001.00 y \$71.000.00 en un 19% y los iguales o superiores a \$71.001.00 en un 14%. Ningún trabajador recibirá en valores absolutos un incremento, en el sueldo básico, inferior al máximo de la escala inmediatamente anterior. Para el segundo año de vigencia de la Convención, o sea a partir del primero (1) de Marzo de 1.987, la Caja aumentará los sueldos básicos de todos sus trabajadores en un 20%.

PARAGRAFO 1.- Salario mínimo convencional.- Durante el primer año de vigencia de la presente convención el salario mínimo será de \$29.187.00 y para el segundo año será de \$35.025.00.

PARAGRAFO 2o.- Para el personal de tiempo parcial, el aumento pactado y el salario mínimo se aplicará proporcionalmente a su jornada de trabajo.

Salario en Especie

En las dependencias en donde esté establecida la jornada continua y suministre el almuerzo o refrigerio, la Caja reconoce rá igualmente las sumas de \$4.600.00 y \$5.500.00 mensuales respectivamente, para cada año de vigencia, para efecto de salarios y prestaciones sociales en las condiciones del artículo anterior.

S E G U R O D E V I D A

BANCO ANGLO-COLOMBIANO

Por Muerte Natural

Por Decreto 3041/66 el ISS tomó a su cargo esta prestación, sin embargo, el Banco se comprometió a asegurar la vida de los trabajadores a su servicios y tiene certificados de la póliza respectiva.

A partir del 1o. de septiembre de 1985 el Banco se compromete a pagar en caso de fallecimiento de alguno de sus trabajadores al servicio del Banco, a los beneficiarios del seguro antes mencionado, o a las personas legalmente autorizadas para recibirlo la cantidad del equivalente a 24 veces el último sueldo básico del trabajador fallecido, cuya suma no po-

podrá ser inferior a \$125.000.00, ni superior a \$ 380.000.00

Por Muerte Accidental

Cuando el trabajador perezca defendiendo o custodiando los intereses del Banco en atraco o robo, cometido contra el Banco, este pagará a partir de la vigencia de la presente convención la cantidad de \$250.000.00, a los familiares más inmediatos como indemnización sin perder el derecho a la prestación del seguro de vida.

BANCO CAFETERO

A partir de la vigencia de la presente Convención, y dentro de la reglamentación actualmente vigente, el seguro de vida o seguro por muerte que viene reconociendo el Banco Cafetero, se pagará así:

- a. Por muerte natural (distinta de enfermedad profesional) \$400.000.00,
- b. Por muerte accidental (o enfermedad profesional) \$700.000.00.
- c. Cuando la muerte ocurra a consecuencia de un atraco en las instalaciones del Banco, o en atraco en el transporte de dinero y/o valores, el seguro de vida por muerte accidental (distinta de enfermedad profesional) se incrementará a \$800.000.00.

BANCO COLOMBO-AMERICANO

El Banco pagará a sus herederos o beneficiarios del trabajador que fallezca al servicio del Banco un Seguro de Vida consistente en el equivalente a veinticuatro (24) salarios básicos ordinarios, con un máximo de CUATROCIENTOS CINCUENTA MIL PESOS (\$450.000.00) por muerte natural y de NOVECIENTOS MIL PESOS (\$900.000.00) por muerte accidental.

PARAGRAFO: Este Seguro de Vida se pagará a los beneficiarios o herederos del trabajador independientemente y sin perjuicio de las prestaciones vigentes consagradas en la Ley para el cubrimiento de este riesgo. Si el Banco lo estima conveniente, podrá contratar para el cubrimiento de esta prestación una Póliza de Seguro colectiva para todos los trabajadores, siempre y cuando dicha póliza cubra los valores estipulados en

este artículo.

BANCO COMERCIAL ANTIOQUEÑO

Por Muerte Natural

El Banco pagará a los beneficiarios legales en caso de muerte de un trabajador, un seguro de vida extralegal por la suma de \$300.000.00 (trescientos mil pesos) en las condiciones y términos de las disposiciones actuales. Desde el 10. de septiembre de 1.985 este seguro será de \$400.000.00 (cuatrocientos mil pesos).

Por muerte accidental o Enfermedad Profesional

Cuando la muerte acaeciere al trabajador en accidente de trabajo o por causa de enfermedad profesional, el seguro de vida que se pagará extralegalmente a los beneficiarios legales será de \$400.000.00 (cuatrocientos mil pesos). Desde el 10. de Septiembre de 1.986 este seguro será de \$450.000.00 (cuatrocientos cincuenta mil pesos).

Como de acuerdo con las disposiciones legales vigentes, el BANCO está sustituido en la obligación de pagar el seguro de vida por el Instituto de Seguros Sociales, si legalmente no hubiere esta sustitución, el Banco pagará además el seguro de vida legal, en la forma, términos y condiciones que la misma ley establece.

El Banco contratará una póliza de seguro de vida que cubra el siniestro mediante la indemnización para sus empleados que por orden del Banco o por razón de sus funciones propias tengan dinero bajo su custodia o que deben transportar remesas en dinero fuera del Banco, puestas bajo su custodia, en caso de muerte por accidente de trabajo ocasionada por actos ilícitos contra la persona o los bienes bajo custodia. La suma asegurada será de \$700.000. (setecientos mil pesos), pero si por alguna circunstancia ajena al Banco no se pudiere contratar o prorrogar la respectiva póliza con una compañía de seguros establecida en Colombia, el Banco asume el riesgo con el mismo límite de cantidad.

PARAGRAFO 1o. Lo dispuesto en este artículo se aplica también; íntegramente a sus empleados que mueran estando dentro del Banco al ocurrir tales ilícitos y como consecuencia de estos.

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

BANCO DE BOGOTA

Durante la vigencia de esta Convención el Banco tendrá una póliza de seguro de vida que ampare la muerte o desmembración de los trabajadores que por orden del Banco o por razón de sus funciones propias, manejen o transporten valores en que la indemnización por dichos siniestros sea de \$1.150.000 para la desmembración y de \$1.300.000 en caso de muerte.

BANCO DE CALDAS

El Banco reconocerá a los beneficiarios legales, en la forma y términos que las disposiciones laborales lo indiquen, como Seguro de Vida del trabajador al ocurrir la muerte de éste estando al servicio del Banco, la suma de \$370.000.00 en caso de muerte natural. Este seguro será de \$600.000.00 cuando se trate de muerte por accidente de trabajo, en los términos legales. Las cantidades se aumentarán en un 20% al empezar el segundo año de vigencia de la Convención.

BANCO DE CREDITO

El Banco incrementará la póliza de seguro de vida contratada a favor de sus empleados, de un valor individual de Cien mil pesos (\$100.000) a Doscientos mil pesos (\$200.000) independiente del que asuma el Instituto de Seguros Sociales.

BANCO DE CREDITO Y COMERCIO DE COLOMBIA

A partir del 1o. de noviembre de 1985, el Banco elevará el Seguro de Vida para amparar a los trabajadores hasta la suma de \$500.000.00 por muerte natural y el doble por muerte accidental o enfermedad profesional.

BANCO DE OCCIDENTE

Se acordó entre las partes que el Banco mantendrá la contratación de una compañía de Seguros legalmente establecida en Colombia, de una Póliza Colectiva de Vida que ampare en caso de muerte de un trabajador a quienes éste designe o acrediten legalmente su condición de beneficiarios o herederos.

Esta póliza cubrirá individualmente hasta el equivalente a doce meses de salario básico con una indemnización mínima de \$300.000.00 durante el primer año y \$350.000.00 durante el segundo año de vigencia de la Convención y el doble en caso de muerte accidental. Este seguro se pagará por una sola vez y reemplazará al que no reconozca el Instituto de Seguro Social por no haber hecho el trabajador las cotizaciones mínimas reglamentarias. Si el trabajador hubiere hecho las cotizaciones requeridas por la Ley, este seguro se mantendrá como beneficio extralegal.

BANCO DEL COMERCIO

En caso de muerte natural de un trabajador el Banco reconocerá y pagará por una sola vez, a los beneficiarios legítimos, de su seguro de vida la suma de DOSCIENTOS CINCUENTA MIL PESOS (\$250.000.00) MONEDA CORRIENTE, sin perjuicio de las demás prestaciones legales que correspondan.

BANCO DEL ESTADO

A los beneficiarios del seguro legal de vida obligatorio en caso de muerte del trabajador no provocada por él ni ocasionada por accidente de trabajo o enfermedad profesional, el Banco les reconocerá como valor del tal seguro el ciento por ciento (100%) del recargo sobre el monto que actualmente fija la ley, con un tope máximo de Cien Mil Pesos (\$100.000.00). El reconocimiento de dicho recargo se hará de acuerdo con las previsiones establecidas en los numerales primero y segundo del artículo 212 del Código Sustantivo del Trabajo y el artículo 293 de la misma obra y se pagará en la misma oportunidad en que se efectúe el pago de las prestaciones legales por muerte del trabajador.

BANCO GANADERO

Por Muerte Natural y Accidental

El Banco reconocerá y pagará a los beneficiarios legítimos de los trabajadores, un seguro de vida por la suma de CUATROCIENTOS MIL PESOS M/CTE. (\$400.000.00) por muerte natural y OCHOCIENTOS MIL PESOS M/CTE. (\$800.000.00) por muerte accidental.

Por Riesgos personales de Trabajadores que transportan valores

El Banco Ganadero a través de una Compañía de Seguros, o directamente, contratará una póliza que cubra los riesgos de muerte o incapacidad permanente para los trabajadores que transportan valores y/o perezcan defendiendo los intereses del Banco. Esta póliza tendrá un valor de TRESCIENTOS OCHENTA MIL PESOS M/CTE. (\$380.000.00) y se pagará cuando la muerte o la incapacidad permanente total ocurran en un atraco o asalto. Este auxilio extralegal se pagará sin perjuicio de las demás prestaciones legales o seguro de vida que le correspondan al trabajador y se pagará a los beneficiarios legítimos del fallecido.

BANCO INTERNACIONAL DE COLOMBIA

Los beneficiarios del Seguro Colectivo de Vida de los empleados del Banco, recibirán una suma que en ningún caso será inferior a Quinientos mil pesos (Ps. 500.000.00) moneda legal, por muerte accidental en el desempeño de sus funciones laborales, o de Doscientos cincuenta mil pesos (Ps. 250.000.00) moneda legal, en todos los demás casos de muerte del empleado.

BANCO ROYAL COLOMBIANO

El banco mantendrá vigente una póliza de seguro de vida colectivo, la cual cubre la suma de \$120.000.00 (Ciento Veinte mil pesos) por muerte natural a \$240.000.00 (Doscientos cuarenta Mil Pesos) por muerte accidental de un trabajador.

También mantendrá vigente la póliza de seguro de vida colectivo actual contra accidentes aéreos, la cual cubre a cualquier

empleado que fallezca en un accidente aéreo cuando esté cumpliendo tareas o funciones encomendadas por el banco. Este seguro tiene un valor equivalente a un año de sueldo básico del empleado con un mínimo de \$1.500.000.00 (Un millón Quinientos Mil Pesos) y máximo de \$5.000.000.00 (Cinco millones de pesos).

BANCO SUDAMERIS COLOMBIA

MUERTE NATURAL: El BANCO pagará a los beneficiarios legales en caso de muerte del trabajador, un seguro de vida extralegal por la suma de TRESCIENTOS MIL PESOS (\$300.000.00) M/CTE.

MUERTE ACCIDENTAL: El BANCO pagará a los beneficiarios legales cuando la muerte acaeciere en accidente o por enfermedad profesional, un seguro de vida adicional extralegal de QUINIENTOS CINCUENTA MIL PESOS (\$550.000.00) M/CTE.

BANCO TEQUENDAMA

El Banco mantendrá una póliza de seguro colectivo de vida, a favor de los beneficiarios designados por el trabajador hasta por la suma de cien mil pesos (\$100.000.00) moneda corriente.

CAJA DE CREDITO AGRARIO, INDUSTRIAL Y MINERO

Seguro de Vida

La Caja otorgará a sus trabajadores un seguro de vida ordinario que se pagará en la siguiente forma: veinte (20) meses de sueldo, sin que en ningún momento su valor sea inferior a \$21.240.00.

PARAGRAFO. Los topes previstos en este Artículo serán asumidos totalmente por la Caja o parcialmente por ésta cuando el Instituto de los Seguros Sociales o cualquier otra Entidad los reconozca en condiciones inferiores a lo aquí pactado.

Seguro de Vida Voluntario

Se incorpora a la presente Convención el seguro de vida voluntario de que trata la CR 58/75 o las normas que la mejoren. El asegurado podrá designar libremente los beneficiarios de

este seguro.

Seguro de Vida por Accidente en viaje oficial

La Caja pagará a los beneficiarios del trabajador que fallezca por accidente en viaje oficial la suma equivalente a ochenta y cuatro (84) meses de sueldo.

Extensión

Los empleados que se retiren o aquellos que sean retirados de la Caja sin justa causa después de quince (15) años de servicio continuos o discontinuos quedarán amparados por el seguro de vida legal hasta dos (2) años después de su retiro. Además se les permitirá gozar durante este lapso del seguro de vida voluntario vigente en la Caja, pagando el expleado la totalidad de las primas liquidadas con base en el promedio de sueldo devengado en el último semestre trabajado.

Seguro por Muerte Accidental o por Enfermedad Profesional

La Caja reconocerá a los beneficiarios del trabajador un seguro por muerte accidental o por enfermedad profesional, equivalente a sesenta (60) meses de sueldo.

La cobertura de este seguro se refiere a accidente en general, es decir, no está supeditado a que sea accidente de trabajo. Este seguro es independiente del legal y del voluntario vigente, y por tanto no incide en la cuantía y forma de aplicación de aquellos.

Seguro de Vida por Accidente en Viaje

La Caja hará extensivo el seguro de vida por accidente en viaje oficial a los miembros del Comité Ejecutivo Nacional, de las Juntas Directivas Nacionales y Seccionales del Sindicato en igualdad de condiciones a sus trabajadores.

- SERVICIO DENTAL

BANCO DE CREDITO Y COMERCIO DE COLOMBIA

El Banco concederá un auxilio para sus Trabajadores hasta por

la suma de \$5.000.00 anuales, por el primer año de vigencia de la convención y hasta por la suma de \$6.000.00 anuales, por el segundo año de vigencia de la Convención previa presentación del comprobante de pago de los honorarios.

BANCO DEL ESTADO

El Banco reconocerá a sus trabajadores el servicio odontológico en materia de obturaciones en amalgama o porcelana, extracciones, curaciones de abscesos o de infecciones y exámenes. Este servicio será contratado libremente por el Banco y el empleado tendrá derecho a la atención odontológica siempre y cuando ocupe el profesional que para tales fines contrate la entidad.

El Banco quedará liberado de esta prestación en la medida que las Cajas de Compensación Familiar u otras entidades de asistencia social presten igual servicio. El Banco continuará reconociendo a los trabajadores el servicio odontológico en materia de Prótesis dental en los casos que no puedan ser prestados estos servicios por el Instituto de los Seguros Sociales -ISS- hasta por un valor de cinco mil pesos (\$5.000.00) al año.

CAJA DE CREDITO AGRARIO, INDUSTRIAL Y MINERO

La Caja mantendrá los servicios del consultorio dental en Bogotá, que es atendido por el ISS. En caso de que el ISS no esté en capacidad de atender la jornada completa, la Caja estudiará la posibilidad de facilitar el consultorio por el tiempo sobrante, para que sea atendido por profesionales dependientes de los servicios odontológicos del Sindicato, con el objeto de que allí se atiendan directamente a los trabajadores de la Institución que así lo soliciten.

- SERVICIO MEDICO (SEGURO MEDICO)

BANCO ANGLO-COLOMBIANO

A partir de la vigencia de la presente convención el Banco An-

glo Colombiano se compromete a tomar y a afiliarse a todos sus trabajadores en una nueva póliza de Seguros Médicos Voluntarios en el nuevo Plan II cuyo valor es de \$505.00 mensuales por concepto de prima, pagando el Banco la suma de \$480.00 mensuales como auxilio y el trabajador pagará la diferencia o sea la suma de \$25.00.

PARAGRAFO 1o. Queda a opción de los trabajadores tomar una póliza de mayor valor, pero en este caso corre por cuenta del trabajador el mayor valor por pagar.

PARAGRAFO 2o. Las partes acuerdan que se debe difundir al final de la codificación los beneficios del nuevo plan y otros superiores ofrecidos por Seguros Médicos Voluntarios.

PARAGRAFO 3o. Queda a opción del Banco utilizar los seguros médicos asistenciales de cualquier otra entidad debidamente aprobada por la Superintendencia Bancaria, diferente a Seguros Médicos Voluntarios, siempre que esta nueva Entidad preste mejores servicios a sus afiliados.

BANCO CAFETERO

A partir de la vigencia de la presente Convención, el Banco Cafetero integrará estrictamente el Plan Opcional de la Póliza de Seguros Médicos Voluntarios al Plan Básico que sobre el mismo aspecto se encuentra vigente, y el pago de la prima de la Póliza de dicho plan será de cargo del Banco.

Así mismo, dentro de la vigencia de esta Convención y en el término de dos (2) meses, el Banco contratará un nuevo Plan Opcional para aquellos trabajadores que deseen ampararse con mayores beneficios, para los cuales el mayor valor de la prima será cubierto por el Trabajador que voluntariamente se acoja a este nuevo plan.

BANCO CENTRAL HIPOTECARIO

Fondo Médico

A partir de la vigencia de esta Convención, los aportes al Fondo Médico serán del 2.3% mensual, discriminados así:

- a) Cada trabajador aportará el 0.5% de su sueldo fijo mensual.
- b) El Banco aportará el 1.8% del sueldo fijo mensual de cada trabajador.

BANCO COLOMBO-AMERICANO

- a. Para la vigencia de la presente convención el Banco tomará una Póliza de Seguros Médicos con una Compañía de Seguros con una cobertura máxima de \$300.000.00.
- b. El Banco pagará el 100% de la prima o costo de la Póliza mencionada en el literal anterior.
- c. El Banco concederá préstamos automáticos para cada empleado por el total deducible que la Compañía de Seguros dejare de pagar en las reclamaciones que solicite el Trabajador. Este préstamo se cancelará dentro de la política establecida por el Banco como Calamidad Doméstica.
- d. El Banco y el Sindicato se comprometen por el término de 60 días a partir de la firma de la presente convención a conseguir 2 ó 3 Clínicas que mediante un convenio entre el Banco y la Clínica permitan el ingreso a la Clínica del trabajador o sus dependientes debidamente registrados ante la Compañía de Seguros sin el requisito de que el Trabajador tenga que efectuar el anticipo que normalmente exigen dichas clínicas al ingreso de todo paciente.

BANCO COMERCIAL ANTIOQUEÑO

Seguro Médico Voluntario

El Banco estudiará y contratará dentro de los 90 días siguientes a la fecha de la firma de la convención una nueva póliza que contenga mejores condiciones a la actual, para cubrir la asistencia médica, hospitalaria y quirúrgica para la familia del trabajador. Los costos de afiliación y las primas mensuales de los trabajadores que quieran pertenecer a ella, los pagará el Banco en un 90%, y el 10% restante lo cubrirá el respectivo trabajador. Implantada esta nueva póliza queda sustituido el Banco en la obligación convencional actual existen

te sobre este particular. Esta nueva póliza se suscribirá antes del 30 de noviembre de 1.985.

PARAGRAFO: Las partes acuerdan nombrar una comisión integrada por dos miembros de las comisiones negociadoras, uno por parte del Banco y otro de la Aceb, para que en los términos ya dichos definan la nueva póliza, cuya prima no puede sobrepasar la suma total de \$712.00 por empleado.

BANCO DE BOGOTA

A partir del 1o. de enero de 1986 el Banco contratará una nueva póliza con Seguros Médicos Voluntarios, para servicios médicos, quirúrgicos y hospitalarios tomando como base la oferta especial hecha por dicha Compañía al Banco de Bogotá para el amparo del trabajador y sus familiares, en que el aporte del Banco será del 85% para los planes básicos y el aporte del trabajador será del 15% del plan a que se afilie, en los términos de los planes que se anexan a esta Convención, siendo entendido que si el trabajador se afilia a un plan con mayores cubrimientos, el Banco pagará únicamente las sumas previstas para el respectivo plan.

BANCO DE COLOMBIA

Dentro de los criterios ya establecidos en la Convención Colectiva de Trabajo el Banco mantendrá amparos que cubran los gastos de hospitalización y cirugía que se ocasionen por enfermedad, accidente o maternidad de los hijos del trabajador, su cónyuge o compañera permanente registrada y los padres del trabajador soltero.

I. AMPARO BASICO

A. HOSPITALIZACION

1. Habitación Hospitalaria:

Valor máximo diario hasta 120 días, a \$ 1.200.00

2. Servicios Hospitalarios:

2.1 Con hospitalización hasta 60 días: 20.000.00

2.2 Con hospitalización de 61 a 120 días,
adicional por cada día hasta 1% 32.000.00

B. HONORARIOS MEDICOS

1. Por Cirugía:

Según la tabla de intervenciones quirúrgicas:

GRUPO I	de la Tabla hasta:	\$	4.200.00
GRUPO II	de la Tabla hasta:		5.400.00
GRUPO III	de la Tabla hasta:		6.900.00
GRUPO IV	de la Tabla hasta:		9.600.00
GRUPO V	de la Tabla hasta:		13.500.00
GRUPO VI	de la Tabla hasta:		16.800.00
GRUPO VII	de la Tabla hasta:		21.600.00
GRUPO VIII	de la Tabla hasta:		27.000.00
GRUPO IX	de la Tabla hasta:		30.000.00

2. Visitas médicas hospitalarias:

Para tratamiento médico-hospitalario, sin cirugía una visita por cada día de hospitalización, con un máximo de 20 visitas cada una a: 800.00

C. PEQUEÑA CIRUGIA:

Reembolso global, hasta \$ 6.000.00

D. CONSULTAS PRE Y POST-HOSPITALARIAS

1. Para cirugía o tratamientos médicos-hospitalarios, hasta 2 visitas o consultas pre-hospitalarias, cada una a: \$ 800.00

2. Para tratamientos médico-hospitalarios, hasta una consulta post-hospitalaria: 800.00

E. DEDUCIBLE \$ - 0 -

II AMPAROS ADICIONALES ESPECIALES

A. PARA EXAMENES DE DIAGNOSTICO

1. Grupo I, hasta \$ 9.400.00

Arteriografías en vasos de calibre mediano (Femoral, humeral, carótidas) y biopseas endoscópicas.

2. Grupo II, hasta \$ 11.800.00

Aortografías abdominales translumbares por punción directa; flebografías ascendentes dinámicas del miembro inferior o superior; neumoencefalografías y mielografías; escanografía.

3. Grupo III, hasta 14.800.00

Aortografías retrógradas (por cateterismo vía femoral o humeral, torácica o abdominal); flebografías directas de venas profundas del miembro inferior, (femoral o poplitea); Aortografías por vía venosa y ventriculografías.

4. Grupo IV, hasta 20.200.00

Extracción de un cuerpo extraño con broncoscopia. 20.200.00

El reembolso máximo se reconoce así:

- a. Hospitalización, hasta un día;
- b. Honorarios médicos, lo que corresponda según la clasificación del examen.
- c. Servicios hospitalarios, hasta por una suma igual a los honorarios médicos.

B. TRATAMIENTOS MEDICOS NO HOSPITALARIOS

Se amparan los tratamientos médicos no hospitalarios de las siguientes enfermedades:

Cancer, leucemia, poliomielitis; tétanos y escarlatina.

El beneficio máximo se distribuye así:

1. Para honorarios médicos de los gastos causados, hasta:	\$	3.000.00
2. Por prescripción terapéutica de los gastos causados, hasta:		3.000.00
C. ENFERMERA ESPECIAL	\$	200.00

Por asistencia de enfermera especial permanente. Hasta por diez (10) días de cada período de hospitalización.

D. CAMA DE ACOMPAÑANTE	\$	200.00
------------------------	----	--------

Se reconocerá hasta por diez (10) días por cada período de hospitalización.

III. OTROS AMPAROS

A. MATERNIDAD

1. Operación cesárea y operación por embarazo extrauterino:		
Habitación hospitalaria, cada día hasta:	\$	1.000.00
Servicios hospitalarios, hasta:		20.000.00
Honorarios quirúrgicos, hasta:		13.500.00
2. Parto normal o aborto no provocado atendido:		
2.1 En clínica u hospital particular, hasta:	\$	10.000.00
2.2 En el hogar, hasta:		5.000.00
2.3 En el I.S.S.:		2.500.00
2.4 Mellizos:		1.000.00

PARAGRAFO: El Trabajador amparado podrá aumentar voluntariamente su aporte mensual, con el fin de mejorar los beneficios del plan.

BANCO DE CREDITO

1. El Banco mejorará la póliza de hospitalización y cirugía

que actualmente tiene vigente para lo cual se contratará un Plan básico Principal cuyos beneficios mínimos son los siguientes:

Habitación hospitalaria:	3.500
Servicios especiales :	40.000 hasta 60 días
	64.000 más de 60 días
Honorarios Cirugía hasta:	56.000
Visitas Médicas:	1.800
Maternidad en Clínica:	22.000
Maternidad en ISS:	5.500

2. El plan ampara a los siguientes familiares:

- a) Cónyuge o compañera permanente
- b) Hijos mayores de 9 días y menores de 18 años.
- c) Hijos solteros y mayores de 18 años que dependan económicamente del trabajador
- d) Padres del trabajador soltero por los cuales responda económicamente.

3. Primas Mensuales: La prima correspondiente a la póliza a que se refiere la presente cláusula tiene un valor mensual de \$1.342. El empleado que voluntariamente se ampare en esta póliza asumirá el pago del 20% del valor de la prima (\$268) mensuales y el Banco pagará el 80% restante (\$1.074).

PARAGRAFO: El empleado que adhiera a la póliza de Seguro Médico podrá aumentar voluntariamente su aporte mensual con el fin de mejorar.

BANCO DE CREDITO Y COMERCIO DE COLOMBIA

Seguros Médicos Voluntarios

A partir de la vigencia de la presente Convención, el Banco cancelará el 80% del valor de la Prima mensual de la Póliza en mención y el 20% será a cargo del Trabajador. Igualmente, el Banco mejorará anualmente esta Póliza.

Consultas Médicas

El Banco reconocerá como auxilio para Consultas Médicas, bien

sea Médico General o Especialista, la suma de \$1.200.00 para el primer año de vigencia de la Convención y \$1.300.00 para el segundo año de vigencia de la Convención.

BANCO DE OCCIDENTE

El Banco mantendrá la contratación de una póliza de hospitalización y Cirugía en lo relacionado con el cubrimiento de los servicios y reintegros conservando el porcentaje de pago o sea el 80% por parte del Banco y el 20% por parte del empleado que desee afiliarse. Dicha Póliza seguirá cubriendo sólo a la familia de los trabajadores, entendiéndose por tal la esposa o compañera (o) permanente, los hijos legítimos y/o naturales reconocidos y/o legalmente adoptados menores de 18 años o que pasando de dicha edad sin pasar de 24 años se encuentren estudiando, y los padres del trabajador soltero que dependan económicamente del mismo. La afiliación a esta póliza por parte de los trabajadores será voluntaria. El Banco en situaciones especiales estudiará la posibilidad de anticipar hasta el equivalente al 50% del valor neto que deba reembolsar la Compañía de Seguros por concepto de los gastos de hospitalización y/o cirugía en que incurra el trabajador, cubiertos por la póliza. Para que el Banco tome la decisión a que haya lugar en cada caso, el trabajador interesado deberá presentar los documentos correspondientes en la forma y términos exigidos por la Compañía de Seguros ante la Jefatura de Personal Regional o la Dirección de Relaciones Industriales en la Dirección General.

BANCO DEL COMERCIO

Con las coberturas de la Póliza adjunta a la presente Convención, el Banco asumirá por trabajador afiliado, en el primer Plan la suma de SETECIENTOS VEINTE PESOS (\$720.00) MONEDA CORRIENTE, en el segundo Plan la suma de SETECIENTOS SESENTA PESOS (\$760.00) MONEDA CORRIENTE, en el tercer plan la suma de OCHOCIENTOS SETENTA PESOS (870.00) MONEDA CORRIENTE y en el cuarto Plan la suma de UN MIL CINCUENTA PESOS (\$1.050.00) MONEDA CORRIENTE. La afiliación será voluntaria.

La cobertura de la póliza se duplica en todos sus amparos. Los

trabajadores por su parte pagarán en el primer plan la suma de OCHENTA PESOS (\$80.00) MONEDA CORRIENTE, en el segundo plan la suma de CIENTO SESENTA PESOS (\$160.00) MONEDA CORRIENTE, en el tercer plan la suma de TRESCIENTOS SETENTA PESOS (\$370.00) MONEDA CORRIENTE y en el cuarto plan la suma de CUATROCIENTOS CINCUENTA PESOS (\$450.00) MONEDA CORRIENTE.

BANCO DEL ESTADO

Cuotas Seguros Sociales

El Banco continuará pagando las cuotas respectivas que corren a cargo de los trabajadores actualmente afiliados al Instituto de los Seguros Sociales, únicamente por los riesgos y las cotizaciones vigentes el primero de Enero de 1973. No se considerará como aumento de cotización durante la vigencia del Pacto, el que se origine por aumento o reajuste de salario de los trabajadores que estén al servicio del Banco el primero de Enero de 1973.

Asistencia Médica, Quirúrgica, Hospitalaria y Farmacéutica para el trabajador y su familia inmediata.

- a. El empleado y sus familiares inmediatos tendrán derecho a la asistencia médica, quirúrgica, hospitalaria y farmacéutica. Por asistencia médica se entiende el servicio de consulta médica, en consultorios, en clínicas, hospitales o a domicilio por el tiempo que se requiera, sin exceder de seis (6) meses. Por quirúrgica y hospitalaria, los servicios de cirugía mayor y la hospitalización que requiere tal cirugía, hasta por el sesenta por ciento (60%) del valor total de estos servicios, liquidados conforme a las tarifas establecidas por el Instituto de los Seguros Sociales o las acordadas por el Banco y los médicos contratados por el mismo.
- b. Igualmente el Banco pagará el sesenta por ciento (60%) del valor de los exámenes complementarios como de laboratorio, radiografías, consulta de especialista, las prescripciones terapéuticas completas como transfusiones, fisioterapia y el suministro de aparatos ortopédicos.

- c. Por familia inmediata del trabajador se entiende la mujer legítima que lleve vida conyugal con él y, en defecto de ésta, su compañera permanente que lleve no menos de seis (6) meses de registrada en las dependencias respectivas del Banco o que tenga hijos extramatrimoniales del trabajador legalmente reconocidos; sus hijos legítimos y extramatrimoniales reconocidos legalmente menores de dieciocho (18) años que no estén trabajando o mayores si están estudiando y no trabajan, y el padre y la madre del trabajador cuando dependan económicamente de éste. También se considera como familia inmediata del trabajador sus hermanos menores de dieciocho (18) años o mayores incapacitados, cuando sean huérfanos de padre y madre o cuando ambos tengan incapacidad permanente total para trabajar y estén bajo la dependencia del mismo. La calidad de dependencia económica se acreditará con la presentación de la declaración de renta y patrimonio del trabajador o declaración extrajudicial debidamente rendida ante el respectivo Juez de la República.
- d. El Banco contratará en la forma que estime conveniente los servicios de un profesional en medicina por intermedio de clínicas adscritas u otras instituciones, para que atienda en consulta al trabajador y su familia inmediata en las zonas de Bogotá y Cali que hará extensiva a aquellas zonas en que el número de empleados lo justifique.
- e. En caso de que las Cajas de Compensación Familiar u otras entidades de asistencia social atiendan los servicios de cirugía mayor y hospitalización que requiera el empleado y su familia inmediata, el Banco quedará eximido de prestar los mismos servicios. En caso contrario, el Banco podrá contratar con una entidad de asistencia médica una póliza de seguros por estos servicios, a la cual podrá afiliarse el trabajador que lo desee y el sostenimiento de la misma se hará en forma compartida, entre el Banco y el Trabajador, de acuerdo con las tarifas que aquellas tengan establecidas para este efecto.
- f. Igualmente el Banco quedará liberado de esta prestación en la medida en que el Instituto de los Seguros Sociales asuma

la atención de los servicios que ella comprende.

- g. El empleado beneficiario de la asistencia médica quirúrgica, hospitalaria y farmacéutica aquí prevista deberá acreditar a juicio de la División de Recursos Humanos de la Dirección General del Banco, los hechos generadores de las prestaciones consagradas en este artículo.

BANCO GANADERO

En las condiciones actuales se incorporarán las modificaciones a la póliza colectiva 060 de acuerdo con la carta de Seguros Médicos Voluntarios S. A. del 28 de noviembre de 1985, cuya fotocopia debidamente firmada se encuentra en poder de los integrantes de la mesa negociadora y se anexa a la presente convención.

El Plan opcional actual, será básico para la póliza que registrará a partir del 1o. de Enero /86 durante la vigencia de la presente Convención.

BANCO INDUSTRIAL COLOMBIANO

A partir de la vigencia de la presente Convención, el BANCO contribuirá con un auxilio de seiscientos cincuenta pesos (\$650.00) mensuales por empleado afiliado a las pólizas de salud que se contraten con Compañías Aseguradoras, en beneficio de los familiares, para el pago de la respectiva prima.

En caso de que dicha prima sea inferior a seiscientos cincuenta pesos (\$650.00) por mes, el Banco reconocerá el valor total de la misma y hasta su valor efectivo.

Este auxilio no constituye salario.

PARAGRAFO: De este auxilio quedan excluidos los trabajadores que laboren en localidades en las cuales el Instituto de los Seguros Sociales tenga establecido o establezca el seguro médico familiar.

BANCO INTERNACIONAL DE COLOMBIA

Seguro de Hospitalización y Maternidad para Familiares de Empleados

1o. Compañía Aseguradora: El seguro de Hospitalización y Maternidad para los familiares de los empleados del Banco, continuará contratado con Seguros Médicos Voluntarios o con otra compañía, bajo las mismas condiciones acordadas en esta Convención.

2o. Familiares Amparados. Opcionalmente y a criterio de cada empleado que califique para el Plan, éste podrá amparar a sus familiares, de acuerdo con las siguientes modalidades de seguro:

- Personal Casado: El cónyuge legítimo, sin límite en cuanto a edad se refiere.

Los hijos solteros, legítimos y adoptivos, mayores de nueve (9) días y menores de dieciocho (18) años, que dependan económicamente del empleado.

Los hijos solteros, mayores de dieciocho (18) años, siempre y cuando sean estudiantes y presenten certificado de estudios regulares de bachillerato, universidad o técnicos.

Mediante pruebas de asegurabilidad y el pago de la prima correspondiente, las hijas solteras no estudiantes que, siendo mayores de dieciocho (18) años, dependan económicamente del empleado. Su amparo estará vigente hasta cuando cumplan treinta (30) años de edad.

- Personal Soltero: En defecto de compañera o compañero permanente y/o hijos naturales, los padres legítimos o naturales que dependan económicamente del empleado.

Estos pueden ingresar al seguro, si reúnen las condiciones previstas en la Póliza existente.

Parágrafo: La afiliación y administración de los beneficios

enunciados en este Artículo, serán reconocidos y pagados de acuerdo con la reglamentación contenida en la respectiva Póliza.

3o. Beneficios: Los gastos ocasionados al empleado que hospitalice un familiar inscrito bajo este Plan, por razón de una enfermedad, operación, tratamiento o embarazo, serán reembolsados hasta por los máximos fijados en el Anexo Modificatorio (vigente a partir del primero (1o.) de Noviembre de mil novecientos ochenta y cinco (1.985), del contrato celebrado con la Compañía Aseguradora, por concepto de gastos quirúrgicos, costo de droga y otros servicios especiales prestados dentro del hospital, valor diario de la habitación (incluye las comidas), y gastos por visitas médicas en el hospital.

4o. Primas. Del valor de las primas que deban pagarse, causadas por la contratación del seguro señalado en los apartes anteriores, el empleado asegurado pagará la suma de ciento cincuenta pesos (Ps. 150.00) mensuales, la cual le será descontada directamente de su salario mensual.

BANCO POPULAR

El Banco Popular renovará a partir del primero (1o.) de Enero de 1986, la Póliza de Hospitalización y Cirugía para familiares del trabajador, contratada con la Sociedad de Seguros Médicos Voluntarios S. A., tomando como base una suma mensual individual de UN MIL CUATROCIENTOS CINCUENTA PESOS (\$1.450.00) a título de prima, de la cual el Banco Popular se obliga a pagar el 75% y el trabajador que se afilie el 25% restante. Dentro de las condiciones establecidas en la póliza, podrán ser beneficiarios los familiares que ella establezca.

A partir del 1o. de enero de 1987, el valor de esta prima será de UN MIL QUINIENTOS PESOS (\$1.500.00) mensuales, que el Banco y los trabajadores pagarán en la misma proporción anteriormente establecida.

PARAGRAFO 1o. El trabajador podrá optar por tomar un plan superior al aquí previsto, en cuyo caso quedará a su cargo el mayor valor de la prima.

PARAGRAFO 2o. Queda así mismo, en libertad, el Banco, para sustituir esta póliza y contratar otra con una entidad diferente a la aquí indicada, siempre y cuando preste iguales o mejores servicios a sus afiliados, previo acuerdo entre el Banco y "SINTRAPOPOPULAR".

BANCO ROYAL COLOMBIANO

El banco mantendrá la póliza con Seguros Médicos Voluntarios, Plan XXXII para servicios quirúrgicos y hospitalarios con los siguientes beneficios:

Habitación hospitalaria: \$2.000. diarios con un máximo de 120 días

Servicio Especiales: hasta 60 días \$ 25.000.00

Superior a 60 días \$ 40.000.00

Honorarios Quirúrgicos: desde \$ 5.600.00

hasta \$ 40.000.00

Visitas Médicas \$ 1.000.00

Pequeña Cirugía \$ 4.000.00

Amparos Adicionales: Cáncer, leucemia, polio,
etc. \$ 16.000.00

Maternidad: En clínica, hasta \$ 18.000.00

En el hogar, hasta \$ 9.000.00

A quiénes ampara la póliza - Quedan amparados por la presente póliza los empleados y/o familiares dependientes.

Se entiende por familiares dependientes:

- a. El cónyuge legítimo o, en su defecto, la persona que viviendo en calidad de compañera (o) permanente del empleado esté registrado (a) como tal ante el banco sin límite en cuanto a edad se refiere.
- b. Los hijos solteros legítimos, los naturales legalmente reconocidos, y los adoptivos mayores de nueve (9) días y menores de 18 años de edad, que dependan económicamente del empleado.
- c. Bajo las mismas condiciones anteriormente enumeradas, los hijos solteros, mayores de diez y ocho (18) años, siempre

y cuando sean estudiantes y presenten certificado de estudio regulares de Bachillerato, Universidad o Técnicos.

- d. Los padres legítimos o naturales que dependan económicamente del empleado. Casado o soltero sin límite en cuanto a edad se refiere por este período de afiliación, posteriormente menores de 65 años.

El pago de la prima correspondiente al seguro a que se refiere esta cláusula seguirá siendo pagado por el banco en un 80% y el 20% restante por el empleado ya ingresado o el que ingrese a dicha póliza.

CAJA DE CREDITO AGRARIO, INDUSTRIAL Y MINERO

Servicios Médicos y Odontológicos

- a) La Caja continuará prestando a los trabajadores con antigüedad superior a 15 años de servicios continuos o discontinuos, los servicios médicos odontológicos.

PARAGRAFO 1.- Los servicios odontológicos se prestarán en igualdad de condiciones a los cubiertos por el ISS.

- b) A sus trabajadores que laboran en lugares donde no funciona el ISS y, hasta tanto que dicha entidad lo establezca, los servicios médicos y odontológicos les serán prestados directamente por la Caja, en las mismas condiciones del ISS según las normas legales vigentes, de acuerdo a las tarifas establecidas en la CR-20/82, para el primer año de vigencia de esta Convención, así:

- Para consulta médica general, hasta \$960.00.
- Para consulta médica domiciliaria diurna, hasta \$1.120.00.
- Para consulta médica especializada, hasta \$1.280.00.
- Para consulta médica domiciliaria nocturna, hasta \$1.280.00.
- Para consulta médica en dominicales y festivos, hasta \$1.280.00.
- Para examen de admisión o retiro, hasta \$640.00.
- Para visitas médicas hospitalarias, hasta \$960.00 cada una.
- Para servicios por concepto de hospitalización, hasta la

suma de \$2.080.00 diarios.

- Para exámenes y tratamientos especiales los valores establecidos en el anexo de la Circular Reglamentaria citada, Capítulo XVI, numeral 99.
- Para servicios de cirugía, procedimientos obstétricos y procedimientos no quirúrgicos, las tarifas establecidas en el Capítulo XVII, literal A del anexo de la CR-20/82.
- Para anestesia general el 40% de los honorarios del cirujano.
- Para todos los servicios odontológicos, las tarifas establecidas en el Capítulo XVII, literal C del anexo de la CR-20/82.
- Todas las demás tarifas, a excepción de las de rayos X, laboratorio clínico, drogas y servicios de medicina física y rehabilitación se reconocerán de conformidad a lo dispuesto en la CR-20/82 y normas concordantes.

En los casos especiales en que los costos superen las tarifas anteriores, la caja asumirá la totalidad del costo médico, droga, hospitalización y tratamiento en general de sus trabajadores, previo concepto del Servicio Médico de la Entidad, sin que se pueda cargar, descontar o deducir ningún valor al trabajador por dicho concepto.

PARAGRAFO 2.- La Caja asumirá la totalidad del incremento que por causa de los aumentos salariales y/o por ajustes de las cotizaciones al ISS se produzcan para el trabajador en sus aportes.

Así mismo la Caja asumirá los ajustes de los valores pendientes que pudieren resultar a cargo de sus trabajadores por liquidación de las cotizaciones al ISS desde marzo 1 de 1.977, incluidos aquellos que resultaren de la modificación de las categorías y tarifas por parte del ISS, y reintegrará los valores descontados por este concepto, desde la fecha anteriormente señalada.

Servicios Médicos Colectivos

La Caja continuará asumiendo el costo total de la póliza del servicio médico colectivo para los familiares de los trabajadores

y extenderá su cobertura a los padres de los trabajadores ca-
sados que dependan económicamente de ellos. Las tarifas actua-
les para los diferentes riesgos y beneficios serán incrementa-
das en 14%, a excepción de habitación hospitalaria para la
cual pagará un mínimo de \$519.00 diarios y un máximo de \$958.
diarios; los anteriores reajustes se harán efectivos a partir
de la vigencia de la presente Convención, previa licitación pú-
blica que abrirá tres (3) meses antes del vencimiento de la
póliza vigente.

La Caja podrá asumir en forma directa y personal la presta-
ción de estos servicios comprometiéndose a cubrir los mismos
riesgos con las mismas tarifas y cobertura de la póliza sus-
crita; en caso de no hacerlo directa y personalmente, sólo de
común acuerdo entre la Caja y el Sindicato se podrá cambiar
en cualquier momento la Entidad que asuma la prestación de
este servicio o póliza.

S I N D I C A L E S

- AUXILIO SINDICAL

BANCO ANGLO-COLOMBIANO

El Banco conviene en reconocer para la vigencia y duración
de la presente convención, por una sola vez, a favor de la
ACEB, para desarrollo de sus actividades sindicales y educa-
tivas y como compensación por las eventuales cuotas ordina-
rias y beneficios convencionales que deja de percibir la ACEB,
como consecuencia de las exclusiones pactadas en la presente
convención, la suma de \$350.000.00 que será entregada en la
siguiente forma: la suma de \$175.000.00 dentro de los diez
(10) días siguientes a la fecha de la firma de la presente
convención y el saldo o sea la suma de \$175.000.00 dentro de
la primera quincena de enero de 1986.

BANCO CAFETERO

El Banco Cafetero auxiliará a "SINTRABANCA" con una suma úni-
ca de SEIS MILLONES QUINIENTOS MIL PESOS (\$6.500.000.00) que
será entregado a la Tesorería General de esta Organización
en la siguiente forma:

- a. La suma de TRES MILLONES QUINIENTOS MIL PESOS (\$3.500.000.) dentro de los ocho días siguientes a la firma de la presente Convención Colectiva de Trabajo; y
- b. La suma de TRES MILLONES (\$3.000.000.00) dentro de los ocho (8) días siguientes al segundo año de vigencia de la Convención.

BANCO CENTRAL HIPOTECARIO

Como auxilio a la Asociación el Banco disminuirá por una sola vez, en la suma de un millón doscientos mil pesos (\$1.200.000.00) el saldo de capital que, en la fecha de firma de la presente Convención, tenga la obligación hipotecaria No. 158409-0 a cargo de la misma Asociación.

BANCO COLOMBO AMERICANO

El Banco auxiliará al Sindicato con la suma de \$15.000.00 (QUINCE MIL PESOS M/CTE) mensuales que consignará en su cuenta corriente.

BANCO COMERCIAL ANTIOQUEÑO

El Banco dará el 10 de septiembre de 1.985, la suma de \$1.500.000.00 (Un millón quinientos mil pesos) como auxilio sindical a la Asociación Colombiana de Empleados Bancarios "ACEB", contra recibo que por tal concepto le expida esta organización.

Auxilio Especial a la ACEB

ARTICULO 4o. El Banco dará a la Asociación Colombiana de Empleados Bancarios "ACEB" en los quince (15) primeros días de vigencia de esta convención, la suma de \$2.400.000.00 (dos millones cuatrocientos mil pesos), los cuales entregará al Tesorero de la Junta Directiva Nacional de la Asociación Colombiana de Empleados Bancarios "ACEB". La suma que reciba la Asociación Colombiana de Empleados Bancarios "ACEB" de acuerdo con lo que aquí se pacta, se da como compensación y a título de pago por las cuotas ordinarias mensuales que en virtud de las exclusiones pactadas, deja de recibir la Asociación

Colombiana de Empleados Bancarios "ACEB" por el beneficio que parcial o totalmente tengan de la convención colectiva los funcionarios excluidos.

BANCO COLPATRIA

El BANCO COLPATRIA reconocerá y pagará al "SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DEL BANCO COLPATRIA" ("SINTRABANCO") los auxilios económicos que a continuación se determinan:

Para cada año de vigencia de este Laudo Arbitral, una suma de dinero de DOSCIENTOS MIL PESOS MONEDA CORRIENTE (\$200.000.00), auxilio que se hará efectivo en un plazo máximo de treinta (30) días calendario, siguientes a la fecha de expedición de este acto jurídico en cuanto hace al primer año; y a más tardar el día treinta (30) del mes de enero del año de mil novecientos ochenta y siete (1987) en lo que respecta al segundo pago.

BANCO DE BOGOTA

Auxilio al Sindicato

La Empresa auxiliará a la organización sindical signataria de esta Convención, por la vigencia total de ella, con la suma de \$2.000.000, suma que será entregada al Tesorero Nacional de la organización, así: la suma de \$1.000.000 dentro de los diez (10) días siguientes a la fecha de firma de esta Convención y el \$1.000.000 restante el día 10. de septiembre de 1.986.

Auxilio Especial a la "ACEB"

El Banco como compensación por las eventuales cuotas ordinarias y beneficios sindicales que deja de percibir la Asociación Colombiana de Empleados Bancarios en virtud de las exclusiones aquí pactadas, entregará a dicha organización, la suma de Cuatro millones quinientos mil pesos (\$4.500.000.00) moneda corriente por la vigencia total de dicha convención. El valor total de la compensación será entregado a la Tesorería Nacional de la Asociación Colombiana de Empleados Bancarios

(A C E B), dentro de los quince (15) días siguientes a la firma de la presente convención.

BANCO DE CALDAS

El Banco reconocerá a Sindebancaaldas la suma de \$950.000.00 con los cuales paga las cuotas sindicales ordinarias dejadas de percibir de los funcionarios excluidos de los beneficios de esta Convención. Esta suma se pagará así \$600.000.00 antes del 20 de Abril de 1985, los restantes \$350.000.00 el 10. de Abril de 1986.

BANCO DE COLOMBIA

El Banco concederá al Sindicato Nacional de Trabajadores del Banco de Colombia "SINTRABANCOL" un auxilio de DIECIOCHO MILLONES DE PESOS (\$18.000.000.00) para ser destinados a programas sociales y de recreación. Este auxilio se entregará de la siguiente manera:

Para el primer año de vigencia de la presente Convención la suma de DIEZ MILLONES DE PESOS (\$10.000.000.00) entregado a la firma de la presente Convención y para el segundo año de vigencia la cantidad de OCHO MILLONES DE PESOS (\$8.000.000.00).

Auxilio Especial para costos ocasionados en la Negociación

El Banco reconocerá al Sindicato Nacional de Trabajadores del Banco de Colombia "SINTRABANCOL" la cantidad de CINCO MILLONES DE PESOS (\$5.000.000.00) para pago de viáticos, asesorías, transporte, alojamiento, honorarios y en general los costos sindicales ocasionados por la negociación de esta Convención Colectiva, suma ésta que se entregará a la firma de la presente Convención Colectiva.

BANCO DE OCCIDENTE

Durante la vigencia de la presente Convención el Banco de Occidente concederá al Sindicato de Base de Trabajadores del Banco de Occidente auxilios Sindicales así: a) Durante el primer año un millón doscientos mil pesos (\$1.200.000.00) durante el se-

gundo año un millón cuatrocientos mil pesos (\$1.400.000.00). Este auxilio se dará en forma anticipada una vez al año y será entregado al Sindicato por conducto de la Tesorería del mismo, b) Igualmente el Banco concederá un auxilio de sesenta y cinco mil pesos (\$65.000.00) mensuales dentro del primer año y de ochenta mil pesos (\$80.000.00) mensuales durante el segundo año, pagadero por mensualidades vencidas por parte del Banco a la Tesorería del Sindicato.

BANCO DEL COMERCIO

En el primer año de vigencia de la presente Convención, el Banco entregará a la Asociación Colombiana de Empleados Bancarios ACEB la suma de UN MILLON DOSCIENTOS CINCUENTA MIL PESOS (\$1.250.000.00) MONEDA CORRIENTE. Esta suma será entregada al Tesorero Nacional de dicha ORGANIZACION dentro de los primeros quince (15) días siguientes a la fecha de la firma de la presente Convención.

En el segundo año de vigencia de la presente Convención, el Banco entregará a la Asociación Colombiana de Empleados Bancarios ACEB la suma de UN MILLON DOSCIENTOS CINCUENTA MIL PESOS (\$1.250.000.00) MONEDA CORRIENTE. Esta suma será entregada al Tesorero Nacional de dicha ORGANIZACION dentro de los primeros quince (15) días del mes de Enero de 1.987.

Por otra parte en el primer año de vigencia de la presente Convención, el Banco entregará al Sindicato de Empleados Banco del Comercio "SINTRABANCOM" la suma de CUATROCIENTOS SETENTA MIL PESOS (\$470.000.00) MONEDA CORRIENTE. Esta suma será entregada al Tesorero Nacional de dicha ORGANIZACION dentro de los primeros quince (15) días siguientes a la fecha de la firma de la presente Convención.

En el segundo año de vigencia de la presente Convención, el Banco entregará al Sindicato de Empleados Banco del Comercio SINTRABANCOM la suma de DOSCIENTOS SETENTA MIL PESOS (\$270.000.00) MONEDA CORRIENTE. Esta suma será entregada al Tesorero Nacional de dicha ORGANIZACION dentro de los primeros quince (15) días del mes de Enero de 1.987.

Auxilio Especial a la "ACEB"

El Banco, a título de compensación por las eventuales cuotas Sindicales ordinarias que deja de recibir la Asociación Colombiana de Empleados Bancarios ACEB, de parte del personal excluido de los beneficios de la presente Convención, reconocerá a dicha organización sindical la suma de UN MILLON SETECIENTOS CINCUENTA MIL PESOS (\$1.750.000.00) MONEDA CORRIENTE dentro de los quince (15) días siguientes a la fecha de la firma de la presente Convención y la suma de UN MILLON DE PESOS (\$1.000.000.00) MONEDA CORRIENTE, dentro de los primeros quince (15) días del mes de Enero de 1.987.

BANCO DE LOS TRABAJADORES

El Banco dentro de los treinta (30) días siguientes a la firma de la presente Convención Colectiva de Trabajo, otorgará al Sindicato un auxilio por la suma de QUINIENTOS MIL PESOS (\$500.000.00) moneda corriente, por la vigencia de la misma.

BANCO GANADERO

El Banco pagará a las Organizaciones Sindicales la suma de CUATRO MILLONES SEISCIENTOS CINCUENTA MIL PESOS M/CTE. (\$4.650.000.00) por una sola vez durante la vigencia de la presente convención y a título de auxilio sindical y pago de las cuotas sindicales de los trabajadores no afiliados a ninguno de los sindicatos, clasificados de la categoría 3a. inclusive hacia arriba y será distribuido así:

UN MILLON QUINIENTOS CINCUENTA MIL PESOS-(\$1'550.000.00)
para ACEB.

UN MILLON QUINIENTOS CINCUENTA MIL PESOS-(\$1'550.000.00)
para UNEB.

UN MILLON QUINIENTOS CINCUENTA MIL PESOS-(\$1.550.000.00)
para SINTRABANGAN.

Estas sumas serán entregadas a las Organizaciones Sindicales en la primera semana del mes de enero de 1986.

BANCO POPULAR

El Banco Popular entregará al Sindicato de Trabajadores, a

título de auxilio para fines culturales y sociales por una sola vez, la suma de DOS MILLONES DE PESOS (\$2.000.000.00) que se pagarán en la siguiente forma: UN MILLON DE PESOS (\$1'000.000.00) en el mes de Enero de 1986 y UN MILLON DE PESOS (\$1'000.000.00) en el mes de Enero de 1987.

BANCO SANTANDER

El Banco Santander S.A. reconocerá la suma de Quinientos mil pesos (\$500.000.00) como Auxilio al Sindicato, pagadera en dos (2) contados iguales de Doscientos cincuenta mil pesos (\$250.000.00) cada uno así: el primero dentro de los quince (15) días siguientes a la fecha de expedición de éste laudo y, el segundo, dentro de los ocho (8) días siguientes al primero de Abril de 1.986.

BANCO SUDAMERIS COLOMBIA

El BANCO auxiliará al Sindicato con la suma de DIECIOCHO MIL PESOS (\$18.000.00) M/CTE. mensuales, para su sostenimiento.

CAJA DE CREDITO AGRARIO, INDUSTRIAL Y MINERO

Auxilio Sindical Nacional

La Caja pagará al Comité Ejecutivo Nacional del Sindicato un auxilio mensual de \$20.000.00 para el sostenimiento de sus oficinas.

PARAGRAFO 1.- La Caja dará al Sindicato durante la vigencia de esta Convención la suma de \$2'000.000.00, pagaderos dentro de los 30 días siguientes a la firma de la presente Convención. Este auxilio será entregado a la Tesorería Nacional del Sindicato.

- CUOTAS Y DESCUENTOS POR BENEFICIO CONVENCIONAL

BANCO CAFETERO

El Banco Cafetero descontará a todo el personal beneficiado



con aumento de salario ordinario (sueldo básico mensual), una suma equivalente a quince (15) días del aumento de salario ordinario (sueldo básico mensual) pactado para el primer año y pondrá esta suma a disposición de la Tesorería General de Sintrabanca dentro de los quince (15) días siguientes a la fecha del pago del primer aumento.

Igual descuento y en la misma forma se hará del aumento de salario ordinario (sueldo básico mensual) previsto para el segundo año, que pondrá a disposición de la Tesorería General de Sintrabanca dentro de los quince (15) días siguientes a la fecha del pago del segundo aumento.

El descuento de que trata el presente Artículo se extenderá también en igual forma, al personal que recibiendo los demás beneficios convencionales, total o parcialmente, no se beneficien con los aumentos de salario ordinario (sueldo básico mensual), decretados por la presente convención.

Este descuento será de UN MIL OCHOCIENTOS PESOS (\$1.800.00) para el primer año y de UN MIL NOVECIENTOS PESOS (\$1.900.00) para el segundo año. Estos descuentos serán efectuados en los meses de Junio de 1986 y Junio de 1987 y serán entregados a la Tesorería General de Sintrabanca dentro de los quince (15) días siguientes.

BANCO CENTRAL HIPOTECARIO

A los trabajadores cuyos sueldos se aumenten en virtud de la presente Convención el Banco les descontará a favor de Astraban el 50% del aumento que se cause en cumplimiento de la misma durante el mes de noviembre de 1985.

Las sumas descontadas se entregarán al Tesorero de la Junta Directiva Nacional de la Asociación dentro del mes siguiente a la firma de esta Convención.

BANCO COLPATRIA

EL BANCO COLPATRIA descontará a todo el personal de trabajadores que directa o indirectamente se beneficie con este Laudo

Arbitral o con los aumentos o incrementos salariales que en él se disponen, las siguientes cuotas por beneficio de convención: Tanto para el primero como para el segundo año por una sola vez en cada año, una cantidad de dinero equivalente al veinticinco por ciento (25%) del valor del reajuste o incremento de salario que este Laudo dispone para los dos (2) años de su vigencia.

PARAGRAFO 1o. Los valores que el BANCO COLPATRIA descuenta y retenga del salario de sus trabajadores, serán puestos a disposición del "SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DEL BANCO COLPATRIA" ("SINTRABANCO"), Tesorería General, a más tardar dentro de los quince (15) días comunes siguientes a las fechas de los señalados pagos de aumentos salariales correspondientes tanto al primero como al segundo año de vigencia. EL BANCO COLPATRIA acompañará la relación del personal de trabajadores a quienes se les haga el descuento.

PARAGRAFO 2o. El descuento señalado se hará también a los trabajadores que recibiendo los demás beneficios convencionales o arbitrales, total o parcialmente, no se beneficien con los aumentos de salario ordinario, caso en el cual la deducción será equivalente a la cantidad de DOS MIL QUINIENTOS PESOS (\$2.500.00) MONEDA CORRIENTE, por cada año de beneficio. EL BANCO COLPATRIA pondrá a disposición del Sindicato las cantidades de dinero que descuenta por este concepto, a más tardar dentro de los quince (15) días comunes siguientes a la fecha de recibo o de extensión del beneficio o beneficios por parte de los trabajadores.

BANCO DE BOGOTA

Para efectos de la extensión de los beneficios convencionales al personal no afiliado a la Aceb, o afiliado a una organización distinta de la pactante de la presente Convención, el Banco retendrá con destino a la Tesorería Nacional de Aceb, el valor del 1% del sueldo básico mensual como cuota de adhesión conforme lo establece el artículo 38 del Decreto Ley 2351 de 1965.

BANCO DE CALDAS

La empresa descontará al personal beneficiado por la presente Convención una suma igual a los 10 primeros días de los aumentos estipulados para cada año sin perjuicio de las disposiciones legales sobre contribuciones especiales al Sindicato por parte de los trabajadores. Dichas sumas serán entregadas a la Tesorería General de Sindebanaldas dentro de los 15 primeros días de vigencia de los aumentos. El Banco de Caldas entregará al Sindicato de Empleados el Banco de Caldas, la relación de los descuentos ordinarios y Extraordinarios efectuados a los trabajadores, indicando el nombre de cada trabajador, el respectivo valor global descontado y oficina a la que pertenece, dentro de los 15 días siguientes al descuento.

BANCO DE COLOMBIA

El Banco de Colombia descontará a todos los trabajadores amparados por la presente Convención Colectiva de Trabajo, una suma equivalente al 50% del valor del aumento de sueldos del primer mes pactado en esta Convención, correspondiente al mes de Noviembre de mil novecientos ochenta y cinco (1985) con destino a la Organización Sindical "SINTRABANCOL".

De igual manera el Banco de Colombia descontará a todos los trabajadores amparados por la presente Convención Colectiva de Trabajo, una suma equivalente al 50% del valor del aumento de sueldos del primer mes pactado en esta Convención, correspondiente al mes de Noviembre de mil novecientos ochenta y seis (1986) con destino a la Organización Sindical "SINTRABANCOL", en concordancia con el Artículo 42 de los estatutos de la Organización Sindical.

BANCO DE CREDITO Y COMERCIO DE COLOMBIA

El Banco descontará a todos los trabajadores que se beneficien con la Convención Colectiva, el 50% del valor del aumento convencional correspondiente al primer mes de cada año de vigencia de la misma, y entregará el monto total de dicha suma a la Junta Directiva Nacional del Sindicato a más tardar dentro de los 15 días siguientes a la fecha de efectuarse el descuento.

BANCO DE OCCIDENTE

El Banco realizará los descuentos de cuotas ordinarias y extraordinarias y multas establecidas o que establezca el Sindicato de acuerdo a los estatutos. Realizados estos serán en tregados a la Tesorería del Sindicato. Los trabajadores beneficiados con los incrementos logrados en la presente Convención autorizarán el descuento de la suma de seiscientos pesos al pagarseles la primera quincena del mes de enero de los años 1986 y 1987, descuento que realizado será también puesto a disposición del Sindicato por conducto de la Tesorería del mismo.

BANCO DEL COMERCIO

Durante la vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo, el Banco retendrá de los sueldos de los trabajadores no afiliados a la ACEB y que se beneficien de la misma Convención, una suma igual a la cuota sindical que dicha organización tiene establecida para sus afiliados. Esta suma se girará al Tesorero Nacional de la ACEB.

BANCO DE LOS TRABAJADORES

A los trabajadores beneficiados con la presente convención, se les descontará por nómina el 50% del aumento mensual, en el primer pago que se efectúe después de la firma de la misma. Este descuento se hará por una sola vez cada año y con destino a la Tesorería del Sindicato.

Parágrafo Primero. El Banco descontará por nómina el valor de la cuota sindical ordinaria a todos y cada uno de los trabajadores que se beneficien con la presente Convención.

Parágrafo Segundo. El Banco se obliga a efectuar los descuentos convencionales y de Ley.

BANCO INDUSTRIAL COLOMBIANO

El 31 de marzo de 1.986, el BANCO entregará a la ADEBIC el equivalente al aumento del sueldo establecido para los trabajadores en el artículo 12° y correspondiente a un período de

quince (15) días calendario.

Para el segundo año de vigencia se obrará de la misma forma entregando ese valor el 31 de marzo de 1.987.

BANCO POPULAR

- a) A todos los trabajadores escalafonados que se beneficien de la presente Convención Colectiva, se les descontará por una sola vez en el mes de Enero de 1986 una suma equivalente al treinta y cinco por ciento (35%) del aumento del salario ordinario pactado en el Artículo 23o. de la presente convención para el año de 1986, como cuota extraordinaria por beneficio convencional.
- b) A todos los trabajadores escalafonados que se beneficien de la presente Convención Colectiva, se les descontará por una sola vez en el mes de Enero de 1987, una suma equivalente al treinta y cinco por ciento (35%) del aumento del salario ordinario pactado para el año de 1987, como cuota extraordinaria por beneficio convencional.
- c) Estos valores serán remitidos a la Tesorería de la Directiva Nacional de "SINTRAPOPOPULAR" en los meses de febrero de 1986 y de 1987.

BANCO SUDAMERIS COLOMBIA

Para la presente Convención no se le descontará a ninguno de los trabajadores cuota extraordinaria por beneficio convencional para el primer y segundo años de aumento salarial. Este artículo reemplaza cualquier otra disposición al respecto.

CAJA DE CREDITO AGRARIO, INDUSTRIAL Y MINERO

Descuento por beneficio convencional

La Caja descontará a todos los trabajadores sindicalizados o no sindicalizados que se beneficien de esta Convención en la primera quincena siguiente a la fecha de su firma por una sola

vez y entregará a la Tesorería Nacional de SINTRACREDITARIO, una cuota por beneficio convencional equivalente al 2% de su sueldo básico mensual por cada año de vigencia de la Convención. Para el segundo año este descuento del 2% se hará el 15 de marzo de 1.987.

Para el efecto, los trabajadores no sindicalizados dentro de los quince (15) días siguientes a la fecha de la firma del acuerdo, podrá manifestar su inconformidad con el mismo, caso en el cual se procederá a devolver la suma descontada, transcurrido el término establecido, la Caja entregará a SINTRACREDITARIO la totalidad de las sumas descontadas.

- FUERO

CAJA DE CREDITO AGRARIO, INDUSTRIAL Y MINERO

La Caja reconocerá la garantía de fuero sindical a los Miembros del Comité Ejecutivo Nacional, de las Juntas Directivas Nacionales y Seccionales incluyendo la de Cundinamarca y a los Negociadores principales y suplentes del Sindicato por el tiempo que permanezcan en el ejercicio de sus cargos sindicales y siete (7) meses más.

PARAGRAFO. La ampliación en el tiempo, esto es un (1) mes más y la extensión en el fuero sindical de los Negociadores principales y suplentes de que trata el presente artículo operarán en las mismas condiciones legales y jurídicas establecidas en el Código Sustantivo del Trabajo.

La Caja reconocerá la garantía de fuero sindical a los miembros del Comité Ejecutivo Nacional y sus Juntas Directivas Nacionales y Seccionales, incluyendo la de Cundinamarca, Integrantes de las comisiones de Reclamos y a los negociadores del Sindicato por el tiempo que permanezcan en el ejercicio de sus cargos sindicales y siete (7) meses más, después de decretada legalmente la fusión del Sindicato de Trabajadores de la Caja Agraria con la ACEB - Asociación Colombiana de Empleados Bancarios.

- PERMISOS Y TRASLADOS

BANCO CAFETERO

Además de los permisos sindicales ya pactados, el Banco Cafetero concederá los siguientes:

- a) En forma permanente, a un Directivo de "SINTRABANCA" escogido rotatoriamente por la Directiva Nacional, entre ésta y las Directivas Seccionales.
- b) Anualmente dos (2) permisos remunerados por dos (2) meses continuos o discontinuos cada uno para cursos sindicales, congresos, y demás eventos gremiales en que participe o programe "SINTRABANCA".

Se sobreentiende que estos permisos son remunerados y que no interrumpen el Contrato de Trabajo, para todos los efectos legales y extralegales.

BANCO CENTRAL HIPOTECARIO

Permisos Sindicales

El Banco conderá veinticinco (25) días hábiles al mes, que se distribuirán entre cinco (5) miembros de la Junta Directiva Nacional, permisos que no podrán ser transferidos o acumulados.

Permiso para Delegados a la Convención

El Banco concederá tres (3) días laborables continuos de permiso remunerado para cada uno de los delegados a la convención nacional anual de la Asociación, en un número que no exceda la proporción de un delegado por cada quince (15) afiliados, o fracción.

Permisos para Negociación Colectiva

El Banco concederá permisos remunerados a los negociadores que designe la Asamblea Nacional de Delegados de la Asociación tan to principales como suplentes, por el tiempo que duren las eta

pas legales de Arreglo Directo y de Mediación, si a ella hubiere lugar, sin exceder de seis (6) personas simultáneamente. Asimismo, el Banco pagará, por una sola vez en cada Negociación, los pasajes de ida y regreso de los negociadores cuyas sedes de trabajo se encuentren fuera de la ciudad de Bogotá.

BANCO COLOMBO-AMERICANO

El Banco concederá permisos sindicales remunerados a los Miembros de la Junta Directiva y comisionados sindicales para el ejercicio de sus funciones y actividades sindicales por el tiempo que sea necesario para la realización de tales funciones, de acuerdo con el criterio del Sindicato. Para los efectos de estos permisos el Sindicato avisará con dos (2) días de anticipación para asegurar la buena función y orden del Banco los permisos que se vayan a tomar, salvo en casos de emergencia que un directivo sindical tenga que utilizarlo. El Banco concederá permiso sindical remunerado a dos afiliados del Sindicato que sean elegidos por este para realizar cursos sindicales, por un término de treinta (30) días cada uno por año.

BANCO COLPATRIA

Permisos Sindicales

Previa solicitud que en cada caso formulará la Junta Directiva Nacional del "SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DEL BANCO COLPATRIA" ("SINTRABANCO") con antelación no inferior a dos (2) días calendario, el BANCO COLPATRIA otorgará, además de los permisos sindicales remunerados vigentes, los siguientes:

A. Para las Asambleas Generales

Tres días (3) laborables por Asamblea General Ordinaria y Extraordinaria, entendiéndose que sólo se concederán para una (1) Extraordinaria al año, para los trabajadores que sean Delegados a tales eventos sindicales.

B. Para la Junta Directiva Nacional del Sindicato

A cinco (5) de los diez (10) miembros de la Junta Directiva Nacional del Sindicato, el BANCO COLPATRIA concederá a cada uno de aquellos, quince (15) días laborables de permiso sindical remunerado por mes, acumulables en caso de no utilización hasta por seis (6) meses cumplidos los cuales se irá perdiendo el derecho por cada uno de los períodos mensuales que no sean utilizados.

C. Para el Conflicto Colectivo de Trabajo

Por cada uno de los días de duración del conflicto colectivo de trabajo, el BANCO COLPATRIA concederá permiso remunerado a cada uno de los trabajadores a quienes se les encomiende la misión de negociarlo, desde la fecha de presentación del Pliego de Peticiones hasta la de conclusión o finalización de aquél por Convención Colectiva de Trabajo o ejecutoria del Laudo Arbitral.

D. Para la Comisión de Coordinación, Consulta y Reclamos

Un (1) día por semana para cada uno de los miembros principales que en representación de los trabajadores actúen semanalmente en la Comisión de Coordinación, Consulta y Reclamos, creada por las partes en la Etapa de Mediación, mediante Acta de Acuerdo No. 1, fechada el 10 de diciembre de 1.985.

E. Permisos Sindicales Regionales

Para que los afiliados con sede de trabajo en sitios distintos a Bogotá puedan cumplir misiones o actividades sindicales, el BANCO les concederá veinticinco (25) días hábiles de permiso sindical remunerado al mes, los cuales serán distribuidos por la Junta Directiva Nacional del Sindicato, permisos que podrán ser transferidos por dicha Junta o acumulados, a su mejor discreción, conforme a las previsiones de esta cláusula en el Literal (B).

PARAGRAFO.- Los permisos sindicales no suspenden el contrato de trabajo ni implican desmejoramiento alguno en las condicio-

nes del mismo y, una vez otorgados, sólo podrán ser modificados y revocados por la organización sindical que los haya solicitado.

BANCO COMERCIAL ANTIOQUEÑO

Permiso sindical por un año continuo a dos (2) de sus trabajadores afiliados a la "ACEB", y que hayan sido nombrados para desempeñar cargos en su Junta Directiva Nacional o Comisión Nacional de Reclamos mientras duren en el ejercicio de los mismos. La Asociación indicada solicitará al Banco con no menos de un mes de anticipación este permiso, indicando el nombre del usuario y teniendo en cuenta que el trabajador que vaya a hacer uso del mismo no podrá ser reemplazado por la Asocia-ción sino después de tres (3) meses de estar haciendo uso del mismo.

Se concederá permiso permanente remunerado para dos (2) trabajadores del Banco, que los señalará la Junta Directiva Nacional de "ACEB", pudiéndolos rotar cada cuatro (4) meses.

PARAGRAFO: Si la designación del trabajador o trabajadores a que se refiere este Artículo, implica la necesidad de tras-lado a la sede de la Asociación respectiva, el Banco hará el traslado dentro de un tiempo no superior a treinta (30) días a partir de la notificación por escrito del nombramiento y de la solicitud del traslado que deberá hacer la entidad sindi-cal interesada en el asunto.

BANCO DE BOGOTA

Con el fin de codificar y reglamentar íntegramente lo relacionado con dicha materia, a partir de la vigencia de esta Conven-ción, los permisos sindicales remunerados se regirán y concederán exclusivamente por el presente reglamento y en el siguien-te número y forma:

A. Para la Junta Directiva Nacional

Por solicitud de dicha Junta, el Banco concederá hasta dos (2) permisos sindicales remunerados permanentes para dos directi-

vos de la Junta Nacional de la ACEB, que sean empleados del Banco y mientras conserven el carácter de directivos y de empleados.

NOTA: En el evento de que en la Junta Nacional de ACEB, no se elija el número de directivos previstos en este literal, el Banco concederá el o los permisos allí contemplados que quedarán a disposición de la Junta Nacional de ACEB.

B. Para las Juntas Directivas Seccionales.

Los Directivos seccionales de estas juntas de las ciudades, que a continuación se enuncian, tendrán derecho a los siguientes permisos permanentes remunerados que respecto a cada directiva se enumeran:

Bogotá:	hasta 3
Medellín:	1
Cali:	1
Barranquilla:	1

Y deberán ser solicitados por la Directiva Nacional y requerirán que el directivo sea empleado del Banco, haya iniciado su mandato y mientras lo esté ejerciendo.

C. Para los Delegados a la reunión anual de Asamblea de Delegados de ACEB

Para quienes siendo afiliados a la ACEB y empleados del Banco, resulten elegidos delegados dentro de los límites legales, por la respectiva seccional, para asistir a una Asamblea anual de dicha organización, se concederá a cada delegado por una sola vez, un permiso remunerado de cinco (5) días hábiles.

D. Para Cursos Sindicales

El Banco concederá dos (2) permisos anuales, remunerados de quince (15) días cada uno, para siete trabajadores, empleados del Banco, escogidos por la Junta Directiva Nacional de ACEB, para asistir a cursos sindicales y durante la duración de dicho

curso, sin que ella exceda de los quince días mencionados.

E. Para trabajadores de diversas ciudades del país

El Banco concederá mensualmente diez (10) días de permiso remunerado para doce (12) trabajadores (total de días: 120), que sean escogidos por la Directiva Nacional de ACEB. Estos no son acumulables de un mes a otro. Así mismo el Banco concederá mensualmente 15 días de permiso remunerado para un tra**ba**jador designado por la Junta Nacional de Aceb.

La Junta Directiva de Aceb, podrá dividir los permisos de 10 días aquí establecidos en dos permisos de cinco (5) días.

F. Para celebración de Plenum Sindical

Para quienes siendo Presidentes de las Directivas Seccionales de ACEB deban asistir a dos Plenum Sindicales al año, se dará un permiso remunerado de cinco (5) días hábiles.

G. Para Cursos Sindicales

El Banco concederá, cada año, permiso sindical remunerado a tres (3) empleados, designados por la Junta Directiva Nacional de ACEB, para tres (3) cursos sindicales dentro del país, con una duración de seis (6) meses cada permiso. No podrá designarse más de un empleado de cada oficina para dichos permisos.

H. Para tareas sindicales

El Banco concederá por cada año de vigencia, un permiso sindical remunerado de 15 días, para 24 trabajadores, empleados del Banco, escogidos por la Junta Directiva Nacional de ACEB, para cumplir tareas sindicales. No podrá designarse más de un empleado en cada oficina para dicho permiso.

Los permisos de que trata este artículo deberán solicitarse por escrito, en comunicación dirigida al Departamento de Relaciones Industriales de Bogotá, con anticipación no inferior a seis (6) días de la fecha de iniciación de cada permiso y el

Banco responderá con una antelación no inferior a 12 horas hábiles a la iniciación de cada permiso.

Las normas sobre otorgamiento de permisos quedan sujetas a que ACEB mantenga y conserve, en los términos de la Ley, la representación total de los trabajadores del Banco de Bogotá.

BANCO DE CALDAS

Permisos Sindicales

A partir de la vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo el Banco de Caldas concederá un permiso permanente remunerado al mes y 12 días persona al mes, no acumulables, de permiso sindical remunerado, para que los miembros de la Junta Nacional de Sindebanaldas cumplan misiones sindicales. El permiso permanente que aquí se pacta podrá ser utilizados así: un trabajador por el mes entero o dos trabajadores en una quincena al mes, o un trabajador cada quincena.

Así mismo, se concederán cinco días persona al mes de permiso sindical remunerado, no acumulables, para que los miembros de cada subdirectiva seccional, distinta a la de Bogotá, cumplan misiones sindicales. La Seccional de Bogotá tendrá medio permiso permanente sindical remunerado al mes, entendiéndose como tal 15 días calendario, no acumulable para un trabajador.

La Directiva Nacional de acuerdo con la Subdirectiva correspondiente designará quién y dónde deba utilizar los permisos de que aquí se trata.

Días persona al mes, quiere decir que el Sindicato puede señalar un solo directivo para que en un mes determinado esté 12 días en permiso sindical, o dos directivos, seis días cada uno, a título de ejemplo.

Con 15 días de antelación el Sindicato señalará al Banco nombres y fechas de los directivos que harán uso del permiso sindical.

El Banco concederá permiso sindical remunerado para una Asam-

blea General Ordinaria del Sindicato y otra Extraordinaria, a los trabajadores que resulten elegidos como delegados estatutaria y legalmente, por las subdirectivas seccionales, y a un delegado por cada Municipio donde no haya subdirectiva; estos permisos para estas Asambleas se pactan por año y serán de dos días hábiles en cada evento.

Los permisos no darán lugar a deducción del tiempo empleado en ellos para efectos de reconocimiento o liquidación de cesantías y demás prestaciones.

Traslados Directivos Sindicales

Los trabajadores de la Empresa que resultaren elegidos para la Junta Directiva Nacional, serán trasladados a la sede de ésta, en un plazo no mayor a 35 días calendario, contados a partir de la notificación del Sindicato al Banco de la Junta Directiva, previo su consentimiento, y lo regresará a su ciudad de origen a voluntad del trabajador, en un plazo no mayor de 60 días calendario, en caso de no ser reelegido. Cada uno de estos traslados se hará a cargos de igual o similar categoría.

BANCO DE CREDITO Y COMERCIO INTERNACIONAL

A partir del 10. de noviembre de 1985, el Banco otorgará los siguientes permisos sindicales, remunerados:

- a. Siete (7) permisos permanentes para miembros de la Junta Directiva Nacional y Subdirectivas Seccionales.
- b. Cinco (5) permisos permanentes para ser distribuidos entre el personal Sindicalizado.

PARAGRAFO.- Estos permisos serán tomados con una duración mínima de treinta (30) días por cada miembro; previo aviso dado por el Sindicato a la División de Relaciones Industriales, con una antelación de ocho (8) días hábiles, señalando el nombre del Directivo o Trabajador Sindicalizado y fecha a partir de la cual utilizará el permiso. Estos permisos no son acumulables ni transferibles, los cuales serán solicitados por la Junta Directiva Nacional del Sindicato directamente a la División de Relaciones Industriales.

c. Permisos para Asamblea General de Delegados:

El Banco concederá permisos Sindicales remunerados para todos los Delegados elegidos a la Asamblea Nacional, para que asistan a ella, por cuatro (4) días laborables, más dos (2) días adicionales para aquellos trabajadores que residen fuera de la sede donde se realice.

Queda entendido que los Delegados de la Ciudad Sede tendrán permiso remunerado de cuatro (4) días únicamente. Este permiso debe ser solicitado con dos (2) días hábiles de anticipación.

BANCO DE OCCIDENTE

Permisos sindicales

El Banco de Occidente concederá permisos Sindicales remunerados así: a) A los Miembros de la Comisión de Reclamos cuando haya lugar a reuniones a la hora y por el término que sea necesario; b) Al Presidente de la Junta Directiva del Sindicato para la realización de diligencias Sindicales, hasta por ciento cuatro días (104) con permisos individuales hasta por tres días continuos.

Otros Permisos

Igualmente el Banco de Occidente concederá permisos sindicales remunerados hasta por dos veces al año para la asistencia a Convenciones que el Sindicato programe. Estos permisos serán solicitados por escrito al Banco con veinticuatro horas hábiles (24) de anticipación los que serán considerados por el Banco para establecer su duración.

BANCO DEL COMERCIO

El Banco concederá a la ACEB, los siguientes permisos sindicales remunerados :

- 1) PARA LA JUNTA DIRECTIVA NACIONAL. Dos permisos permanentes para dos (2) miembros de la Junta Directiva Nacional que sean empleados del Banco mientras conserven el carácter de

Directivos. En el evento de que en la Junta Nacional de ACEB no se elija el número de Directivos previstos en este literal, el Banco concederá los permisos allí contemplados que quedarán a disposición de la Junta Nacional de ACEB.

- 2) PARA LAS JUNTAS DIRECTIVAS SECCIONALES. Doce (12) días mensuales a disposición de cada una de las siguientes Seccionales: Bogotá, Cali, Medellín y Barranquilla.

Para la seccional de Cartagena quince (15) días mensuales.

- 3) PARA AFILIADOS. Quince (15) días mensuales para catorce (14) trabajadores a solicitud de la Junta Directiva Nacional de la ACEB.
- 4) PARA PLENUM DE PRESIDENTES. Siete (7) días para quienes siendo Presidentes de las Directivas Seccionales de ACEB deban asistir a Plenum de Presidentes. Estos permisos serán hasta para dos (2) Plenum anuales.
- 5) PARA LA REUNION ANUAL DE LA ASAMBLEA DE DELEGATARIOS. Siete (7) días, para quienes resulten elegidos Delegados dentro de los límites legales, por la respectiva Seccional, para asistir a dos (2) Asambleas Nacionales Anuales.
- 6) PARA CURSOS SINDICALES. Dos (2) permisos anuales de quince (15) días a seis (6) trabajadores escogidos por la Junta Directiva Nacional.

BANCO DE LA REPUBLICA

El ordinal 10o. del artículo 39 del texto Unificado del Régimen Convencional vigente quedará así:

Cuando la directiva nacional necesite salir de su sede para tratar asuntos relacionados con convenciones, reglamentos de trabajo y demás asuntos sindicales y estatutarios diferentes a los contemplados anteriormente, el Banco reconocerá viáticos de acuerdo con la tarifa para funcionarios, más los pasajes dentro de los cuales se entiende comprendido el valor del

transporte de la ciudad al aeropuerto y viceversa, para una comisión de dos miembros de la Junta de la Directiva Nacional, con un máximo de dos (2) permisos al mes, acumulables dentro del semestre calendario, debiendo ser solicitados con aprobación de la mayoría de la Junta Directiva Nacional y dentro de las siguientes condiciones:

- a) Los pasajes se otorgarán en cada permiso para visitar un máximo de tres (3) ciudades.
- b) Las ciudades que se visiten en cada permiso deben ser geográficamente vecinas.
- c) Cada permiso para la visita de las tres (3) ciudades se otorgará por un máximo de diez (10) días hábiles, contados de lunes a viernes. Esto para cada uno de los beneficiarios del permiso.
- d) Los viáticos que se reconocerán tendrán un equivalente al máximo de diez (10) días.

BANCO DE LOS TRABAJADORES

Permisos para cursos Sindicales

El Banco concederá permiso sindical remunerado a los afiliados a SINALBANTRA, elegidos por la Junta Directiva Nacional, para asistir a cursos sindicales diurnos, no inferiores a cinco (5) días hábiles, dentro de las siguientes reglas:

El Banco concederá estos permisos hasta por 120 días hábiles por cada año de vigencia de la Convención. A cada curso sindical sólo podrán asistir hasta cuatro (4) empleados y el Sindicato deberá presentar la correspondiente solicitud con una antelación no inferior a tres (3) días hábiles.

Estos cursos no podrán durar más de 30 días hábiles.

Permisos Sindicales permanentes y transitorios

El Banco concederá permiso sindical remunerado y en forma permanente a tres (3) Miembros de la Junta Directiva Nacional del Sindicato.

Además, previa solicitud del Sindicato, con antelación no inferior a dos (2) días, el Banco concederá hasta ochenta (80) días hábiles, adicionales de permiso sindical remunerado, por cada año de vigencia de esta Convención, a los trabajadores que el Sindicato oficialmente señale.

Traslado Sindical

El Banco, por solicitud del Sindicato, trasladará a la ciudad de Bogotá en un cargo de igual o similar categoría y remuneración, a un trabajador que labore en un lugar distinto a esta ciudad, y sea designado miembro de la Directiva Nacional del Sindicato.

Para los efectos del traslado, el Banco cancelará al Sindicato la suma de Treinta mil pesos (\$30.000.00) M/cte., por una sola vez, para que le sean entregados al trabajador.

BANCO GANADERO

El Banco otorgará además de los permisos sindicales remunerados vigentes para Asamblea General de Delegados, Plenum de Presidentes y para Comité de Vivienda que benefician a las Organizaciones Sindicales que suscriben esta Convención, los siguientes:

1. ACEB

Dos permisos permanentes para Miembros de la ACEB y cien (100) días hábiles remunerados al mes, no acumulables, solicitados por la Junta Directiva Nacional. La Asociación Colombiana de Empleados Bancarios "ACEB" podrá optar por 1 permiso permanente mediante solicitud escrita para que le sean conmutados (30) del total de (100) concedidos.

2. UNEB

El Banco otorgará permisos sindicales remunerados, a solicitud de la Junta directiva Nacional, así: un (1) permiso sindical permanente para los miembros de la "UNEB" y ochenta y dos (82) días hábiles al mes, no acumulables.

3. SINTRABAGAN

El Banco otorgará permisos sindicales remunerados, a solicitud de la Junta Directiva Nacional, así: Un (1) permiso permanente para Miembros de Sintrabagan y ochenta y tres (83) días hábiles al mes, no acumulables.

BANCO INDUSTRIAL COLOMBIANO

A partir de la firma de la presente Convención, el BANCO concederá a los trabajadores sindicalizados los siguientes permisos: Once (11) permanentes remunerados, más mil setecientos cincuenta (1.750) días por cada año de Convención, todos los cuales serán distribuidos por la Junta Directiva Nacional de ADEBIC, informando de ello a la Vicepresidencia de Relaciones Humanas con tres (3) días hábiles de anticipación.

PARAGRAFO 1o.:

Es entendido que la utilización de los permisos sindicales no suspende el contrato de trabajo y no habrá desmejoramiento en las condiciones del mismo.

PARAGRAFO 2o.:

La remuneración de los empleados que salgan a permiso sindical será la de su salario ordinario. En caso de ser empleados que laboran habitualmente en jornada continua, gozarán del auxilio de alimentación de que trata el art. 18 de esta Convención, durante los días de permiso.

En el evento de que el empleado que salga a permiso sindical sea un cajero, el incentivo de caja de que trata el artículo 19° de esta Convención se le reconocerá en forma proporcional por los días efectivamente laborados como tal, siempre y cuando no haya presentado descuadres por faltantes en el respectivo mes.

El empleado que labore en jornada nocturna por un período no inferior a dos años y salga a permiso sindical, durante los días del permiso se le reconocerá por concepto de recargo nocturno extralegal, el 25% del respectivo salario ordinario diurno.

BANCO INTERNACIONAL DE COLOMBIA

El Banco concederá permiso sindical remunerado, en los siguientes casos:

- a) A un (1) afiliado de cada Seccional del Sindicato, por treinta (30) días anuales, para atender cursos de Capacitación Sindical. En Bogotá, serán dos (2) afiliados.
- b) A tres (3) Directivos Sindicales de distintas sucursales del país, para atender Congresos Sindicales, con duración máxima de una (1) semana, cada dos (2) años.
- c) A dos (2) Directivos Sindicales de las distintas sucursales del país, para atender funciones sindicales inherentes a la Organización que representan, con duración máxima de una (1) semana cada año. Para los dos (2) Directivos de la sucursal Bogotá, el término del permiso a que se refiere este literal, será de dos (2) semanas cada año.

Dichos permisos serán solicitados por el Sindicato, con una anticipación no menor de cinco (5) días hábiles.

BANCO POPULAR

Permiso Sindical a la Directiva Nacional

A partir del 1o. de enero de 1986 y en forma adicional a lo actualmente existente, el Banco Popular concederá un permiso permanente y remunerado, utilizable por la Directiva Nacional del sindicato para un trabajador del Banco que ella designe.

Permiso Sindical a las Subdirectivas de Cali, Medellín y Barranquilla.

A partir de la fecha de vigencia de la presente Convención Colectiva y en forma adicional a lo actualmente existente, el Banco Popular concederá diez (10) días hábiles mensuales de permiso sindical remunerado a los miembros de la Dirección Sindical de las ciudades de Cali, Medellín y Barranquilla.

Es entendido que los días que no se utilicen durante uno o más

meses, serán acumulados para los meses subsiguientes hasta por un período de un año.

BANCO SANTANDER

El Banco Santander S.A. concederá permisos sindicales remunerados, previa solicitud que se le elevará por lo menos con cuarenta y ocho (48) horas de anticipación, a los empleados que sean designados por el Sindicato así:

- a) Para asistir a cursos de capacitación sindical y cooperativas, cuarenta y cinco (45) días para tres (3) empleados por año;
- b) Para asistir a congresos sindicales nacionales o regionales y de cooperativas, cuando estos sean convocados por las Centrales Obreras y por el tiempo que duren, a los empleados socios del Sindicato que este designe en cualquier parte del país hasta por dos representantes de cada sucursal; y,
- c) Para congresos sindicales internacionales o cursos sobre la materia en el exterior, hasta dos empleados por año y por un término máximo de dos meses.
- d) Igualmente, el Banco concederá, para diligencias de carácter sindical, tres (3) permisos sindicales remunerados permanentes para la Junta Directiva Nacional del Sindicato y uno (1) para cada una de las Juntas Directivas Seccionales; y, para las Asambleas Generales Ordinarias del Sindicato un (1) permiso sindical remunerado a un delegado de las subdirectivas seccionales, por el tiempo en que dure la respectiva asamblea más la distancia. El Sindicato le indicará al Banco, con la debida oportunidad el nombre de las personas que disfrutarán de los permisos consagrados en este literal.

El Banco trasladará a dos (2) miembros de la Junta Directiva Nacional del Sindicato que resulten elegidos y estén radicados en lugar diferente a la sede principal de éste.

Niégase la solicitud de permiso sindical permanente remunerado contenida en la segunda parte del Artículo primero del Pliego de Peticiones.

En caso de que un representante del Sindicato, estando en uso permanente de permiso Sindical deba asistir a diligencias de cargos y descargos acompañando a un trabajador, su presencia en esta diligencia no se considera interrupción de tal permiso sindical.

PARAGRAFO.- El Banco Santander S. A. tampoco despedirá ni sancionará a sus trabajadores por razón de asistir a Asambleas de Delegados convocadas por el Sindicato o por asistir a cursos sindicales, de acuerdo al procedimiento pactado en la convención colectiva de 15 de Agosto de 1.976 (Convención Colectiva Abril 23/79).

CAJA DE CREDITO AGRARIO, INDUSTRIAL Y MINERO

1. La Caja dará permiso permanente remunerado a:

- Diez (10) miembros del Comité Ejecutivo Nacional.
- Cuatro (4) miembros de la Junta Directiva Seccional de Cundinamarca.
- Dos (2) miembros de la Junta Directiva Seccional de Antioquia, y un (1) miembro de las Juntas Seccionales de Boyacá, Cauca, Caldas, Huila, Meta, Nariño, Norte de Santander, Santander, Tolima, Valle, Cesar, Atlántico, Caquetá, Bolivar, Córdoba, Sucre, Magdalena, Risaralda, Quindio, Guajira, Casanare y Chocó.
- Un (1) trabajador cuyo sueldo básico no exceda de \$41.484.00 mensuales durante el primer año de vigencia y \$49.781.00 mensuales para el segundo año de vigencia y con una antigüedad inferior a quince (15) años de servicio en la Caja para la administración del Centro Vacacional de Bellavista.

Estos empleados serán nombrados en comisión por la Caja y continuarán dependiendo del Departamento, Sucursal o Agencia donde prestaban sus servicios. Al término del ejercicio de sus cargos sindicales, deberán reasumir las funciones que desempeñaban, o podrán ser ubicados en un cargo de igual o de superior categoría.

2. La Caja concederá además permisos sindicales remunerados así:

A) Asambleas:

A los delegados nacionales y seccionales para asistir a las respectivas Asambleas.

B) Junta Directiva Nacional:

Durante una semana (siete días calendario) en cada uno de los meses de Abril y Septiembre, al presidente o al miembro que designen cada una de las Juntas Directivas Seccionales.

C) Comité Ejecutivo Nacional:

a) A los miembros que no gozan de permiso permanente para asistir a las reuniones de la Junta Directiva Nacional, por una semana (siete días calendario) en cada uno de los meses de Abril y Septiembre. Igualmente para asistir a las reuniones de la Asamblea Nacional.

b) Un día a la semana para los miembros que residan en Bogotá y no gozan de permiso sindical remunerado permanente.

c) Dos días cada dos semanas para los miembros que residan fuera de Bogotá y que no gozan de permiso permanente remunerado. Este término podrá ser ampliado de común acuerdo entre el Sindicato y la Administración, cuando las necesidades lo exijan.

D) Juntas Directivas Seccionales:

a) Una licencia remunerada por la totalidad del día viernes de cada semana a un miembro de cada Junta Directiva Seccional, que no tenga miembros con permisos permanentes.

b) Para las reuniones de las Juntas Directivas Seccionales, un día a la semana, el último día hábil, a los miembros que no gozan de permiso permanente, más el tiempo necesario para su desplazamiento el cual deberá ser acordado previamente entre la Junta Directiva Seccional y el Gerente Departamental respectivo.

c) Para asistir a las Asambleas Seccionales ordinarias.

Una vez decretada legalmente la fusión entre SINTRACREDITARIO y la ASOCIACION COLOMBIANA DE EMPLEADOS BANCARIOS, la Caja se obliga a sostener la totalidad de los permisos permanentes remunerados o no, existentes en la actualidad en razón de la in

derogabilidad de las normas convencionales, en todo caso una vez decretada legalmente la fusión entre SINTRACREDITARIO y la ACEB los derechos convencionales, garantías y permisos sindicales no desaparecerán y se trasladarán a la ACEB, organización sindical que absorbería a SINTRACREDITARIO.

Garantía para la Negociación del Pliego de Peticiones

La Caja concederá para las Negociaciones Colectivas, permiso sindical remunerado permanente y nombrará en comisión a tres (3) negociadores principales, tres (3) suplentes y cuatro (4) asesores designados por la Organización Sindical desde la iniciación de la etapa de arreglo directo hasta la solución total del conflicto colectivo.

El total de permisos será de diez (10). La Caja comunicará el otorgamiento de los permisos por lo menos con dos (2) días de anticipación a la iniciación de la etapa de arreglo directo.

- RECONOCIMIENTO

BANCO ANGLO-COLOMBIANO

La Convención Colectiva resultante del pliego de peticiones aprobado por la XIX Asamblea Nacional de Delegados de la ACEB, se celebra entre el BANCO ANGLO COLOMBIANO y la ASOCIACION COLOMBIANA DE EMPLEADOS BANCARIOS "ACEB". El Banco Anglo Colombiano reconoce a la ACEB, con personería jurídica No. 001828 del 11 de diciembre de 1958, con sede principal en Mosquera (Cundinamarca), quien en los términos de Ley actúa en representación de los trabajadores que laboran en la empresa.

BANCO CENTRAL HIPOTECARIO

La presente Convención Colectiva obliga al Banco Central Hipotecario, sociedad anónima y de economía mixta, con domicilio principal en Bogotá, por una parte, que para los efectos de este acto jurídico se denominará el Banco, y por otra, a la Asociación de Trabajadores del Banco Central Hipotecario "AS TRABAN", organización sindical de primer grado y de base, con personería No. 1597 del 4 de noviembre de 1958 que actúa en representación de los trabajadores que laboran al servicio del Banco Central Hipotecario y que en lo sucesivo se denominará la Asociación.

BANCO COLOMBO-AMERICANO

El Banco reconoce al SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DEL

BANCO COLOMBO AMERICANO "SINTRABANCAM" como Representantes de sus Trabajadores Sindicalizados y garantiza a éste el libre ejercicio de sus funciones sindicales.

BANCO COLPATRIA

EL BANCO COLPATRIA reconoce como entidad sindical representativa de sus trabajadores al "SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DEL BANCO COLPATRIA" ("SINTRABANCO"), organización sindical de primer grado y de base, con Personería Jurídica reconocida por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social mediante Resolución No. 01203 de fecha 6 del mes de agosto del año de 1.962, y continuará reconociéndolo, mientras reúna y cumpla las exigencias legales, como único representante de sus trabajadores para todos los efectos que se deduzcan de las obligaciones contenidas en el presente Laudo, futuros conflictos, acuerdos posteriores y todas las normas legales, extra-legales y contractuales establecidas. EL BANCO COLPATRIA aceptará la asesoría que le presten las Organizaciones de segundo y tercer grado a que se encuentre afiliado el Sindicato, en la forma autorizada por la Ley.

BANCO COMERCIAL ANTIOQUEÑO

La Convención Colectiva de Trabajo resultante del presente pliego de peticiones se celebra entre el BANCO COMERCIAL ANTIOQUEÑO y la ASOCIACION COLOMBIANA DE EMPLEADOS BANCARIOS "ACEB", con personería Jurídica No. 001828 del 11 de diciembre de 1958, con sede principal en Mosquera (Cundinamarca), quien actúa en representación de los trabajadores que laboran en la empresa en los términos de la Ley.

BANCO DE BOGOTA

La Convención Colectiva resultante del presente pliego de peticiones, se celebra entre el Banco de Bogotá, establecimiento bancario con domicilio principal en Bogotá, D. E., y la Asociación Colombiana de Empleados Bancarios, con personería jurídica número 001828 del 11 de diciembre de 1958, con sede principal en Mosquera (Cundinamarca), quien actúa en representación de los trabajadores que laboran en la Empresa, en los terminos de la ley.

BANCO DE CALDAS

El Banco de Caldas reconoce y reconocerá al Sindicato de Empleados del Banco de Caldas "SINDEBANCALDAS", organización Sindical de Primer Grado y de Base, con Personería Jurídica No. 0002 de enero 28 de 1976 emanada del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social publicada en el Diario Oficial No. 34507 de Marzo 10 de 1976, como representante legal de todos los trabajadores para todos los efectos Colectivos e individuales en los términos y facultades legales. Igualmente, el Banco de Caldas reconoce y reconocerá las Asociaciones Gremiales de segundo y tercer grado a que se afilie el Sindicato de Empleados del Banco de Caldas en los términos y facultades de Ley.

BANCO DE CREDITO Y COMERCIO DE COLOMBIA

EL BANCO DE CREDITO Y COMERCIO DE COLOMBIA (ANTES BANCO MERCANTIL) reconoce como único Representante y vocero de los Trabajadores, al SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DEL BANCO MERCAN-TIL "SINTRAMERCANTIL" y a las Organizaciones Sindicales de 2o. y 3er. grado en las cuales esté o llegue a afiliarse.

BANCO DE OCCIDENTE

El Banco de Occidente S. A. durante la vigencia de la Conven-ción que se negocia sólo reconocerá como voceros y representantes de los trabajadores al Sindicato de Base de trabajadores del Banco de Occidente Ltda., cuya Personería jurídica fué reconocida por el Ministerio del Trabajo mediante la Resolu-ción No. 01059 del 3 de abril en 1974, representado por la Junta Directiva y en casos especiales por la comisión de reclamos.

BANCO DEL COMERCIO

La Convención Colectiva de trabajo resultante del presente Pliego de Peticiones, se celebra entre el Banco del Comercio y la Asociación Colombiana de Empleados Bancarios, ACEB, con Personería Jurídica No. 001818 del 11 de Diciembre de 1.958, con sede principal en Mosquera (Cund.), quien actúa, para es-tos efectos, en representación de los trabajadores que labo-ran en la Empresa, en los términos de la Ley.

BANCO DE LA REPUBLICA

El Banco de la República reconoce a la Asociación Nacional de Empleados del Banco de la República, con personería jurídica No. 01181 del 6 de agosto de 1964, como único representante de los trabajadores sindicalizados del Banco para todo lo relacionado con negociaciones colectivas, reclamos correspondientes al régimen de trabajo y a las disposiciones legales, reglamentarias y convencionales, respecto a los mismos empleados sindicalizados.

Así mismo, el Banco de la República admitirá la asesoría de los organismos sindicales a los que actualmente está afiliada la Asociación, Federación Nacional de Sindicatos Bancarios Colombianos "FENASIBANCOL", Federación Internacional de Empleados y Técnicos "FIET", y/o que llegare a afiliarse en el futuro, organizaciones que tendrán la facultad de prestar asesoría a la Asociación Nacional de Empleados del Banco de la República "ANEBRE".

BANCO DE LOS TRABAJADORES

El Banco reconoce y reconocerá al Sindicato Nacional de Empleados del Banco de los Trabajadores "SINALBANTRA", Entidad Sindical de primer grado y de base, con Personería Jurídica No. 005335 de Junio 14 de 1976 del Ministerio de Trabajo, como el único Representante de los Trabajadores a su servicio, tanto para los efectos de conflictos individuales como de conflictos de trabajo colectivos. Igualmente el Banco reconocerá a los organismos de segundo y tercer grado a los cuales esté afiliado o se afilie SINALBANTRA.

BANCO GANADERO

La presente Convención Colectiva de Trabajo se suscribe con la Asociación Colombiana de Empleados Bancarios "ACEB" con personería jurídica No. 001828 del 11 de diciembre de 1958, la Unión Nacional de Empleados Bancarios "UNEB" con personería jurídica No. 001503 del mes de octubre de 1958, y el Sindicato Nacional de Trabajadores del Banco Ganadero "SINTRABAGAN", con personería jurídica No. 005292 del 9 de junio de 1976,

Sindicatos que actúan en representación de los trabajadores que laboran en el Banco dentro de los términos consagrados en la Ley.

BANCO INDUSTRIAL COLOMBIANO

El BANCO reconoce como entidad sindical representativa de los trabajadores a la Asociación de Empleados del Banco Industrial Colombiano "ADEBIC", entidad sindical de primer grado y de base, con personería jurídica No. 01395 de septiembre 21 de 1.961, o a la entidad sindical que en el futuro tenga dicha representación, permitiendo la asesoría que le presten las organizaciones de segundo o tercer grado a que se encuentre afiliada, todo en los términos y condiciones y para los efectos que señale la Ley.

BANCO INTERNACIONAL DE COLOMBIA

El Banco solamente se entenderá con el Sindicato de base denominado Sindicato General de Empleados del Banco Internacional de Colombia (SINTERBAN), y éste asume íntegramente la responsabilidad por el cumplimiento de la presente Convención.

BANCO SANTANDER

Reconocimiento a Organizaciones de 2do. y 3er. Grados. Sobre este particular, las partes se estarán a lo que disponga la Ley.

BANCO SUDAMERIS COLOMBIA

La presente Convención Colectiva de Trabajo se celebra entre el BANCO SUDAMERIS COLOMBIA, entidad que para este acto jurídico se denominará EL BANCO y el Sindicato Nacional de Trabajadores del BANCO SUDAMERIS COLOMBIA "SINTRABANSUDAMERIS", organización de primer grado y de base con personería jurídica No. 127 del 10 de Septiembre de 1948, emanada del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, quien actúa en nombre y representación de los Trabajadores y que en lo sucesivo se denominará EL SINDICATO, para establecer las normas que harán parte de los contratos de trabajo y las relaciones colectivas entre las partes, durante su vigencia.

CAJA DE CREDITO AGRARIO, INDUSTRIAL Y MINERO

La Caja reconoce a SINTRACREDITARIO como único Sindicato representativo de los trabajadores mientras este mantenga la mayoría y su representatividad de acuerdo con la Ley. Para efectos de la asesoría por parte de las Organizaciones Sindicales de segundo y tercer grado las partes se ciñen a lo establecido en el artículo 426 del C.S.T.

- SALARIOS Y VIATICOS (COMISION NEGOCIADORA)

BANCO CENTRAL HIPOTECARIO

(Véase Permisos para negociación colectiva).

BANCO COLOMBO-AMERICANO

El Banco reconocerá y pagará a los Miembros del SINDICATO de la Comisión Negociadora del Pliego de Peticiones los salarios completos por el tiempo que duren las negociaciones y hasta la terminación del conflicto colectivo.

Así mismo reconocerá y pagará el valor de los transportes de ida y regreso a los negociadores cuya sede sea un lugar diferente a la ciudad de Bogotá, D. E. y un auxilio por un valor de TRES MIL PESOS (\$3.000.00) diarios por todo el tiempo que duren las negociaciones.

BANCO COLPATRIA

Para los trabajadores del BANCO, designados como miembros o integrantes de la Comisión Negociadora del Pliego de Peticiones, pagará el valor de los tiquetes aéreos y gastos de transporte en general, a más de viáticos en cuantía igual a los que tenga establecidos para el desplazamiento de sus funcionarios, si para desempeñar sus funciones deben ausentarse de su sitio habitual de trabajo. Este auxilio excepcional en ningún momento puede entenderse como modificación salarial o prestación social adicional de ninguna clase.

BANCO DE COLOMBIA

(Véase Auxilios Sindicales).

BANCO INDUSTRIAL COLOMBIANO

El BANCO pagará los salarios completos a quienes representaron a los trabajadores en el trámite del pliego de peticiones.

Reconocerá además un pasaje aéreo de ida y regreso y viáticos a razón de \$1.700.00 diarios a quienes para tales efectos hayan tenido que viajar de otra ciudad o no tengan contrato en ninguna Sucursal del área metropolitana de Medellín, incluyendo al suplente de la Zona Norte.

BANCO POPULAR

En los términos del Artículo 26 de la Convención Colectiva de 1980, el Banco Popular reconocerá a los negociadores y conciliador que intervengan en la discusión de pliegos de peticiones la suma de Tres mil pesos diarios (\$3.000.00) a título de viáticos.

BANCO SUDAMERIS COLOMBIA

El BANCO reconocerá y pagará el valor de dos (2) pasajes aéreos de ida y regreso por cada negociador cuya sede sea un lugar diferente a la ciudad sede de la negociación y un auxilio al SINDICATO por la suma de OCHENTA MIL PESOS (\$80.000.00) M/CTE.

S U B S I D I O

- SUBSIDIO FAMILIAR

BANCO COLOMBO AMERICANO

Los empleados que por efecto de los aumento de salario lleguen a percibir un salario superior al límite legal para gozar del subsidio familiar, podrán renunciar por escrito al aumento o la porción del mismo que resulte en exceso de tal límite, para quedarse a un nivel que les permita el derecho de gozar del subsidio familiar. En tal caso, el aumento o la porción renunciados serán tomados en cuenta por el Banco para efecto de futuros aumentos.

BANCO DE CALDAS

Cajas de Compensación Familiar

La Empresa afiliará a sus trabajadores a la Caja de Compensación que tenga mayores beneficios para sus afiliados.

CAJA DE CREDITO AGRARIO, INDUSTRIAL Y MINERO

A partir del primero de Marzo de 1.982, la Caja pagará como subsidio familiar a los hijos de sus trabajadores la suma que resultare de aplicar el 4% al valor total de la nómina de salarios incrementados con todos los aumentos salariales que se pactan en la presente Convención. Para efectos de la repartición de la suma a distribuir, las partes acuerdan:

1. Para los meses de Marzo, Abril, Mayo, Junio y Julio de 1980 la suma de \$650.00 mensuales por hijo con el respectivo derecho.
2. Para los meses subsiguientes durante la vigencia de esta Convención, esta suma de \$650.00 mensuales será revisable en los meses de Agosto y Diciembre de los años de 1980 y 1981, a la luz de los excedentes o defectos que la misma haya podido generar.
3. Los excedentes o defectos que resultaren se abonarán o cargarán a la suma a distribuir en la segunda quincena de los meses de Agosto y Diciembre de los años de 1980 y 1981.
4. El Comité integrado por dos (2) representantes del Sindicato y dos (2) de la Empresa, estudiará y aprobará la reglamentación básica del mecanismo que en este Artículo se ha acordado.
5. El remanente del subsidio familiar existente desde Marzo 1 de 1976 a Febrero 28 de 1978 en cuantía de \$20.000.000.00 se distribuirá en Septiembre 25 de 1979 y Febrero 25 de 1980, para lo cual se pagará la suma de \$714.00 en cada una de dichas fechas a cada hijo con el respectivo derecho.
6. Los defectos que se llegaren a presentar en algunos de los

meses de Diciembre de 1978 a julio de 1979, se cargarán al saldo del remanente existente de Marzo 1 de 1.976 a Febrero 28 de 1.978 y a los excesos que reporte la provisión frente al pago durante el mismo período.

PARAGRAFO 1.- Se dará cumplimiento a lo dispuesto en este Artículo sobre subsidio familiar, mientras de común acuerdo entre Caja y Sindicato se determine la aplicabilidad de la Ley 21/82.

PARAGRAFO 2.- Para los dos (2) años de vigencia de la Convención 1.986 - 1.988, el subsidio familiar previsto en este Artículo será la suma de \$1.100.00 mensuales por hijo con el respectivo derecho.

- SUBSIDIO DE TRANSPORTE

BANCO ANGLO-COLOMBIANO

A partir del primero (1o.) de septiembre de mil novecientos ochenta y cinco (1985) el subsidio de transporte que el Banco Anglo Colombiano viene pagando a los trabajadores que legal o convencionalmente tienen derecho a percibirlo será de MIL QUINIENTOS OCHENTA PESOS (\$1.580.00) mensuales, siempre y cuando devenguen un salario mensual hasta de \$35.000.00.

A partir del primero (1o.) de septiembre de mil novecientos ochenta y seis (1986) este subsidio de transporte será de MIL QUINIENTOS OCHENTA pesos (\$1.580.00) mensuales para los trabajadores que devenguen un salario mensual hasta de \$39.000.00.

Es entendido que dentro de la suma aquí pactada se encuentra incluido el auxilio de transporte impuesto por la Ley.

Cuando por efectos del aumento pactado en la presente Convención para el período comprendido entre el 1o. de septiembre de 1985 y el 31 de agosto de 1986 se superare el tope aquí señalado, el trabajador conservará, no obstante, el derecho respectivo por dicho período.

Cuando por efectos del aumento pactado en la presente conven-

ción para el período comprendido dentro del 1 de septiembre de 1986 y el 31 de agosto de 1987 se superare el tope aquí señalado, el trabajador conservará, no obstante, el derecho respectivo por dicho período.

BANCO COLOMBO AMERICANO

A partir de la vigencia de la presente convención el Banco pagará a los trabajadores que laboren durante la jornada nocturna la suma de \$170.00 (CIENTO SETENTA PESOS M/CTE) diarios, y a los trabajadores de jornada diurna que laboren una jornada de once (11) horas o más, la suma de \$165.00 (CIENTO SESENTA Y CINCO PESOS M/CTE.) diarios.

BANCO COMERCIAL ANTIOQUEÑO

Auxilio de Transporte

A partir del 10. de Septiembre de 1.985 el Banco pagará mensualmente como auxilio de transporte una suma equivalente al auxilio legal de transporte más \$150.00 (ciento cincuenta pesos) mensuales.

Los topes salariales para tener derecho al auxilio de transporte consagrado en este artículo serán: Para el primer año de vigencia de esta convención para quienes ganen hasta \$36.200 (treinta y seis mil doscientos pesos) de sueldo fijo mensual, y para el segundo año de vigencia de esta convención, para quienes devenguen hasta \$42.000.00 (cuarenta y dos mil pesos). A este auxilio se tiene derecho en los términos y condiciones que las disposiciones legales establezcan con excepción de los topes salariales aquí convenidos.

Transporte Nocturno y Cena

Para los trabajadores que en razón de sus funciones terminen su jornada entre las 10:00 de la noche y las 5:00 de la mañana, el Banco dará para gastos de transporte y cena o refrigerio la suma de \$280.00 (doscientos ochenta pesos) diarios por el primer año de vigencia de esta Convención. A partir del 10. de septiembre de 1.986, la suma será de \$290.00 (doscientos noventa pesos) diarios.

Para los vigilantes o celadores, por cada noche de trabajo en jornada completa, se les dará para la cena \$170.00 (ciento setenta pesos) cada vez por el primer año de vigencia de esta convención. A partir del 1o. de septiembre de 1.986, la suma a pagar por este concepto será de \$180.00 (ciento ochenta pesos) cada vez, toda vez que apenas es lógico entender, que el transporte lo pueden hacer en vehículo de servicio público al empezar la noche y al terminar la jornada. Se entiende que las sumas anteriormente mencionadas se pagarán por el día efectivamente laborado y siempre que el trabajador resida a más de quince (15) cuadras de distancia del lugar de trabajo.

PARAGRAFO: Expresamente se entiende que las sumas de que trata este artículo se cubren por la necesidad de hecho del trabajador de disponer de un medio de transporte diferente al diurno por las circunstancias que en tal sentido determina la movilización nocturna y por tanto las partes convienen que esas sumas que se entregan para transporte y cena no constituyen salario ni inciden en ninguna prestación, pues se trata sólo de proporcionar los medios de transporte y refrigerio al trabajador.

BANCO DE BOGOTA

Subsidio de Transporte

A partir del 1o. de septiembre de 1985, el Banco pagará mensualmente, como subsidio de transporte, una suma equivalente al auxilio legal de transporte más \$200 mensuales, en aquellas localidades en donde el Banco venga reconociendo dicho subsidio y en la forma como lo ha venido haciendo, así: a) A partir del 1o. de septiembre de 1985 y hasta el 31 de agosto de 1986 a los trabajadores que devenguen un sueldo mensual fijo hasta de \$36.200. b) A partir del 1o. de septiembre de 1986 a los trabajadores que devenguen un sueldo mensual fijo hasta de \$41.900.

Cuando por decisión del Banco, un trabajador con derecho a recibir subsidio de transporte deba laborar en una localidad diferente a aquella en donde se encuentre laborando actualmente y cuando con ello tenga que desplazarse diariamente desde su

residencia hasta el sitio de trabajo, el Banco a partir del 1o. de septiembre de 1985, le pagará mensualmente como subsidio de transporte, una suma equivalente al auxilio legal de transporte, mas \$300 mensuales, con los mismos topes salariales señalados en el párrafo anterior.

Es entendido que dentro de las sumas aquí pactadas, se encuentra incluido el auxilio de transporte impuesto por la Ley.

Igualmente se acuerda, que la suma que excede al auxilio legal de transporte, no constituye salario debido a que persigue facilitar que el trabajador pueda desempeñar a cabalidad sus funciones y además porque así se pacta expresamente.

Transporte Nocturno y Cena

Para los trabajadores vinculados al Banco por contrato de trabajo, que en razón de sus funciones laboren jornada nocturna completa, el Banco les dará una suma de \$170 para refrigerio. Además, el Banco continuará facilitando los medios de transporte en la forma y ciudades en que lo ha venido haciendo.

Para los vigilantes o celadores vinculados directamente al Banco por contrato de trabajo por cada jornada nocturna laborada en forma completa, les dará para refrigerio una suma de \$170.

Para el segundo año de vigencia de la presente Convención el auxilio anterior, en los mismos términos y condiciones, será de \$180 en ambos casos.

Como los anteriores beneficios se conceden para que el trabajador pueda desempeñar a cabalidad sus funciones, las partes estipulan expresamente que no constituyen salario ni factor del mismo y, por lo tanto no se computan como tal para efectos legales.

Cada subsidio se pagará con la primera quincena del mes siguiente en que se haya laborado en la forma aquí exigida, para tener derecho a él.

BANCO DE CALDAS

Subsidio de Transporte

El Banco pagará el subsidio de transporte legal, a todos los trabajadores que devenguen un salario básico no mayor de \$30.000.00 mensuales en el primer año de vigencia de la Convención y \$33.000.00 para el segundo año de vigencia de la Convención.

Transporte Nocturno

Los perforadores, verificadores y Canjistas, que terminen su jornada normal después de la media noche, recibirán como subsidio de transporte la suma de \$4.000.00 para el primer año de vigencia de la presente Convención y \$4.400.00 para el segundo año de vigencia. Entiéndese que en ésta suma queda incluido el Subsidio de Transporte Legal.

BANCO DE COLOMBIA

Transporte Nocturno y Cena

El Banco continuará reconociendo auxilios para refrigerios y gastos de transporte al personal que labore en jornada nocturna de cuatro (4) horas o más, en los lugares donde se desarrolle esta clase de jornada. Estos auxilios, que no constituyen salario, serán de TRES MIL DOSCIENTOS PESOS (\$3.200.00) mensuales para transporte y de CUATRO MIL OCHOCIENTOS PESOS (\$4.800.00) mensuales para alimentación.

BANCO DE CREDITO

En los términos de Ley gozarán de este auxilio los empleados que devenguen sueldos hasta de \$30.000.

Parágrafo: Para los empleados de Canje y del Depto. de Sistemas que laboren durante la noche se crea un auxilio de transporte equivalente a \$2.400 mensuales entendiéndose que este valor incluye el auxilio legal.

BANCO DEL COMERCIO

Subsidio de Transporte

A partir de la vigencia de la presente Convención el Banco pagará a sus trabajadores el Subsidio de Transporte legalmente establecido, aumentado en la suma de CIENTO NOVENTA PESOS (\$190.00) MONEDA CORRIENTE. A partir del segundo año de vigencia de la presente Convención el Banco pagará a sus trabajadores el Subsidio de transporte legalmente establecido, aumentado en la suma de DOSCIENTOS PESOS (\$200.00) MONEDA CORRIENTE. A este subsidio tendrán derecho, durante el primer año de vigencia de la Convención, los trabajadores que devenguen hasta TREINTA Y SEIS MIL TRESCIENTOS PESOS (\$36.300.00) MONEDA CORRIENTE, de sueldo básico mensual y durante el segundo año de vigencia de la misma Convención, los trabajadores que devenguen hasta CUARENTA Y DOS MIL DOSCIENTOS PESOS (\$42.200.00) MONEDA CORRIENTE de sueldo básico mensual.

Las sumas adicionales de Subsidio de Transporte, es decir, CIENTO NOVENTA PESOS (\$190.00), MONEDA CORRIENTE para el primer año y DOSCIENTOS PESOS (\$200.00) MONEDA CORRIENTE para el segundo año, no constituyen salario en cuanto que la finalidad de las mismas es facilitarle al trabajador el desempeño cabal de sus funciones.

Los trabajadores del Banco tendrán derecho a este auxilio en los términos y condiciones que las disposiciones legales establezcan, con excepción de aquellos que devenguen sueldos por encima de los topes salariales convenidos.

Transporte Nocturno y Cena

Durante el primer año de vigencia de la presente Convención Colectiva, para aquellos trabajadores que presten sus servicios en jornada nocturna, el Banco les dará, por jornada efectivamente trabajada, un auxilio de CIENTO SETENTA PESOS (\$170.00) MONEDA CORRIENTE. Para el segundo año de vigencia de la presente Convención, en los términos y condiciones aquí pactados, el Banco dará por el mismo concepto la suma de CIENTO OCHENTA PESOS (\$180.00) MONEDA CORRIENTE. Este auxilio no

constituye salario y se pagará con la primera quincena del mes siguiente en que se haya laborado en la forma exigida para tener derecho a él.

Además, al finalizar la jornada laboral nocturna, a los trabajadores que laboren esta jornada, el Banco les facilitará los medios de transporte para regresar a sus hogares.

BANCO DEL ESTADO

El auxilio de transporte que consagre la ley se establece en favor de los trabajadores dependientes del Banco cuya remuneración básica mensual sea hasta de Cuarenta mil pesos (\$40.000.00) durante el primer año de vigencia del presente Pacto Colectivo y hasta de Cuarenta y siete mil pesos (\$47.000.00) por el resto de dicha vigencia.

BANCO DE LOS TRABAJADORES

Auxilio de Transporte

El Banco reconocerá el monto establecido por la Ley, en calidad de auxilio de transporte. Los trabajadores que a treinta de abril de 1986, devenguen este auxilio, no lo perderán por causa del incremento salarial pactado durante la vigencia de la presente Convención.

Auxilio para Taxi

- El Banco cancelará la suma de ciento ochenta pesos (\$180.00) por cada día laborado a los siguientes trabajadores: Canjistas, perforadores y maquinistas del libro de cuentas corrientes, cuando laboren jornada nocturna.

BANCO GANADERO

El subsidio de transporte, será el legal, adicionado en CIENTO CINCUENTA PESOS M/CTE. (\$150.00) mensuales y se reconocerá a todos los trabajadores clasificados hasta la categoría séptima (7) inclusive, en aquellas ciudades consagradas en el Código Sustantivo del Trabajo y en la Resolución vigente proferida por el Ministerio del Trabajo y Seguridad Social en el

mes de diciembre de 1981 donde se amplía a otras ciudades, la cual se anexa. También se pagará en las ciudades donde el Banco la ha extendido administrativamente.

Las partes convienen que los CIENTO CINCUENTA PESOS M/CTE. (\$150.00) adicionales de este subsidio no constituya salario para el efecto de prestaciones sociales.

BANCO INTERNACIONAL DE COLOMBIA

A partir de la fecha en que se suscriba la presente Convención el Banco reconocerá y pagará a los empleados que por razón de su jornada de trabajo o por laborar horas extras, deban prestar sus servicios al Banco en horas posteriores a las nueve y treinta (9:30) de la noche, un Auxilio de Transporte Nocturno hasta por la suma de Trescientos pesos (Ps. 300.00) moneda legal, otorgado de acuerdo con la distancia existente entre el lugar de trabajo y su residencia, a criterio del Banco.

En consecuencia, el Auxilio a que se refiere el párrafo anterior, solo será otorgado a los empleados que reunidas las condiciones establecidas en el mismo, requieran de transporte en horas posteriores a las nueve y treinta (9:30) de la noche y hasta las seis (6:00) a.m. del día siguiente.

El reconocimiento y pago de los Auxilios establecidos en este Artículo, tienen carácter de bonificaciones ocasionales, liberales y gratuitas, y por lo tanto en ningún caso constituirán factor de salario, ni se tomarán como base para la liquidación de prestaciones sociales legales o extralegales, indemnizaciones, bonificaciones o beneficios de cualquier naturaleza.

BANCO POPULAR

El Banco Popular pagará a sus empleados que laboren en Bogotá, ciudades capitales de departamento y ciudades con más de 75.000 habitantes, a partir del 1o. de Enero de 1986, por concepto de auxilio de transporte, la suma de MIL SETECIENTOS CINCUENTA PESOS (\$1.750.00) mensuales.

A partir del primero (1o.) de Enero de Mil novecientos ochenta-

ta y siete (1987), el Banco Popular pagará a sus empleados que laboren en Bogotá, capitales de departamento y en las ciudades con más de 75.000 habitantes, un auxilio de transporte de DOS MIL PESOS (\$2.000.00) mensuales.

PARAGRAFO: En el evento de que el monto del auxilio de transporte legal supere el aquí pactado, el Banco Popular pagará a sus empleados que adquieran ese derecho, la diferencia en forma adicional.

Quedan derogadas las normas arbitrales y convencionales existentes anteriormente sobre el auxilio de transporte.

BANCO ROYAL COLOMBIANO

El banco pagará a sus trabajadores que laboren permanentemente en jornada nocturna la suma de \$3.000.00 (Tres mil pesos) mensuales como subsidio de transporte. Queda entendido que este valor incluye el subsidio legal.

BANCO SUDAMERIS COLOMBIA

Subsidio de Transporte

El BANCO pagará a los trabajadores que tengan derecho a ello, un subsidio de transporte mensual, superior en CIEN PESOS (\$100.00) M/CTE. al establecido por la Ley. El límite para determinar tal derecho será igual a la suma de dos (2) salarios mínimos convencionales fijados por esta Convención. Este auxilio incluye el de Ley.

Auxilio por tiempo extra Nocturno

EL BANCO pagará un auxilio de TRESCIENTOS CINCUENTA PESOS (\$350.00) M/CTE. durante el primer año de vigencia y CUATROCIENTOS PESOS (\$400.00) M/CTE., durante el segundo año de vigencia de la presente Convención, a los trabajadores que deban laborar tiempo extra después de las 9:00 p.m. y a aquellos que por contrato especial tienen que trabajar de noche, en los casos en que el BANCO no preste este servicio.

BANCO TEQUENDAMA

Auxilio de Transporte

El Banco continuará pagando durante el primer año de vigencia del presente pacto el auxilio de transporte en los lugares que se reconoce según la Ley el máximo legal más cien pesos (\$100.00) moneda corriente y cobijará a los trabajadores que el treinta y uno (31) de marzo de mil novecientos ochenta y cuatro (1984) estuvieren devengando hasta \$24.600.00 de sueldo básico mensual. Del mismo modo lo hará para el segundo año de vigencia de este pacto, cobijando dicho sueldo más el aumento que le corresponda el primero (1º) de abril de mil novecientos ochenta y cuatro (1984).

Auxilio de Transporte Nocturno

A los trabajadores que laboren en jornada nocturna, el Banco les concederá un auxilio para transporte de ciento treinta y cinco pesos (\$135.00) diarios moneda corriente por cada día de trabajo durante el primer año de vigencia de este pacto, y de ciento cuarenta y cinco pesos (\$145.00) durante el segundo año de vigencia.

CAJA DE CREDITO AGRARIO, INDUSTRIAL Y MINERO

Transporte Nocturno

A los vigilantes y demás trabajadores que laboren jornadas nocturnas, la Caja les reconocerá para transporte nocturno la suma de \$200.00 diarios para el primer año y \$240.00 para el segundo año de vigencia de la Convención 1.986-1.988.

U N I F O R M E S Y E Q U I P O S

BANCO DE BOGOTA

El Banco suministrará uniformes a los siguientes trabajadores a su servicio en la ciudad de Bogotá y para su mejor presentación:

- a. Al personal de vigilantes: dos dotaciones al año, las cuales serán entregadas a más tardar el 10. de octubre y el

10. de abril de cada año. Cada dotación consistirá en un vestido de paño, dos camisas, corbata, medias y un par de zapatos.
- b. Al personal de cafetería: dos dotaciones al año, las cuales serán entregadas a más tardar el 10. de octubre y el 10. de abril de cada año. Cada dotación consistirá en un delantal, dos camisas y un par de zapatos.
- c. Al personal del Almacén, Litografía, Imprenta y Mantenimiento: dos dotaciones, las cuales serán entregadas a más tardar el 10. de octubre y el 10. de abril de cada año. Cada dotación consistirá en: para hombres un pantalón y chaqueta o delantal, según el tipo de labor realizada y en un par de zapatos o botas adecuadas; para mujeres: una blusa y un par de zapatos. En el caso de los empleados de Mantenimiento se aclara que al hablar de chaqueta y pantalón en cada entrega, se les suministrarán dos pantalones y dos chaquetas.

BANCO DEL ESTADO

El Banco podrá suministrar uniformes a los trabajadores vigilantes y equipo de invierno a los trabajadores mensajeros, cobradores, conductores y ascensoristas, dos (2) veces al año.

El Banco podrá suministrar así mismo vestido de labor o uniforme al personal femenino, en forma gratuita y en la cantidad y calidad que establezca la División de Recursos Humanos de la Dirección General.

Quedan por fuera de esta prestación las empleadas accidentales o transitorias, cuyo carácter define el artículo sexto del Código Sustantivo del Trabajo y las de Aseo y Cafetería sometidas a un régimen especial. Tiene derecho a esta prestación la empleada que haya cumplido más de tres (3) meses de servicio a la empresa y se le hará efectiva a más tardar el treinta y uno (31) de marzo de cada año.

La empleada beneficiaria de esta prestación queda obligada a usar personalmente el vestido de labor y en caso de que no lo hiciera, la empresa quedará excluida de hacerle el suministro

en los períodos siguientes y se le aplicarán las sanciones previstas en el Reglamento Interno de Trabajo y la Ley. En caso de que se quiera compensar en dinero esta prestación su valor límite por año se fija en la suma de doce mil pesos (\$12.000.00). Los tipos especiales de vestido de labor se establecerán por la División de Recursos Humanos de la Dirección General del Banco y se adecuarán a la índole del servicio bancario, que impone buena presentación ante el público y al clima.

Los vestidos de labor serán de propiedad del Banco y deberán devolverse en caso de retiro de la empleada. Por tanto, la empresa podrá exigir su devolución al día siguiente del retiro de la correspondiente servidora.

BANCO DE LOS TRABAJADORES

Auxilio de Calzado

El Banco auxiliará semestralmente con la suma de un mil pesos (\$1.000.00) con destino a la adquisición de zapatos a los vigilantes, mensajeros, aseadoras y personal de cafetería. Lo anterior en cuanto no contravenga disposiciones legales vigentes.

Auxilios de Uniformes y por Labores nocturnas.

El Banco entregará semestralmente un uniforme a los siguientes trabajadores: vigilantes, aseadoras y personal de cafetería. Lo anterior en cuanto no contravenga disposiciones legales vigentes.

Los trabajadores que laboren jornadas nocturnas, ordinarias o extraordinarias, el Banco los remunerará extralegalmente con un recargo del 5% sobre lo legal.

CAJA DE CREDITO AGRARIO, INDUSTRIAL Y MINERO

Calzados y Overoles

La Caja dotará de calzado, overoles o elementos similares, a

Los trabajadores que por disposición legal tengan derecho a esta prestación.

Además dotará de los elementos requeridos de acuerdo con la actividad del trabajador, a los funcionarios que según los reglamentos de higiene y seguridad industrial se determinen de acuerdo con la CR-40/75. De este beneficio quedan excluidos los trabajadores eventuales y transitorios.

V A C A C I O N E S

- AUXILIO O PRIMA

BANCO ANGLO-COLOMBIANO

EXTRALEGALES: El Banco reconocerá las siguientes vacaciones extralegales:

1. Los trabajadores con más de un (1) año de servicio continuo, disfrutarán de una prima de vacaciones equivalente a siete (7) días del sueldo básico mensual.
2. Los trabajadores con más de dos (2) años y hasta 10 años de servicio continuo disfrutarán de una prima de vacaciones equivalente a 15 días de sueldo básico mensual por año de vacaciones.
3. Los trabajadores con más de diez (10) años de servicio continuo disfrutarán de una prima de vacaciones equivalente a 15 días de sueldo básico mensual por año de vacaciones.
4. Los trabajadores con más de quince (15) años de servicio continuo disfrutarán de una prima de vacaciones equivalente a 15 días de sueldo básico mensual por año de vacaciones.

Queda a opción del trabajador tomar esta prima en tiempo o en dinero. Como en el caso de las vacaciones legales, los trabajadores que se retiren del servicio del Banco después de un tiempo mayor de un año tendrán derecho a la parte proporcional de la prima de vacaciones.

Solo habrá lugar a acumular vacaciones hasta por el término de dos años, como norma general.

Para efectos de la liquidación de prestaciones sociales, se entiende que la prima de vacaciones no constituye salario.

El trabajador que opte por tomar en dinero sus vacaciones extralegales, recibirá además la suma de \$2.750.00 en el caso contemplado en el numeral 1o. del literal b); \$6.050.00 en el caso contemplado en el numeral 2o. del literal b); \$7.480.00 en el caso contemplado en el numeral 3o. del literal b) y \$9.900.00 en el caso contemplado en el numeral 4o. del literal b). El Banco pagará estas sumas por período de vacaciones vencido.

BANCO CENTRAL HIPOTECARIO

El Banco reconocerá y pagará a todos y a cada uno de sus trabajadores, por concepto de prima de vacaciones, las siguientes sumas:

- a) Por cada uno de los primeros 5 años de servicio, veinticinco (25) días del sueldo fijo mensual.
- b) Del sexto al décimo año de servicio, veintiocho (28) días del sueldo fijo mensual.
- c) Del undécimo año de servicio en adelante, treinta y un (31) días del sueldo fijo mensual.

BANCO COLOMBO-AMERICANO

A partir de la vigencia de la presente Convención, los empleados que salgan a hacer uso de sus vacaciones anuales, recibirán del Banco lo siguiente:

- a. Trabajadores con un año de servicios en el Banco, la suma de CUATRO MIL PESOS MONEDA LEGAL (\$4.000.00.).
- b. Trabajadores con dos (2) años de servicio en el Banco, hasta cinco (5) años, 50% de su salario básico mensual con un máximo de \$13.000.00 (TRECE MIL PESOS) y gozarán de dos

- (2) días adicionales y extralegales de vacaciones remuneradas.
- c. Trabajadores con cinco (5) años de servicio hasta diez (10) años de servicios, el 50% de su salario básico mensual, con un máximo de \$14.000.00 (CATORCE MIL PESOS) y gozarán de cinco (5) días adicionales y extralegales de vacaciones remuneradas.
- d. Trabajadores con diez (10) años o más de servicios en el Banco, un 50% de su salario básico mensual con un máximo de \$14.500.00 (CATORCE MIL QUINIENTOS PESOS) y gozarán de diez (10) días adicionales y extralegales de vacaciones remuneradas.

BANCO COLPATRIA

El Artículo séptimo (7o.) de la Convención Colectiva de Trabajo celebrada el 22 de octubre de 1.983, quedará así:

El BANCO concederá y pagará a cada uno de sus trabajadores, una bonificación de vacaciones, la cual en adelante será equivalente al sesenta por ciento (60%) del salario que el trabajador esté devengando al momento de disfrutarlos.

PARAGRAFO. Cuando el contrato de trabajo termine sin que el trabajador hubiere disfrutado el período de vacaciones, esta bonificación se pagará proporcionalmente por fracción de año, siempre que aquel exceda de seis (6) meses.

BANCO DE BOGOTA

La Empresa, con el carácter de prestación social que éstas tienen, reconocerá y pagará a sus empleados por el segundo período de vacaciones y por los subsiguientes que se causen a partir del 1o. de septiembre de 1985, una prima de vacaciones equivalente a \$17.000 para los empleados que disfruten del 2o. hasta el 5o. período de vacaciones; \$21.000 para los empleados que disfruten del 6o. hasta el 10 período de vacaciones y de \$27.000 para los empleados que disfruten del undécimo período de vacaciones en adelante. Los anteriores valo

res regirán para los dos años de vigencia de la Convención.

En los casos en que según lo aquí establecido el trabajador haya adquirido el derecho a la prima de vacaciones y éstas deban liquidarse proporcionalmente, la prima de vacaciones se liquidará proporcionalmente, de acuerdo con la escala en donde se encuentre ubicado el empleado al momento del retiro.

PARAGRAFO: En los términos y condiciones aquí previstos, para efectos del disfrute de las vacaciones, el Banco no considerará como hábiles los días sábados que se presenten durante el respectivo período.

BANCO DE CALDAS

El Banco reconocerá y pagará a sus trabajadores una prima de vacaciones de \$18.000.00 para las vacaciones que se causen a partir del 10. de enero de 1985 y \$20.000.00 para las vacaciones que se causen en el segundo año de vigencia de la Convención.

Para el solo efecto de contar el número de días hábiles para disfrutar de vacaciones que se causen, el Banco tomará el sábado como no hábil.

BANCO DE COLOMBIA

El Banco reconocerá anualmente a los trabajadores que cumplan tres (3) o más años de servicios a la institución, por cada año de servicios cumplido y tomando como base las vacaciones que se causen a partir del primero (10.) de Noviembre de mil novecientos ochenta y cinco (1985), una prima de vacaciones equivalente a quince (15) días de sueldo. El pago de esta prima se efectuará en dinero y en la fecha en que el trabajador entre a disfrutar del respectivo período de vacaciones legales y su liquidación se hará teniendo en cuenta el sueldo del trabajador en el momento de la causación de las vacaciones legales.

BANCO DE CREDITO

El Banco reconocerá una prima de vacaciones de \$5.000.00 para

todo el personal del Banco que entre a disfrutar de dicho descanso.

Parágrafo: 1. Cuando el contrato de trabajo termine sin que el empleado hubiere disfrutado de vacaciones, el pago de la Prima de vacaciones procederá por año cumplido de servicio y proporcionalmente por fracción de año, siempre que esta exceda de seis (6) meses.

Parágrafo: 2. En todo caso el valor de esta prima se tendrá como parte cumplida de la obligación legal si dentro de la vigencia de este PACTO se expidiere una norma legal que consagre un derecho similar o idéntico al que aquí se regula.

BANCO DE OCCIDENTE

El Banco de Occidente reconocerá a sus trabajadores durante la vigencia de la presente Convención una prima de vacaciones así: A) A los trabajadores que lleven laborando al servicio del Banco de 3 a 5 años continuos el equivalente a 15 días de salario básico; B) A los trabajadores que lleven laborando al servicio del Banco 6 a 10 años continuos, el equivalente a 25 días de salario básico; C) A quienes lleven laborando al servicio del Banco de 11 a 15 años continuos, el equivalente a 30 días de salario básico; D) A quienes lleven laborando al servicio del Banco de 16 años continuos en adelante, el equivalente a treinta y cinco días de salario básico.

Los negociadores acuerdan que esta prima se pagará cuando el trabajador inicie el disfrute de sus vacaciones por el año respectivo y no constituirá salario para efectos de prestaciones sociales. Esta prima no tendrá el carácter de retroactiva y por consiguiente sólo se pagará a aquellos funcionarios que cumplan su período de vacaciones a partir de la vigencia de la presente Convención, por consiguiente los períodos vacacionales vencidos con anterioridad al 1° de enero de 1986 se pagarán en la forma establecida en la Convención o Convenciones anteriores. En la liquidación de las vacaciones que se causen durante esta Convención y la anterior, no se contarán como hábiles los días sábados.

BANCO DEL COMERCIO

A partir del primero (1o.) de Enero de 1.986 los empleados al servicio del Banco tendrán derecho a veinte (20) días de vacaciones extralegales y queda a opción del trabajador tomarlas en dinero o en tiempo. Además de lo anterior, el Banco hará los siguientes reconocimientos en dinero por cada período vacacional que se cause a partir del primero (1o.) de Enero de 1.986, así:

- a) Para trabajadores hasta con cinco (5) años de servicio, la suma de TRES MIL SEISCIENTOS PESOS (\$3.600.00) MONEDA CORRIENTE.
- b) Para trabajadores con más de cinco (5) años de servicio y hasta diez (10) años de servicio, la suma de CUATRO MIL CIEN PESOS (\$4.100.00) MONEDA CORRIENTE.
- c) Para trabajadores con más de diez (10) años de servicio, la suma de CUATRO MIL SETECIENTOS PESOS (\$ 4.700.00) MONEDA CORRIENTE.

BANCO DEL ESTADO

En razón de vacaciones remuneradas que se causaren dentro de la vigencia de este Pacto, los trabajadores tendrán derecho a una prima de vacaciones en dinero que se liquidará así:

Para los trabajadores que tuvieren hasta un (1) año de servicio Catorce (14) días de salario; más de un (1) año de servicio y tres (3) años, once (11) meses y veintinueve (29) días dieciocho (18) días de salario; entre cuatro (4) años y siete (7) años, once (11) meses y veintinueve (29) días, veintiseis (26) días de salario; entre ocho (8) años y catorce (14) años, once (11) meses y veintinueve (29) días, treinta y un (31) días de salario y de quince (15) años de servicio en adelante treinta y cuatro (34) días por cada período causado de vacaciones.

En todos los casos se computarán los servicios continuos o discontinuos. Esta prima se liquidará tomando como fundamento el salario básico que devengue el trabajador el día en que comience a disfrutar las vacaciones, se pagará cuando éste comience a hacer uso del descanso y sólo en los casos de que las

vacaciones fueren disfrutadas en esta forma.

Sin embargo, habrá lugar al reconocimiento de tal prima cuando las vacaciones fueren objeto de compensación en dinero a exigencia del Banco o por terminación del Contrato de Trabajo a menos que esta terminación obedeciera a despido del trabajador por justa causa. Si el disfrute del descanso se hiciera de manera no continua, el valor de la prima se pagará por cada lapso de descanso y en proporción al mismo.

El día sábado se tomará como no hábil para el cómputo de las vacaciones.

La División de Recursos Humanos de la Dirección General del Banco programará y señalará la época de las vacaciones a cada empleado.

BANCO DE LA REPUBLICA

Para las vacaciones que se causen a partir del primero (1o.) de enero de mil novecientos ochenta y seis (1986), el Banco reconocerá a sus trabajadores una prima en dinero, al momento de salir a disfrutarlas, de acuerdo con la siguiente tabla:

<u>Años de servicios</u>	<u>No. de décadas</u>
De uno a cuatro,	2.5
De cinco a nueve,	3.0
De diez a catorce,	3.5
De quince o más,	4.0

Adicionalmente a lo anterior, el Banco incrementará la suma fija en la siguiente forma:

<u>Sueldos</u>	<u>Suma Fija</u>
Hasta \$40.000	\$ 4.500
De \$40.001 á \$ 80.000	\$ 3.600
De \$ 80.001 y más	\$ 3.200

La prima de vacaciones también se liquidará y pagará cuando, por necesidades del servicio y a solicitud del Banco, se deban compensar vacaciones en dinero a un trabajador, conforme a las normas legales y convencionales vigentes.

En caso de retiro voluntario, o por causas ajenas a la voluntad del trabajador, si éste ha observado buena conducta, junto con la compensación de vacaciones se liquidará proporcionalmente la prima en referencia, si el trabajador ha laborado por más de seis (6) meses en el año respectivo.

BANCO DE LOS TRABAJADORES

El Banco pagará a sus trabajadores una prima de vacaciones igual a doce (12) días de sueldo básico por cada período anual de vacaciones y dos (2) días de sueldo básico adicionales, por cada año de antigüedad.

BANCO GANADERO

A partir del 1° de enero de 1986, el Banco pagará a sus trabajadores una prima de vacaciones equivalente a VEINTICINCO (25) días de sueldo básico mensual, sin que su valor sea superior a VEINTISEIS MIL PESOS M/CTE. (\$26.000.00).

A partir del 1° de enero de 1987, el monto de esta prima de vacaciones no será superior a VEINTISIETE MIL PESOS M/CTE. (\$27.000.00).

BANCO INDUSTRIAL COLOMBIANO

A partir de la vigencia de la presente Convención, el BANCO dará un auxilio de diez mil pesos (\$10.000.00) a los empleados permanentes de la Sucursal San Andrés (Islas), para la adquisición de tiquetes aéreos con destino al Territorio Continental Colombiano, por una sola vez en cada año calendario, y exclusivamente con motivo del disfrute de vacaciones en tiempo. Esta suma no constituye salario.

BANCO INTERNACIONAL DE COLOMBIA

El Banco reconocerá y pagará a cada uno de sus empleados una Prima de Vacaciones, de acuerdo con la siguiente escala:

	PRIMER AÑO (Sept. 1/85 <u>Ag. 31/86)</u>	SEGUNDO AÑO (Sept. 1/86 <u>Agos. 31/87)</u>
Empleados con sueldo básico hasta de Ps. 35.000	Ps. 17.000	Ps. 18.000
Empleados con Sueldo básico de Ps. 35.000.01, en adelante	Ps. 19.000	Ps. 20.000

Si el empleado empieza a disfrutar vacaciones antes de completar el año de servicio correspondiente, y si entre la fecha de sus vacaciones y la fecha de cumplir tal año de servicio, él recibiere un aumento de su salario básico, se ajustará el valor cancelado por concepto de Prima de Vacaciones, al valor que le corresponda de acuerdo con la Escala anterior.

Parágrafo. Cuando el contrato de trabajo termine sin que el empleado hubiere disfrutado de las vacaciones causadas a su favor, la Prima establecida en el presente Artículo será reconocida por año cumplido de servicios y proporcionalmente por fracción de año, siempre que ésta exceda de seis (6) meses.

BANCO POPULAR

A partir del primero (1o.) de Enero de mil novecientos ochenta y seis (1986) la prima de vacaciones que actualmente reconoce el Banco Popular a sus trabajadores, se pagará, según su antigüedad, así:

- a) Para trabajadores con uno (1) y menos de cinco (5) años de servicios, veintiocho (28) días de salario ordinario.
- b) Para trabajadores con cinco (5) o más y menos de diez (10) años de servicios, treinta y cuatro (34) días de salario ordinario.
- c) Para trabajadores con diez (10) o más y menos de quince (15) años de servicios, treinta y siete (37) días de salario ordinario.

d) Para trabajadores con quince (15) o más años de servicios, cuarenta (40) días de salario ordinario.

Es entendido que esta Prima o Auxilio se pagará únicamente en el momento en que el trabajador entre a disfrutar de sus vacaciones. Cuando el contrato de trabajo termine por retiro voluntario o por despido sin justa causa, sin que hubiere disfrutado de vacaciones, el Banco reconocerá la prima de vacaciones, por año completo de servicios o proporcionalmente por fracción de año, siempre que ésta exceda de seis (6) meses.

BANCO ROYAL COLOMBIANO

El Banco pagará las primas de vacaciones anuales que aparecen en la siguiente tabla la cual contiene modificaciones en favor de los trabajadores que salgan a disfrutar de sus vacaciones en tiempo y siempre que el período sea o exceda del 50% del total de las mismas.

<u>Años de Servicio</u> <u>Continuos o Discontinuos</u>	<u>Valor Prima</u>
1 a 4	\$ 2.900
5 a 9	\$ 3.600
10 a 19	\$ 4.800
20 en adelante	\$ 6.000

Esta prima es factor constitutivo de salario.

BANCO TÈQUENDAMA

El Banco concederá a los trabajadores que hubieren prestado sus servicios durante (1) un año, diecisiete (17) días hábiles consecutivos de vacaciones remunerados y pagará a los trabajadores que salgan a disfrutarlas una prima equivalente a diecisiete (17) días de sueldo básico mensual.

Para tener derecho a esta prima los trabajadores deberán salir de vacaciones dentro del año siguiente a la causación de éstas. Esta prima en ningún caso es acumulable.

CAJA DE CREDITO AGRARIO, INDUSTRIAL Y MINERO

La Caja reconocerá a sus trabajadores una prima de vacaciones de acuerdo con la siguiente tabla:

- De 1 a 5 años cumplidos, una suma igual a 21 días.
- De 6 a 9 años cumplidos, una suma igual a 26 días.
- De 10 años en adelante, una suma igual a 31 días.

Para la liquidación de esta prestación se tomará como base el sueldo básico, prima de antigüedad y/o técnica, salario en especie y gastos de representación si los hubiere, auxilio de transporte, promedio de viáticos e incentivo de localización si los hubiere, ésta prima será acumulada de acuerdo con lo prescrito en el Artículo 190 del Código Sustantivo de Trabajo.

La prima de vacaciones se liquidará de acuerdo a los valores devengados en el momento en que se disfruten.

- LIQUIDACION, TIEMPO, ACUMULACION

BANCO ANGLO-COLOMBIANO

El Banco pagará y reconocerá vacaciones legales y extralegales en la siguiente forma:

LEGALES: Los empleados con más de seis meses al servicio del Banco tendrán derecho a las vacaciones establecidas de acuerdo con la Ley, o a la parte proporcional si dejan el servicio después de seis meses (6) y antes de que llegue la oportunidad de disfrutarlas.

BANCO DE CREDITO

Para efectos de liquidación de vacaciones el Banco no contará como día hábil el sábado.

BANCO INTERNACIONAL DE COLOMBIA

Duración de las Vacaciones

El Banco otorgará vacaciones a sus empleados, de acuerdo con los años de servicio que hayan cumplido, así:

<u>Años de Servicio</u>	<u>No. Días Hábiles</u>
De 1 a 9	15
De 10 a 14	18
De 15 a 24	21
De 25 en adelante	24

Parágrafo. El tiempo de servicio podrá ser continuo o discontinuo, siempre y cuando, que en este último caso, la interrupción no sea mayor de un año.

Exclusivamente para la determinación, reconocimiento y pago de los períodos vacacionales, no se computará el día sábado como hábil.

BANCO ROYAL COLOMBIANO

Liquidación

Para efectos de la liquidación de vacaciones a partir de la vigencia del presente Pacto el banco no contará como día hábil los sábados.

Tiempo

El banco pagará a sus trabajadores vacaciones anuales en tiempo, de acuerdo con la siguiente tabla:

<u>Años de Servicio</u> <u>Continuos o Discontinuos</u>	<u>Días Hábiles</u>
1 a 4	15
5 a 9	18
10 a 19	21
20 en adelante	34 (días calendario).

CAJA DE CREDITO AGRARIO, INDUSTRIAL Y MINERO

Disfrute de las Vacaciones

La Caja concederá vacaciones a sus trabajadores, dentro del

término de un año contado a partir de la fecha en que se causaron. La Caja queda comprometida para elaborar en todas sus dependencias un plan de vacaciones que se adapte a la conveniencia del trabajador y a las necesidades del servicio.

Duración de las Vacaciones

Cuando un trabajador salga a disfrutar de sus vacaciones y, exclusivamente, para efecto de la duración de las mismas, no se contará el día sábado como hábil.

Compensación Vacaciones Proporcionales

Cuando el contrato de trabajo termine sin que el trabajador hubiere disfrutado de vacaciones, la compensación de estas en dinero procederá no sólo por año cumplido de servicios sino proporcionalmente por fracción de año, siempre que ésta no sea inferior a seis (6) meses.

V I A T I C O S

CAJA DE CREDITO AGRARIO, INDUSTRIAL Y MINERO

Cuando el trabajador cumpla una comisión fuera de su sede y aunque no pernocte, la Caja reconocerá el ciento por ciento de la tarifa de viáticos.

La Caja se compromete a sostener las actuales comisiones, en los términos de la Circular No. 11 de Abril 7 de 1.978, a los trabajadores que por razón de su cargo les corresponde ejercer de acuerdo a los requerimientos de su labor, y funciones para la Empresa.

La Caja incrementará en un 10% las tarifas existentes en Febrero 28 de 1.986 y que figuran en la tabla de viáticos vigente en esa fecha, para el primer año de vigencia de la Convención. Para el segundo año incrementará en un 9% las tarifas de la tabla de viáticos existente en Febrero 28 de 1.987.

Se establece una tarifa mínima de viáticos de \$564.00 diarios

para el primer año y \$624.00 para el segundo año, para Inspectores Agropecuarios, Avaluadores, Motoristas, y Similares, para las comisiones propias de sus cargos que cumplan en veredas ubicadas fuera del casco urbano de la población o ciudad cabecera de su sede. Igualmente a estos trabajadores se les pagará una tarifa mínima diaria para transporte de \$331.00 para el primer año de vigencia de la Convención y \$367.00 para el segundo.

Todo lo anterior de acuerdo a lo establecido en la CR-42/76.

Prima de Viáticos

La Caja pagará a todos sus trabajadores que hayan devengado 180 días o más de viáticos entre el 1 de Enero y el 31 de Diciembre de cada año, una prima de viáticos que se liquidará así:

- a) El valor total de los viáticos devengados en el año se dividirá por 12 para obtener el promedio mensual.
- b) Obtenido el promedio mensual, éste se multiplicará por el factor 3.5, cuyo producto será el valor de la prima a pagar.

El pago de esta prima se hará el 25 de Enero en las Sucursales y Agencias y el 10 de Marzo en la Caja Principal. Igualmente la Caja reintegrará a sus trabajadores los valores descontados de su sueldo y el 1.5 de la prima de viáticos descontada colectivamente en el año de 1.978. Igualmente se obliga a reintegrar el 1.5 dejado de pagar por concepto de la prima de viáticos causada en 1.978 y pagada en 1.979.

V I G E N C I A

BANCO ANGLO-COLOMBIANO

La presente convención tendrá una duración de 24 meses contados a partir del 1 de septiembre de 1985 y los beneficios convencionales que aquí se pactan empezarán a regir a partir de la fecha mencionada.

Esta convención colectiva expirará el 31 de agosto de 1987 y podrá ser denunciada en los términos y condiciones fijados por la Ley.

BANCO CAFETERO

La presente Convención Colectiva de Trabajo tendrá vigencia entre el primero (1o.) de diciembre de mil novecientos ochenta y cinco (1985) y el treinta (30) de noviembre de mil novecientos ochenta y siete (1987).

BANCO CENTRAL HIPOTECARIO

La presente Convención Colectiva de Trabajo tendrá una vigencia de dos (2) años, contados a partir del 15 de noviembre de 1985. Sin embargo, los aumentos de sueldos en ella previstos para el primero y segundo año de vigencia se harán efectivos a partir del 1o. de noviembre de 1985 y 1o. de noviembre de 1986, respectivamente.

BANCO COLOMBO AMERICANO

La vigencia de la presente Convención colectiva de trabajo será de dos (2) años, contados a partir del primer (1o.) de Octubre de 1984.

BANCO COLPATRIA

El presente Laudo Arbitral tendrá vigencia hasta el día treinta y uno (31) del mes de diciembre de mil novecientos ochenta y siete (1.987) y sus disposiciones regirán desde la fecha de expedición, con excepción de lo relativo a aumentos o incrementos salariales, los cuales tendrán vigencia retrospectiva a partir del día primero (1o.) del mes de enero de mil novecientos ochenta y seis (1.986).

Este Laudo Arbitral resuelve en todas sus partes el conflicto colectivo de trabajo suscitado en el BANCO COLPATRIA.

BANCO COMERCIAL ANTIOQUEÑO

La presente convención colectiva empezará a regir a partir del 1o. de septiembre de 1.985 y tendrá vigencia hasta el 31 de agosto de 1.987.

BANCO DE BOGOTA

La vigencia de la presente convención colectiva es de dos años, contados a partir del 10. de septiembre de 1985 y expirará el día 31 de agosto de 1987.

BANCO DE CALDAS

La presente Convención Colectiva tendrá una vigencia de dos (2) años contados a partir del 10. de Abril de 1985, y podrá ser denunciada en los términos y condiciones legales dentro de los 60 días anteriores a su expiración.

BANCO DE COLOMBIA

La presente Convención Colectiva de Trabajo regirá desde el primero (10.) de Noviembre de mil novecientos ochenta y cinco (1985) hasta el treinta y uno (31) de Octubre de mil novecientos ochenta y siete (1987).

En consecuencia, se firma ante testigos por los representantes de las partes en cinco (5) ejemplares para los fines de que trata el Artículo 469 del Código Sustantivo del Trabajo en la ciudad de Bogotá, a los veintidos (22) días del mes de Noviembre de mil novecientos ochenta y cinco (1985).

BANCO DE CREDITO

La vigencia de este PACTO será de dos (2) años contados a partir del 14 de Diciembre de 1.984 y su prórroga, denuncia y responsabilidad por su incumplimiento se regirán por las normas legales aplicables.

BANCO DE CREDITO Y COMERCIO DE COLOMBIA

La presente Convención Colectiva de Trabajo, tendrá una vigencia de dos (2) años, contados a partir del 10. de noviembre de 1985 hasta el 31 de octubre de 1987.

BANCO DE OCCIDENTE

La vigencia de la Convención que se negocia estará comprendida

entre el 1° de enero de 1986 y el 31 de diciembre de 1987.

BANCO DEL COMERCIO

La presente Convención Colectiva de trabajo tendrá un término de duración de veinticuatro (24) meses contados a partir del primero (1o.) de enero de mil novecientos ochenta y seis (1986), o sea que expirará el treinta y uno (31) de diciembre de mil novecientos ochenta y siete (1987).

BANCO DEL ESTADO

El plazo de duración del presente Pacto es de dos (2) años, contados a partir del primero (1o.) de enero de mil novecientos ochenta y seis (1986).

Con todo, este Pacto se tendrá como prorrogado por períodos sucesivos de tres (3) en tres (3) meses si dentro de los sesenta (60) días hábiles inmediatos anteriores a sus respectivos vencimientos o al de su prórroga ninguna de las partes hubiere manifestado expresamente a la otra, por escrito, su voluntad de darlo por terminado.

BANCO DE LA REPUBLICA

Sin perjuicio de lo expresamente acordado para algunos puntos concretos, la presente convención regirá por dos (2) años, contados desde el día trece (13) de diciembre de mil novecientos ochenta y cinco (1985) hasta el día doce (12) de diciembre de mil novecientos ochenta y siete (1987).

BANCO DE LOS TRABAJADORES

La presente Convención Colectiva de Trabajo tendrá una vigencia de veinticuatro (24) meses contados a partir del 01 de mayo de 1986 y hasta el 30 de abril de 1988.

BANCO GANADERO

Esta Convención Colectiva de Trabajo tendrá una vigencia de dos (2) años, contados a partir del 1o. de enero de 1986,

hasta el 31 de diciembre de 1987.

BANCO INDUSTRIAL COLOMBIANO

La presente Convención Colectiva tendrá una vigencia de veinticuatro (24) meses, contados a partir del 1° de marzo de 1.986 y hasta el último día del mes de febrero de 1.988.

BANCO INTERNACIONAL DE COLOMBIA

La presente Convención regirá por el término de dos (2) años, contados a partir del día primero (1o.) de Septiembre de mil novecientos ochenta y cinco (1.985), hasta el día treinta y uno (31) de Agosto de mil novecientos ochenta y siete (1.987).

BANCO POPULAR

La presente Convención tendrá vigencia de veinticuatro (24) meses, comprendidos entre el primero (1o.) de Enero de mil novecientos ochenta y seis (1986) y el treinta y uno (31) de Diciembre de mil novecientos ochenta y siete (1987).

BANCO ROYAL COLOMBIANO

La vigencia de este Pacto será de dos (2) años contados desde el 1 de enero de 1985 y vencerá el 31 de diciembre de 1986. Su prórroga denuncia y responsabilidad por su incumplimiento se regirán por las normas legales aplicables.

BANCO SANTANDER

El presente Laudo arbitral regirá desde la fecha de su expedición hasta el Treinta y Uno (31) de Marzo de 1.987.

BANCO SUDAMERIS COLOMBIA

La vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo será de veinticuatro (24) meses, contados a partir del 1° de Julio de 1985 y hasta el 30 de junio de 1987 y beneficiará a todos los trabajadores que tengan derecho a ella al tenor de los Artículos 2° y 4° de la presente Convención Colectiva.

BANCO TEQUENDAMA

El presente pacto colectivo regirá por el término de dos (2) años contados a partir del día primero (1°) de abril de mil novecientos ochenta y cuatro (1984) y hasta el treinta y uno (31) de marzo de mil novecientos ochenta y seis (1986).

CAJA DE CREDITO AGRARIO, INDUSTRIAL Y MINERO

(Véase Aplicabilidad).

V I V I E N D A**BANCO ANGLO-COLOMBIANO**

Con base en la redacción anterior, el monto para préstamos de vivienda a partir de la vigencia de la presente convención para los dos años es la suma de UN MILLON SEISCIENTOS CINCUENTA MIL PESOS (\$1.650.000.00), y para el segundo préstamo la suma de \$400.000.00.

El interés para el personal que se retire del Banco por cualquier otro motivo diferente a pensión e invalidez será del 8% anual sobre saldos insolutos. Así mismo toda persona que se retire abonará el 50% de la liquidación definitiva de las prestaciones sociales a que tenga derecho.

BANCO CAFETERO

Dentro de la Reglamentación actualmente vigente, el BANCO CAFETERO incrementará el Fondo Rotatorio de Vivienda por una sola vez, en la cantidad de DOSCIENTOS OCHENTA MILLONES (\$280.000.000.00) destinación que se hará en la siguiente forma:

La suma de CIENTO CINCUENTA MILLONES (\$150.000.000.00) dentro del primer año de vigencia de la Convención y la suma de CIENTO TREINTA MILLONES (\$130.000.000.00) dentro del segundo año de vigencia de la Convención. Estos incrementos se harán en febrero de 1986 y en febrero de 1987, respectivamente.

PARAGRAFO PRIMERO. El tope para los préstamos de vivienda se incrementará hasta la cantidad de UN MILLON CUATROCIENTOS CINCUENTA MIL PESOS (\$1.450.000.00) por beneficiario.

PARAGRAFO SEGUNDO. El Banco auxiliará al Trabajador beneficiado y que haga uso del préstamo de vivienda con un auxilio equivalente al diez por ciento (10%) del valor del préstamo, sin exceder de CINCUENTA MIL PESOS (\$50.000.00).

BANCO CENTRAL HIPOTECARIO

A partir de la vigencia de esta Convención, de acuerdo con la reglamentación vigente y teniendo en cuenta los cupos de crédito actuales de:

\$150.000 al 4% de interés anual corriente y del 6% de mora,
\$100.000 al 6% de interés anual corriente y del 9% de mora,
\$175.000 al 8% de interés anual corriente y del 12% de mora,
\$175.000 al 8% de interés anual corriente y del 16% de mora,
\$400.000 al 12% de interés anual corriente y del 18% de mora,
\$200.000 al 14% de interés anual corriente y del 21% de mora,

Se aumenta el cupo total del primero, segundo y tercer préstamos en la suma de \$100.000 para un cupo total durante la vigencia de la Convención, así:

- a) \$1.300.000, con tasa de interés corriente promedia ponderada del 9.67% anual y mora del 15% para el primero y segundo préstamos.
- b) \$1.100.000, con tasa de interés corriente promedia ponderada del 8.80% anual y mora del 14%, para el tercer préstamo.

Los préstamos se otorgarán como una sola obligación hipotecaria, con las tasas de interés promedio ponderado mencionadas.

Auxilio

El Banco, de acuerdo con la reglamentación vigente, reconocerá y pagará como auxilio de vivienda:

- a) En el primer año de vigencia de la Convención, la suma de \$37.000.
- b) En el segundo año de vigencia de la Convención, la suma de \$40.000.

BANCO COLOMBO AMERICANO

- a. A partir de la vigencia de la presente Convención, el FONDO DE VIVIENDA será de TREINTA Y CINCO MILLONES DE PESOS (\$35.000.000.00) y se incrementará con DOS MILLONES DE PESOS (\$2.000.000.00) a partir de octubre 10. de 1985 para quedar TREINTA Y SIETE MILLONES DE PESOS (\$37.000.000).
- b. La cuantía máxima del préstamo será hasta de UN MILLON TRESCIENTOS MIL PESOS (\$1.300.000.00).
- c. Los préstamos serán concedidos con un plazo hasta de veinte (20) años y devengarán un interés del 6% anual.
- d. Solo podrán recibir los préstamos de vivienda los empleados que reúnan las siguientes condiciones generales:
 - 1. Que hayan cumplido dos (2) años continuos de servicios al Banco.
 - 2. Que ni el empleado ni su cónyuge posean casa de habitación.
 - 3. Los préstamos serán concedidos solamente para adquisición de vivienda o construcción, sobre lote propio o de su cónyuge, que sea usada como habitación del empleado y de su familia. En caso contrario se le exigirá la cancelación inmediata de la deuda.
 - 4. Los préstamos otorgados a empleados, por el Comité de Vivienda se mantendrán dentro del cupo de empleados, y en las mismas condiciones hasta su cancelación a pesar de que el empleado sea promovido a oficial.
- e. Para cubrir el valor de las escrituras, etc., el Banco otorgará un préstamo de SESENTA Y CINCO MIL PESOS (\$65.000.00) a cuatro (4) años con un interés del 6% anual el cual será

reembolsado con el 100% de la cesantía anual y el 30% de las primas semestrales recibidas por el trabajador previa deducción del pago de los impuestos y primas de seguros sobre el bien adquirido.

Cancelado por el beneficiario el préstamo de \$65.000.00 el empleado abonará al crédito de vivienda, el 10% de sus cesantías anuales hasta el vencimiento de la obligación. Para los préstamos aprobados hasta el 30 de Septiembre de 1984. Para los préstamos nuevos el abono de cesantía será del 20% hasta el vencimiento de la obligación. También una vez haya cancelado el crédito de \$65.000.00 el empleado abonará el 30% del total de las primas recibidas para pagar el seguro de vida y de incendio. El empleado pagará el impuesto predial del valor de su cesantía anual. Estos fondos se depositarán en una cuenta apropiada para ser cancelada directamente por el Banco. De resultar algún excedente del 30% de las primas, después de efectuar el pago de los seguros mencionados, será amortizado el capital quedando a opción del trabajador abonar al capital el excedente que resultare de su auxilio de cesantía anual. Los abonos a capital que se efectúen por parte de los beneficiarios, ingresarán al fondo de vivienda establecido. Los préstamos para reparación física del inmueble, tendrán un máximo de \$350.000.00 con un plazo máximo de diez (10) años con un interés del 6% anual. Un Representante del Sindicato y un Representante del Banco supervisarán tanto al comenzar como al terminar la obra, la correcta aplicación de éste crédito. Se deberá especificar en la solicitud de crédito las obras que se van a llevar a cabo. Un empleado que haya sido favorecido con préstamo de vivienda no podrá solicitar préstamo para reparación hasta que hayan transcurrido cinco (5) años desde el otorgamiento del primero. Solo se otorgarán dos préstamos de reparación de vivienda anual. Los préstamos serán garantizados con hipoteca de primer grado a favor del Banco. Se podrán aceptar hipotecas de segundo grado en favor de la empresa donde labore el cónyuge. Los trabajadores que deseen beneficiarse con el crédito de vivienda deberán presentar, con copia a la Junta Directiva Nacional del Sindicato, sus solicitudes a la Gerencia de Relaciones Industriales en Bogotá desde el primero hasta el 30 de Junio y desde el primero hasta el 31 de diciembre de cada año. Vencido el plazo anterior, las directivas del Banco y el Sindicato procederán a otorgar

Los préstamos dentro de los siguientes treinta (30) días.

Si se dejasen de cumplir cualquiera de estos requisitos no le será considerada la solicitud, de igual forma al empleado que se le compruebe acción fraudulenta en los documentos presentados será excluido y se le aplicará una sanción de tres (3) años para el estudio de una nueva solicitud.

Dentro de las disposiciones del cupo mencionadas anteriormente, se establece un orden de prelación para el estudio y concesión de estos préstamos de acuerdo al sistema de porcentaje siguiente:

ANTIGUEDAD:

Para los dos primeros años	50 puntos
Por cada año sucesivo	100 puntos

ESTADO CIVIL:

Casado o con compañera permanente registrada en el Banco	100 puntos
Solteros	50 puntos
Viudo con obligaciones	100 puntos

OBLIGACIONES:

Casados y Solteros: por cada hijo debidamente reconocido y registrado ante el Banco (legítimo o extramatrimonial)	50 puntos
---	-----------

Solteros sin Hijos que sean cabeza de familia: Por padres mayores de 40 años o huérfanos de Padre	50 puntos
Por conjunto de hermanos menores de 18 años que cursen estudios o mayores inválidos	50 puntos

En caso de existir igualdad de puntaje entre los empleados, primará la antigüedad. El estado civil, dependencia económica y obligaciones a cargo del trabajador, se comprobarán con las partidas de Registro Civil y copia autenticada de

la Declaración de Renta del año inmediatamente anterior del Trabajador y su cónyuge, los solteros sin hijos que tengan sus padres a cargo, la certificación de la Administración de Hacienda de que ellos no declaran, además de certificación de supervivencia de padres y hermanos y certificados de Estudios de los Hermanos. El otorgamiento y manejo de los préstamos de vivienda estará a cargo del Comité de Vivienda, el cual estará integrado por dos (2) Miembros del Sindicato y dos (2) del Banco, los cuales tendrán plenos poderes para exigir documentación adicional, aclaraciones a las mismas y otros aspectos que consideren necesarios preservando la integridad de la reglamentación aquí pactada.

Una vez adjudicados el Comité publicará una lista de todas las solicitudes presentadas que hayan llenado los requisitos con los puntajes de cada trabajador, indicando los empleados favorecidos con los créditos.

Los préstamos deberán ser utilizados en un plazo máximo de Ciento Veinte (120) días siguientes a la fecha de adjudicación. En caso de que el trabajador solicite un nuevo plazo, sólo podrá ser otorgado por el Comité de Vivienda.

Los empleados que a partir de la vigencia de la presente Convención hayan sido favorecidos con el préstamo y no lo utilicen dentro del tiempo estipulado no podrán presentar una nueva solicitud dentro de un tiempo inferior a tres (3) años contados a partir del vencimiento del plazo máximo para utilizar dicho préstamo.

Los trabajadores del Banco que hubieren recibido préstamos de vivienda y llegaren a quedar pensionados directamente por el Banco o por el Instituto de Seguros Sociales, o por ambos, ya sea por pensión de jubilación, de vejez o de invalidez, se les mantendrá el préstamo en las mismas condiciones originalmente pactadas, que cuando eran empleados.

Las solicitudes que no alcanzaren a ser satisfechas, a pesar de haber reunido los requisitos serán devueltas al trabajador para nueva presentación en los subsiguientes plazos.

Los préstamos para adquisición de vivienda y reparación serán otorgados por una sola vez.

El Banco en caso de que un empleado favorecido con un préstamo de vivienda se retire voluntariamente, le concederá el plazo originalmente pactado pero con la misma tasa de interés que para esta época cobre el Banco Central Hipotecario. En caso de que al empleado le fuere terminado su contrato de trabajo, el Banco podrá optar por exigir la cancelación inmediata del saldo insoluto en este momento si la causa es de carácter delictuoso, o concederle el plazo originalmente pactado pero con la misma tasa de interés que para esa época cobre el Banco Central Hipotecario.

Cuando a un trabajador se le cancele su contrato por justa causa y éste acude ante la justicia ordinaria y ella falla a favor del trabajador, el Banco hará la devolución del interés superior al interés pactado.

Un mes antes de reunirse el Comité de Vivienda el Banco dará al Sindicato una relación de los saldos de deudas de cada uno de los Empleados, para conocer el cupo disponible a utilizarse.

BANCO COLPATRIA

A partir de la expedición de este Laudo, créase en el BANCO COLPATRIA un "Fondo de Vivienda", compuesto por los recursos actuales que en el BANCO estén destinados a vivienda de sus trabajadores, más un incremento de VEINTE MILLONES DE PESOS (\$20.000.000.00) MONEDA CORRIENTE, sin que sumados tales recursos éstos puedan ser inferiores a CIEN MILLONES DE PESOS (\$100.000.000) en ningún caso.

Los activos de dicho Fondo serán incrementados por el BANCO en VEINTE MILLONES DE PESOS (\$20.000.000.00) más a partir del día primero (1o.) del mes de enero del año de mil novecientos ochenta y siete (1.987) durante la vigencia de este Laudo.

El Fondo se financiará y alimentará, a más de los recursos

atrás señalados, con el producto de la cartera que se pueda recaudar de los préstamos ya otorgados, por los intereses que ellos produzcan y con las amortizaciones de capital e intereses de los que se concedan en adelante.

Todos los recursos señalados se destinarán por el BANCO a financiar la vivienda de los trabajadores que no la tengan, de acuerdo con las normas que reglamente el Comité de Vivienda y con las aquí contenidas.

Los préstamos que se otorguen con estos recursos, lo mismo que los que se otorguen con los recaudos de los actuales, se destinarán por el BANCO para vivienda de sus trabajadores a la tasa del tres por ciento (3%) trimestral efectivo o sea el uno por ciento (1%) mensual.

Podrán beneficiarse con préstamos de vivienda todos los trabajadores que presten sus servicios al BANCO y sus solicitudes se tramitarán de acuerdo con las reglamentaciones que dicte el Comité de Vivienda.

El Comité de Vivienda podrá aprobar segundas soluciones de vivienda para mejorar viviendas de los trabajadores cuando lo estime conveniente.

Comité de Vivienda

El Fondo Rotatorio de vivienda será administrado por un Comité compuesto de la siguiente manera:

Tres (3) representantes del BANCO, designados por la Presidencia de la Entidad, y dos (2) representantes de los trabajadores designados por la Junta Directiva Nacional del SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DEL BANCO COLPATRIA, los cuales deberán estar prestando sus servicios al BANCO en la ciudad de Bogotá, al momento de su designación.

Cuantía de los Préstamos

El BANCO prestará a sus trabajadores con destino a la adquisición de vivienda, construcción o mejora de ésta o libera-

ción de gravámenes hipotecarios o cancelación de impuestos predial, complementario y contribuciones de valorización, hasta la totalidad del valor comercial del inmueble más la cuota parte de los gastos notariales y de registro que correspondan al trabajador de acuerdo con la escala que reglamente el Comité de Vivienda, sin que en ningún caso el préstamo individual pueda exceder de UN MILLON QUINIENTOS MIL PESOS MONEDA CORRIENTE (\$1.500.000.00) cantidad ésta que se incrementará hasta en un veinte por ciento (20%) a partir del primero (1o.) del mes de enero del año de mil novecientos ochenta y siete (1987).

Reglamentación General de los Préstamos

Los préstamos serán autorizados por el Comité de Vivienda, conforme a la siguiente reglamentación general:

1. Los préstamos serán concedidos para ser amortizados en un plazo máximo de quince años (15), el que se determinará en cada caso particular según la reglamentación que adopte el Comité de Vivienda.
2. Los préstamos se cancelarán por el sistema de cuotas trimestrales de amortización gradual con intereses a la tasa del tres por ciento (3%) trimestral efectivo, o sea el uno por ciento (1%) mensual, durante el plazo.
3. Los trabajadores que se retiren voluntariamente o sean retirados sin justa causa, pagarán desde la fecha de terminación del contrato de trabajo un interés del dieciseis por ciento (16%) anual.
4. Los trabajadores que se retiren voluntariamente con veinte (20) o más años de servicio o que entren a disfrutar pensión de jubilación, pagarán el mismo doce por ciento (12%) anual durante el plazo pendiente de amortización.
5. Cuando el trabajador dejare de pertenecer al BANCO por cancelación del contrato de trabajo a iniciativa patronal por justa causa comprobada ante autoridad competente, el BANCO podrá, a su arbitrio, exigir el pago de la deuda

en un plazo de un (1) año o reajustar el interés al veinte por ciento (20%) anual, a partir del retiro del trabajador y hasta su pago definitivo.

6. Los préstamos serán garantizados por los trabajadores mediante la constitución de obligaciones hipotecarias en primero o en segundo grado sobre el inmueble, seguro de vida e incendio.
7. Los trabajadores a los cuales les sea concedido préstamos para la adquisición de vivienda en las modalidades aquí previstas, autorizarán al BANCO para que les abone trimestralmente el valor de la cesantía a que tengan derecho para cada fecha, así como el cincuenta por ciento (50%) del valor de las primas extralegales, las que se abonarán semestralmente.
8. El valor de la cuota de amortización gradual no podrá exceder del treinta por ciento (30%) del salario que tenga el trabajador en el momento de aprobarse el crédito cuando se trate de adquisición o construcción de casa ni del quince por ciento (15%) si el préstamo está destinado a compras de terreno, solar o inmueble para futura construcción.
9. Sólo podrán recibir los préstamos para vivienda, los trabajadores que reúnan las siguientes condiciones generales:
 - a. Que haya cumplido dos (2) años al servicio del Banco, si son casados, y tres (3) años, si son solteros.
 - b. Que ni el trabajador ni su cónyuge, salvo que estén separados legalmente de bienes, tengan o posean casa de habitación.
 - c. Los préstamos no serán concedidos para la adquisición de finca o casa de recreo ni para compra o construcción de inmuebles destinados únicamente para producción de renta.
11. Dentro de las posibilidades de cupo señaladas atrás, se establecerá por el Comité de Vivienda un orden de prelación para el estudio y concesión de los préstamos, que será básicamente el siguiente:

- a. Trabajadores casados, con hijos, o con compañera permanente previamente registrada en el Banco y con hijos.
- b. Trabajadores casados con sociedad conyugal vigente, sin hijos, o con compañera permanente previamente registrada, sin hijos.
- c. Trabajadores solteros, con obligaciones paternas o familiares.
- d. Trabajadores solteros, con compañera permanente registrada previamente.
- e. Otros empleados, previo concepto del Comité.

En igualdad o similitud de circunstancias, se preferirá al trabajador que tenga mayor antigüedad al servicio del BANCO, su estado civil y el mayor número de personas a cargo del trabajador. En todo caso, el Comité reglamentará el puntaje pertinente y en general se dará su propia reglamentación para el estudio, consideración, concesión y aprobación de los préstamos o créditos de vivienda, con observancia de los lineamientos aquí señalados y dentro de un término de treinta (30) días hábiles siguientes a la fecha de expedición de este Laudo. Por lo demás, sesionará con la frecuencia necesaria y con la totalidad de sus miembros.

BANCO COMERCIAL ANTIOQUEÑO

El Banco prestará hasta 90 sueldos sin que el valor total del préstamo exceda, de acuerdo con la localidad donde labore el empleado de: a) En las ciudades definidas como clase A, la suma de \$1.750.000.00 (Un millón setecientos cincuenta mil pesos) para el primer año de vigencia de la convención, y la suma de \$1.850.000.00 (un millón ochocientos cincuenta mil pesos) para el segundo año de vigencia. b) En las ciudades definidas como clase B, la suma de \$1.650.000.00 (un millón seiscientos cincuenta mil pesos) para el primer año de vigencia de la convención y la suma de \$1.750.000.00 (Un millón setecientos cincuenta mil pesos) para el segundo año de vigencia. c) En las demás ciudades o localidades clasificadas como tipo C. la suma de \$1.450.000.00 (un millón cuatrocientos

cincuenta mil pesos) para el primer año de vigencia de la convención y la suma de \$1.500.000 (un millón quinientos mil pesos) para el segundo año de vigencia. Las partes definirán las ciudades y localidades que quedarán comprendidas en la anterior clasificación, dentro de los quince (15) días hábiles siguientes a la firma de esta Convención, para lo cual las partes designan una comisión de dos (2) miembros de las comisiones negociadoras, uno por el Banco y otro por la ACEB.

PARAGRAFO 1o. El valor de los préstamos no podrá exceder dentro de las cuantías máximas indicadas en este artículo, del 90% del valor comercial del inmueble (casa y terreno); si se trata de compra de terreno los préstamos no podrán exceder del 50% de su valor comercial.

PARAGRAFO 2o. Hasta cubrir la cuantía primitiva que hubiere podido utilizarse en el momento de la aprobación del préstamo inicial, incluyendo el valor de éste, el Banco prestará con destino a mejoras de vivienda hasta la suma que se establezca por perito evaluador, dentro de los límites indicados. Se entiende por mejoras de vivienda, las que no tienen fines tendientes a adquirir renta.

PARAGRAFO 3o. Los préstamos para reparaciones de vivienda, en exceso de lo anterior, sólo se harán en casos de urgencia y dentro de un cupo que señale hasta el 15% de la suma que el Banco debe destinar a préstamos para vivienda.

Con el objeto de conceder préstamos a sus empleados para la adquisición de vivienda o mejora de ella, el Banco mantendrá el 10% de su Capital Pagado y Reserva Legal incrementado en \$85.000.000.00 (ochenta y cinco millones de pesos) los cuales tendrán el carácter de rotativos.

Con el ingreso de estos \$85.000.000.00 (ochenta y cinco millones de pesos) al fondo actual del 10% del Capital Pagado y Reserva Legal, el Banco realizará comité para estudiar y aprobar préstamos dentro de los sesenta (60) días a la firma de la presente convención.

Dentro de las posibilidades de cupo aludidas en los dos artícu

los anteriores, se establecerá un orden de prelación para el estudio y concesión de estos préstamos que será el siguiente:

- a) Empleados casados, con hijos,
- b) Empleados casados, sin hijos.
- c) Empleados solteros, con obligaciones paternas o familiares.
- d) Otros empleados, previo estudio y concepto favorable de la Junta Directiva.

En igual o similitud de circunstancias, se preferirá el solicitante que tenga mayor antigüedad al servicio del Banco.

Cuando cónyuges entre sí que laboren en el Banco estén en turno de vivienda, el puntaje de quien esté en lista más reciente se sumará a quien se encuentre en la más antigua; en este caso al otorgarse el crédito a uno de los cónyuges cesa para el Banco la obligación de hacer primero y segundo préstamo de vivienda para el otro cónyuge.

Auxilio

El Banco concederá al empleado que utilice por primera vez el préstamo para adquisición de vivienda, un auxilio de \$50.000.00 (cincuenta mil pesos).

Para cambio de vivienda con fines de mejora o ampliación de la misma, el trabajador podrá hacer uso de un segundo préstamo hasta por la suma de \$450.000.00 (cuatrocientos cincuenta mil pesos) cuando se trate de un trabajador a quien el Banco le hubiere otorgado préstamo para vivienda con anterioridad al 31 de diciembre de 1.979.

Las solicitudes para segundo préstamo se mantendrán en listas especiales de turno y solamente aprobará uno de estos préstamos por cada cuatro (4) que se concedan por primera vez, cuyas solicitudes hayan sido presentadas en el mismo año.

PARAGRAFO: El Banco dará un auxilio gratuito a quienes se beneficien de estos segundos préstamos, de \$13.000.00 (trece mil pesos).

BANCO DE BOGOTA

Cuantía: Los préstamos para adquisición de vivienda que se otorguen a partir de la vigencia de la presente Convención se determinarán en la siguiente forma: a los ingresos anuales estables del empleado se le sacará el 35% y dicho resultado se multiplicará por 20 sin que el producto de esta operación pueda ser superior a las sumas que más adelante se determinan, como tope máximo de cada préstamo, de acuerdo con la localidad en donde labore el empleado, así: a) en ciudades definidas como clase A, la suma de \$1.750.000 para el primer año de vigencia de la convención y la suma de \$1.850.000 para el segundo año de vigencia; b) en ciudades definidas como clase B, la suma de \$1.650.000 para el primer año de vigencia de la convención y la suma de \$1.750.000 para el segundo año de vigencia; c) las demás ciudades o localidades no comprendidas en las clasificaciones anteriores, la suma de \$1.450.000 para el primer año de vigencia de la convención y la suma de \$1.500.000 para el segundo año de vigencia. Las partes definirán las ciudades y localidades que quedarán comprendidas en la anterior clasificación, dentro de los quince (15) días hábiles siguientes a la firma de esta convención.

Segundos Préstamos: Para este evento, la cuantía del préstamo será hasta de \$500.000. Para tener derecho a un segundo préstamo hasta por la cuantía aquí indicada, el primer préstamo debe haberse otorgado con anterioridad al 10. de Enero de 1980.

Bonificación para vivienda: en los casos de primer préstamo para adquisición de vivienda, el Banco otorgará al empleado una bonificación de \$50.000. Esta bonificación no rige para los segundos préstamos de vivienda previstos en esta Convención.

En cuanto a puntaje, fines, amortización, intereses, plazo y demás aspectos no modificados por esta Convención, continuarán vigentes las reglamentaciones en esta materia, en cuanto no hayan sido superadas.

El Banco cada año antes del 28 de febrero, remitirá a la ACEB una relación de las solicitudes de vivienda formuladas por los

empleados, con sus respectivos puntajes. Así mismo el Banco trimestralmente presentará a la Directiva Nacional de ACEB una relación de los préstamos otorgados de vivienda con los datos correspondientes del beneficiario del préstamo y suministrará el valor del Fondo, el saldo por utilizar y la suma recaudada en el trimestre discriminando los posibles abonos que se produzcan extraordinariamente. En la primera relación trimestral el Banco dará el estado actual de cuenta del Fondo.

BANCO DE CALDAS

La Empresa destinará para el Fondo de vivienda una suma equivalente al 8% de su Capital Pagado y su Reserva Legal de acuerdo con las cifras del Balance anual. El 31 de diciembre correspondiente, se efectuarán los reajustes para conservar esta proporción: los préstamos se otorgarán por una suma hasta de \$1.200.000.00 para el primer año de vigencia de la presente Convención y hasta \$1.300.000.00 para el segundo año de vigencia, todo lo anterior de acuerdo con la reglamentación vigente a la fecha.

El Banco dará, antes de celebrar cada reunión de adjudicación de vivienda, información al Sindicato sobre las solicitudes y disponibilidades por ingresos de cesantía, intereses y abonos a capital, separadamente, del fondo de vivienda y tendrá en cuenta dentro de los reglamentos las inquietudes del mismo sobre el desarrollo de ésta prestación. Igualmente, se entregará relación de las adjudicaciones una vez aprobadas.

Los intereses recaudados por conceptos de préstamos se destinarán a incrementar el fondo.

Al iniciarse la Convención se incrementará el Fondo de Vivienda en \$6.000.000.00 y al empezar el segundo año en otros \$6.000.000.00, imputables uno y otro, a los incrementos subsiguientes del 8% convencional sobre el Capital y Reserva legal. PARAGRAFO 1: El Banco pagará un auxilio al beneficiario del préstamo para adquisición de vivienda por \$30.000.00 para el primer año de vigencia de la presente convención y \$35.000.00 para el segundo año, suma que se destinará a sufragar los gastos notariales y de registro, pertinentes. PARAGRA

FO 2: El reglamento de vivienda existente se modifica en el sentido de elevar a 50 el número de sueldos mensuales a que se tiene derecho para señalar el monto del crédito; y además se modifica la reglamentación en el sentido de rebajar a 20% el valor del salario mensual cuando se tiene cofinanciación, y a 25% del valor del salario mensual cuando no se tiene cofinanciación, esto siempre y cuando los 50 sueldos no alcancen a \$1'200.000.00 o \$1'300.000.00 según el período convencional.

Los intereses de financiación para estos créditos serán: 6% sobre los primeros \$300.000.00, 8% sobre los siguientes \$300.000.00 y 12% sobre el valor restante del préstamo.

BANCO DE COLOMBIA

El Banco de Colombia incrementará los activos del Fondo de Vivienda en la siguiente forma:

Para el primer año de vigencia de la presente Convención, un aumento de CIENTO CINCUENTA MILLONES DE PESOS (\$150.000.000.00) y para el segundo año de vigencia de la Convención, un incremento de CIEN MILLONES DE PESOS (\$100.000.000.00), para completar de esta manera la suma total de SETECIENTOS CINCUENTA MILLONES DE PESOS (\$750.000.000.00).

Se eleva el tope máximo de préstamo por trabajador, así:

Para el primer año de vigencia hasta la suma de UN MILLON OCHOCIENTOS MIL PESOS (\$1.800.000.00) y para el segundo año hasta la suma de UN MILLON NOVECIENTOS MIL PESOS (\$1.900.000.). El otorgamiento de estos créditos se efectuará en concordancia con la reglamentación expedida por el Comité de Vivienda para tal efecto y de conformidad con las normas que regulan esta materia consagradas en convenciones anteriores.

PARAGRAFO: El límite máximo tendrá solamente aplicación para los nuevos préstamos que sean aprobados por el Comité de Vivienda a partir de la fecha de la firma de la presente Convención.

A partir de la fecha de la firma de la presente Convención Co-

lectiva, el Banco reconocerá a los trabajadores a quienes conceda préstamos para vivienda y con el fin de atender gastos notariales y de registro, una bonificación sin carácter salarial, equivalente al 4% del valor del préstamo, bonificación que en ningún caso será inferior de TREINTA MIL PESOS (\$30.000.00) ni superior a SETENTA MIL PESOS (\$70.000.00).

BANCO DE CREDITO

A partir de la vigencia del presente PACTO, se incrementará el cupo individual para préstamos hasta la suma de Setecientos Mil pesos (\$700.000.00), se continuará pagando el auxilio para gastos de escrituras de los beneficiarios del crédito de vivienda hasta por Veinte mil pesos (\$20.000) pagadero por una sola vez, previa presentación de las facturas correspondientes. Así mismo, el Banco incrementará el Fondo para préstamos de vivienda en Tres Millones de pesos (\$3.000.000) quedando éste en Quince Millones de Pesos (\$15.000.000), sujeto en su otorgamiento a la siguiente reglamentación:

- a) Para elevar la solicitud pertinente, el empleado tiene que haber trabajado en el Banco por lo menos tres (3) años.
- b) Puntaje:- Cada año de Servicios al Banco concede dos (2) puntos.
 - Cada hijo legítimo o natural reconocido concede dos (2) puntos.
 - Por cónyuge o compañero (a) permanente debidamente registrados, tres (3) puntos.
 - Otras personas a cargo, debidamente declaradas con anterioridad, se contabilizan en un (1) punto.
- c) Se tendrá en cuenta las evaluaciones de desempeño de los años anteriores, como también el concepto del Jefe Inmediato sobre eficiencia, espíritu de colaboración y cumplimiento en sus labores diarias.
- d) La Junta Directiva del Banco aprobará la solicitud teniendo en cuenta la documentación allegada y la capacidad de endeudamiento del empleado. En caso de empate en el punta

je entre dos empleados, se dará prelación al que tenga más antigüedad en el Banco.

- e) La solicitud de préstamos de vivienda debe presentarse directamente al superior inmediato (Vicepresidente, Gerente de Sucursal o Director de Departamento) quien a su vez la remitirá al Departamento de Relaciones Industriales con su Concepto sobre el particular.

BANCO DE CREDITO Y COMERCIO DE COLOMBIA

A partir de la vigencia de la presente Convención, se modifica el Estatuto de Vivienda en los siguientes aspectos:

1. ADQUISICION DE VIVIENDA Y LIBERACION DE GRAVAMEN HIPOTECARIO:
 - a. Para el primer año de vigencia el monto del préstamo de vivienda será hasta por la suma de \$1.550.000.00 MCTE; para el segundo año de vigencia el monto del préstamo de vivienda será hasta por la suma de \$1.700.000.00 MCTE.
 - b. Tasa de Interés: 6% anual sobre saldos.
 - c. Amortización: 25% del sueldo mensual del beneficiario; 40% de las Primas semestrales; 100% de las cesantías, liquidadas a Enero 31 y Julio 31 de cada año. Entendiéndose que los abonos por concepto de Primas y Cesantías serán directamente a capital.
2. REPARACIONES LOCATIVAS Y/O AMPLIACION DE VIVIENDA:
 - a. Para el primer año de vigencia el monto del préstamo para esta modalidad será hasta por la suma de \$500.000 MCTE; Para el segundo año de vigencia de la convención hasta por la suma de \$600.000.00 MCTE.
 - b. Tasa de interés: 6% anual sobre saldos.
 - c. Amortización: 25% del sueldo mensual de beneficiario; 30% de las primas semestrales; 100% de las cesantías liquidadas a Enero 31 y Julio 31 de cada año. Entendiéndose que los abonos por concepto de Primas y Cesantías serán directamente a capital.

PARAGRAFO: Queda entendido que las condiciones en lo que hace referencia a amortización, se aplicará a todos y cada uno de

Los trabajadores que actualmente son beneficiarios de créditos de Vivienda.

Auxilio para Liberación de Gravámen Hipotecario

A partir del 1o. de noviembre de 1985, este auxilio se otorgará a empleados que salgan favorecidos con préstamo para adquisición de vivienda y/o Liberación de Gravámen Hipotecario, así: Para el primer año de vigencia de la convención \$14.000.00 y para el segundo año de vigencia de la convención \$18.000.00.

BANCO DE OCCIDENTE

La comisión negociadora deja consignado expresamente que el siguiente acuerdo constituye para las partes el estatuto orgánico.

Durante la vigencia de la presente convención el Banco de Occidente concederá a sus trabajadores que califiquen, crédito para adquisición de vivienda hasta por el equivalente a cuarenta y cinco (45) salarios básicos con un tope de un millón quinientos mil pesos (\$1.500.000.00) moneda corriente. Para tener derecho a este tipo de crédito será necesario que el aspirante necesite la vivienda que proyecte adquirir, sólo para su propia habitación. PARAGRAFO: Los créditos para vivienda devengarán un interés del ocho por ciento (8%) anual y para su cancelación gozarán de un plazo hasta de siete años.

Amortización del Crédito

Los créditos para vivienda que el Banco conceda a sus trabajadores serán amortizados en la siguiente forma: a) con el equivalente al treinta por ciento (30%) del salario mensual; b) Con el equivalente al cincuenta por ciento (50%) de las primas legal y extralegal que el trabajador deba recibir en los meses de junio y diciembre de cada año; c) Con el ciento por ciento (100%) del valor de las cesantías que se causen semestralmente. PARAGRAFO: El Banco acepta que en casos especiales el trabajador destine parcialmente el valor de las cesantías para atender el pago del impuesto predial causado sobre la casa de habitación adquirida con el crédito para vivienda que

Le haya sido otorgado, siempre que se trate de vigencia posterior a la contabilización del crédito. El empleado que adquiere un crédito para vivienda autorizará por escrito el Departamento de Relaciones Industriales para que de su salario y demás prestaciones hagan las deducciones antes mencionadas, destinadas a atender la amortización del mismo en la forma como se deja anotada.

Tiempo de Servicio

Para tener acceso al crédito para adquisición de vivienda se requerirá que el interesado lleve laborando al servicio del Banco cinco años continuos. Las solicitudes de crédito para vivienda que presenten los trabajadores del Banco serán evaluadas conforma al siguiente puntaje:

<u>FACTORES</u>	<u>PUNTOS</u>
1. <u>Unidad Familiar</u> Esposa y/o hijos y/o padres que dependan económicamente del trabajador solicitante.	20
2. <u>Composición Familiar</u> Por cada hijo menor de edad hasta el tercero inclusive	10
3. <u>Antigüedad en la Empresa</u> Por cada uno de los primeros cinco años continuos 6 puntos De 6 a 10 años, por cada año diez puntos De once años en adelante por cada año 12 puntos	30 10 12
4. <u>Escala Salarial</u> , durante el primer año, para salarios de \$20.000.00 40 puntos, para salarios entre 20.001.00 y 30.000.00 35 puntos, para salarios mayores de \$30.000 30 puntos; durante el segundo año, para salarios hasta de \$24.000.00 40 puntos, para salarios entre 24.001.00 y \$35.000.00, 35 puntos y para salarios mayores de \$35.000.00 30 puntos.	
5. <u>Tipo de Inversión</u> . Para compra de casa 20 puntos; para cancelación de hipoteca siempre que este gravamen respalde crédito para adquisición de vivienda financiada por Instituciones dedicadas a promover este tipo de crédito, 10 puntos. El puntaje mínimo requerido para tener acceso	

al crédito para adquisición de vivienda serán 120 puntos.

FONDO DE VIVIENDA: Las partes acuerdan que el Banco para atender las solicitudes de crédito para vivienda durante la vigencia de la presente convención constituirá un fondo acumulativo así: Durante el primer año \$65.000.000.00 y durante el segundo año \$80.000.000.00.

Procedimiento

El funcionario del Banco que considere reunir los requisitos establecidos en los artículos anteriores para tener derecho a un crédito de vivienda deberá presentar por escrito la solicitud con el concepto favorable del Gerente de la Sucursal o Regional o del Jefe inmediato si se trata de un funcionario de la Dirección General, por conducto del Departamento de Personal a la Dirección de Relaciones Industriales, donde una vez documentada será remitida a la División de Crédito para el estudio y toma de la decisión. Cuando la solicitud sea aprobada, previamente a la contabilización del crédito el interesado deberá presentar al Departamento de Relaciones Industriales directamente o por conducto del Jefe de Personal Regional, los siguientes documentos: a) Copia autenticada de la escritura por medio de la cual el presunto vendedor adquirió el inmueble; b) certificado de tradición hoy llamado folio de matrícula Inmobiliaria, donde conste que el inmueble que el empleado pretende adquirir, se encuentra libre de toda clase de gravámenes y limitaciones en el dominio. Este certificado debe cubrir mínimo un lapso de 20 años; c) Certificado de la Seccional del Catastro donde conste que el funcionario interesado en el crédito no posee bienes raíces; d) Copia autenticada de la última declaración de Renta; e) Avalúo del Inmueble que el trabajador pretende adquirir, el que deberá realizar preferencialmente un funcionario de la Coordinación de Inmuebles del Banco; f) Certificado de paz y salvo nacional; g) Certificado de paz y salvo Predial; h) Certificado de nomenclatura.

Trámite Jurídico

Cuando los documentos mencionados en el artículo anterior se

encuentren en poder de la Dirección de Relaciones Industriales, serán enviados al Departamento Jurídico de la Dirección General para el estudio de los títulos y elaboración de la correspondiente minuta de la escritura de compraventa y constitución de la hipoteca en primer grado en favor del Banco. Cuando el Departamento Jurídico encontrare vicios o inconvenientes en los títulos presentados por el trabajador, que falten documentos o situaciones por aclarar, así lo hará saber al interesado y mientras la situación no sea aclarada o la documentación completada, se abstendrá de elaborar la minuta.

Los gastos de la escritura de compraventa y constitución de la hipoteca en favor del Banco, los de su registro y la expedición de certificado de tradición o xeroscopia autenticada del folio de matrícula inmobiliaria donde consten los registros de dichos documentos, serán por cuenta del trabajador interesado. Expedidos estos documentos serán presentados a la Dirección de Relaciones Industriales de donde serán remitidos al Departamento Jurídico de la Dirección General para el concepto final. Regresados estos documentos a Relaciones Industriales, autorizará a la Jefatura de Cartera de la Oficina Principal la contabilización del crédito y enviará a Fiduciaria los mismos documentos para su custodia.

Garantía

Sin excepción todo crédito para vivienda deberá estar garantizado con hipoteca abierta de primer grado.

Utilización del Crédito

El empleado favorecido con un crédito para vivienda dispondrá del término de cuatro meses (4) para que lo utilice, vencido dicho término sin haberse contabilizado el crédito perderá el derecho al crédito y para adquirirlo nuevamente deberá presentar nueva solicitud y someterse al turno ordinario. No obstante, en casos especiales el Banco frente a circunstancias suficientemente justificadas podrá conceder prórrogas.

Retiros

A. Si ocurriere el retiro voluntario de un empleado del Banco

que haya sido beneficiado con un crédito para vivienda, a partir de la fecha del retiro se elevará la tasa de interés efectivo que estén pagando los deudores por el sistema del valor constante. B) Si el contrato de trabajo celebrado con un trabajador beneficiado con un crédito para vivienda terminare unilateralmente por parte del Banco con o sin justa causa, el Banco podrá de inmediato declarar vencido el plazo para el pago y exigir el pago total de la deuda.

Venta del Inmueble

Si un empleado beneficiado por un crédito de vivienda enajena ésta o la grava sin autorización escrita por parte del Banco, éste podrá declarar vencido el plazo y exigir el pago total de la obligación pendiente.

Seguros

Todo trabajador beneficiado con un crédito para vivienda constituirá por su cuenta los seguros de vida, incendio, rayo y terremoto, hasta por el monto de la deuda. La Póliza o pólizas serán endosadas al Banco de Occidente o constituidas directamente a nombre del empleado y/o Banco de Occidente y entregadas a éste. Estos seguros deberán ser renovados anualmente mientras exista saldo pendiente en favor del Banco.

Reparaciones Locativas

Dentro del presupuesto para vivienda el Banco se obliga a otorgar crédito para mejoras o reparaciones locativas hasta por el equivalente a diez (10) salarios básicos con un tope de quinientos mil pesos (\$500.000.00) moneda corriente a los trabajadores que lleven laborando al servicio del Banco un mínimo de tres años. Para tener derecho a este tipo de crédito es necesario que el interesado acumule un mínimo de noventa (90) puntos en los términos de los factores anotados. Se deja claramente establecido que siempre tendrán prelación las solicitudes que se presenten para adquisición de vivienda.

Repetición del Crédito para Vivienda

Los funcionarios a quienes se les haya otorgado con anterioridad un primer crédito para adquisición de vivienda podrán solicitar al Comité de Crédito de la Dirección General el estudio de una segunda solicitud para adquirir una vivienda mejor, siempre y cuando el producto de la venta de la vivienda adquirida anteriormente con el primer préstamo sea destinado en su totalidad a la compra de su nueva habitación. En estos casos el nuevo préstamo no excederá del cincuenta por ciento (50%) del valor establecido como primer crédito para adquisición de vivienda. En ningún caso habrá posibilidad de otorgar un tercer crédito para compra de casa.

El Banco estudiará las solicitudes de crédito que presenten los empleados que teniendo casa propia adquirida con dineros no provenientes de crédito del Banco, utilicen el producto de la venta de la vivienda que posean y del crédito que soliciten, para adquirir una mejor vivienda. PARAGRAFO: Los empleados que hayan obtenido un primer crédito para mejoras o reparaciones locativas podrán solicitar al Comité de Crédito el estudio de una segunda solicitud de crédito siempre y cuando lo requiera para adquirir una mejor vivienda y en la compra de la misma se invierta el total del producto de la venta de la casa que el interesado posea.

Auxilio Para Gastos de Escritura

El Banco de Occidente con el fin de que el empleado beneficiado con un crédito otorgado para adquisición de vivienda atienda los gastos de escritura, le otorgará un auxilio por una sola vez, hasta por diecisiete mil pesos (\$17.000.00) moneda corriente o hasta el tope de tales gastos si fueren inferiores a dicha suma, pagaderos contra la presentación de la escritura debidamente registrada y la comprobación de los gastos de escritura.

BANCO DE LA REPUBLICA

El Banco responderá del siguiente sistema de préstamos de vivienda:

a) El Banco de la República mantendrá el fondo de vivienda que actualmente tiene constituido, en el setenta y cinco por ciento (75%) de su capital y reserva, el cual continuará administrado por la Caja de Previsión del Banco; ésta otorgará préstamos de vivienda a los empleados del Banco, afectando dichos recursos, en la misma cuantía, plazos e intereses de aquellos que adjudique afectando sus propios fondos, pero las restantes modalidades serán las que actualmente establece el reglamento de préstamos del Banco. Para aquellos empleados que tengan diez (10) años de servicios y más de cinco (5) luego de haber obtenido el primer préstamo, el Banco concederá los segundos préstamos sometidos a puntaje incrementados a la suma de seiscientos mil pesos (\$600.000.00) con intereses del doce por ciento (12%) anual y plazo de quince (15) años, y los no sometidos a puntaje de doscientos cincuenta mil pesos (\$250.000) con un interés del doce por ciento (12%) anual.

b) El Banco de la República acordará con la Caja de Previsión del Banco de la República, para la vigencia de la presente convención, un sistema que le permita a ésta efectuar primeros préstamos de vivienda a los empleados del Banco dentro de los siguientes parámetros:

Valor: Hasta un millón quinientos mil pesos (\$1.500.000.00).

Intereses: Doce por ciento (12%) anual.

Plazo: Quince (15) años.

Oportunidad: Dos (2) años para los trabajadores casados y cuatro (4) para los trabajadores solteros.

Para atender las cuotas mensuales del préstamo de vivienda (primero o segundo) que le sea otorgado, el empleado comprometerá hasta un treinta por ciento (30%) de su sueldo mensual.

Los primeros y segundos préstamos de vivienda se registrarán por la reglamentación que sobre cuotas establezca la Caja, reglamentación que no establecerá pago extraordinario en virtud de las primas semestrales.

c) El auxilio de cesantía podrá ser liberado cuando el empleado lo solicite para abonarlo a la cancelación total o parcial de gravámenes hipotecarios que haya debido constituir con el Banco Central Hipotecario o con Corporaciones de Ahorro y Vivienda para la adquisición de la vivienda.

También será liberado el auxilio de cesantía cuando quiera que el empleado deba aplicar su valor a la ejecución de reparaciones locativas debidamente comprobadas. Es entendido que el nuevo sistema de liberación de cesantías a que se hace referencia en este literal, cobija a todos los trabajadores que han obtenido préstamos de vivienda.

PARAGRAFO: Los primeros y segundos préstamos que otorgue la Caja de Previsión y aquellos del Banco, son mutuamente excluyentes.

AUXILIO DE VIVIENDA. El Banco reconocerá con destino a gastos notariales y de registro, como auxilio de vivienda para los dos préstamos en conjunto, la suma de ochenta mil pesos (\$80.000.00), dentro de la reglamentación vigente.

BANCO DEL COMERCIO

El fondo para vivienda será el equivalente al diez por ciento (10%) del capital pagado y reserva legal del Banco. El valor de cada préstamo de vivienda será hasta de ochenta (80) sueldos, sin exceder de UN MILLON SEISCIENTOS MIL PESOS (\$1.600.000) MONEDA CORRIENTE y UN MILLON SEISCIENTOS CINCUENTA MIL PESOS (\$1.650.000.00) MONEDA CORRIENTE para el primero y segundo año de vigencia de la Convención, respectivamente.

El Banco auxiliará a cada beneficiario de préstamo de vivienda, con la suma de Cincuenta mil pesos (\$50.000.00) MONEDA CORRIENTE siendo entendido que este auxilio se concederá por una sola vez, para el primer préstamo.

El Banco trimestralmente suministrará a los representantes de la ACEB en el Comité de Vivienda, una relación sobre los préstamos otorgados por cada Oficina, utilizados y no utilizados, y los recaudos por abonos y cancelaciones efectuados en el respectivo trimestre, así como el monto del fondo a la fecha

del listado correspondiente.

En lo aquí no previsto continúan rigiendo las normas convencionales vigentes y los acuerdos consignados en Actas del Comité Convencional de Vivienda.

BANCO DEL ESTADO

El régimen sobre préstamos para financiación de vivienda de los trabajadores del banco será el consagrado en las Resoluciones número 17 del 20 de diciembre de 1978 emanada de la Junta Directiva del Banco y 001 del 6 de junio de 1979 proferida por el Presidente y Vicepresidente Ejecutivo de la Entidad, reglamentaria de la anterior, con la única salvedad de que el Banco podrá descontar, para aplicar semestralmente en los meses de junio y diciembre de cada año a la amortización del crédito de vivienda respectivo, hasta el veinticinco por ciento (25%) de la prima legal y extralegal de servicios.

Fíjase como límite de cuantía para que los empleados puedan acceder a los créditos para financiación de vivienda en el equivalente a setenta (70) sueldos.

El Banco, sin desmejorar las actuales condiciones, revisará la reglamentación vigente en materia de créditos para financiación de vivienda a fin de que permita solventar, en lo posible, las necesidades de vivienda de los empleados. Esta revisión se dará a conocer al Comité de integración para que éste presente las sugerencias que crea pertinentes.

BANCO DE LOS TRABAJADORES

El Banco elevará el Fondo de Préstamos para Vivienda a la suma de Treinta y tres millones de pesos (\$33.000.000.00), para el primer año de vigencia, y a Treinta y ocho millones de pesos (\$38.000.000.00), para el segundo año de vigencia de la presente convención colectiva de trabajo. Estas sumas las aportará el Banco dentro de los tres meses siguientes a la firma de la presente Convención, para el primer año; así mismo dentro de los tres meses siguientes, contados a partir del segundo año de vigencia de la presente Convención.

El cupo máximo del crédito de vivienda para un trabajador será hasta de un millón de pesos (\$1.000.000.00).

Para la utilización de éste Fondo se adopta como Reglamento el que como Anexo No. 2 se incorpora a la presente Convención Colectiva de Trabajo. Este Reglamento será revisado, modificado y actualizado a las nuevas condiciones, por el respectivo Comité de Administración, dentro de los sesenta días siguientes a la firma de la presente Convención.

Parágrafo. Acuerdan las partes integrar una comisión compuesta por dos (2) Representantes del Banco, dos (2) del Sindicato y Uno (1) de la Cooperativa, para que en el término de noventa (90) días, contados a partir de la firma de la presente Convención, estudien, elaboren y aprueben el Reglamento de Vivienda para que la actual Cooperativa de Trabajadores se constituya en Cooperativa de Ahorro, Crédito y Vivienda, con el fin de adelantar los planes para solucionar los problemas de vivienda de los trabajadores del Banco. Lo anterior se complementará con el espíritu de lo señalado por las Actas Nos. 9 y 18 de la presente negociación.

La comisión a que alude el párrafo anterior, será nombrada así: los Representantes del Banco, por la Presidencia del mismo; los Representantes del Sindicato, por la Junta Directiva Nacional del mismo; el Representante de la Cooperativa, por el Consejo de Administración de la misma. Queda entendido que el Reglamento en comentario hará parte de la Convención Colectiva presente.

BANCO GANADERO

Auxilio para el Fondo de Vivienda

Además de lo vigente el Banco aportará durante la vigencia de la presente Convención la suma de CUARENTA Y CINCO MILLONES DE PESOS M/CTE. (\$45.000.000.00), al fondo de vivienda, de los cuales QUINCE MILLONES DE PESOS M/CTE. (\$15.000.000.00) a título de auxilio convencional y TREINTA MILLONES DE PESOS M/CTE. (\$30.000.000.00) como anticipo del 10% de capital y reserva, pagaderos de la siguiente forma:

VEINTE MILLONES DE PESOS MCTE. (\$20.000.000.00) en los primeros diez días de 1986, QUINCE MILLONES DE PESOS M/CTE. (\$15.000.000.00) en los primeros diez días del mes de julio de 1986 y DIEZ MILLONES DE PESOS M/CTE. (\$10.000.000.00) en los primeros diez días del mes de diciembre de 1986.

Amortización de los Créditos de Vivienda

Del total de las cesantías hasta el 31 de diciembre de 1985, el trabajador amortizará el saldo del préstamo del Fondo de Vivienda, siempre y cuando éste sea inferior a \$100.000.00.

A partir del 1° de enero de 1986, aquellos trabajadores activos, que tengan saldo del préstamo por un valor inferior a \$100.000.00, amortizarán el 100% de las cesantías causadas anualmente.

Los préstamos otorgados antes del 31 de diciembre de 1983, tendrán una cuota mínima de amortización de CUATRO MIL PESOS M/CTE. (\$4.000.00) para el año de 1986 y de CINCO MIL PESOS M/CTE (\$5.000.00) para el año de 1987.

Préstamos para Vivienda, Cuantía Máxima

A partir del 1° de enero de 1986 se reajustará el tope máximo para préstamos de vivienda a \$1.500.000.00 para cada préstamo.

Adquisición automática del derecho al préstamo

Al cumplir dos años de servicio al Banco, al trabajador se le dará ingreso automático al listado de turnos de vivienda.

BANCO INDUSTRIAL COLOMBIANO

Durante el primer año de vigencia de la presente Convención, el Fondo de Vivienda actualmente constituido se incrementará en veinte millones de pesos (\$20.000.000.00), para quedar en doscientos millones de pesos (\$200.000.000.00).

Durante el segundo año de vigencia se hará un aporte adicional de veinte millones de pesos (\$20.000.000.00), para quedar así en doscientos veinte millones de pesos (\$220.000.000.00).

BANCO INTERNACIONAL DE COLOMBIA

10. Fondo para Préstamos. A partir del primero (1o.) de Febrero de mil novecientos ochenta y seis (1.986), el Banco, sujeto a las reglamentaciones legales bancarias que rijan la materia, incrementará en cuatro millones de pesos (Ps. 4'000.000.00) moneda legal, la suma que hasta de cuarenta y ocho millones de pesos (Ps.48'000.000.00) moneda legal, venía prestando a sus empleados, para la adquisición de vivienda.

En consecuencia, a partir de la fecha anotada, el Banco de acuerdo con la reglamentación contenida en el presente Plan y demás políticas internas sobre la materia, prestará a sus empleados para la adquisición de vivienda, hasta por una cuantía de cincuenta y dos millones de pesos (Ps.52'000.000.00) moneda legal.

Los préstamos concedidos o que se otorguen a los Oficiales y demás personal excluido de los beneficios de la presente Convención, no se condicionarán como utilizaciones de los fondos disponibles dentro del mencionado cupo.

20. Comités para la Adjudicación de Préstamos. Se establecerá en cada sucursal principal del Banco, un Comité Seccional para Adjudicación de Préstamos de Vivienda, compuesto de seis (6) miembros, tres (3) de los cuales serán nombrados por el Banco y tres (3) por el Sindicato.

Dichos Comités estudiarán las solicitudes de préstamo y las podrán aprobar en principio, por voto favorable de la mayoría. Las aprobaciones impartidas a las solicitudes por los Comités Seccionales, requerirán para su validez, de la ratificación mayoritaria de los miembros del Comité Central, integrado por tres (3) miembros de la Directiva Central Sindical y tres (3) miembros directivos del Banco. Para los fines anotados, el Comité Central se reunirá en la ciudad de Bogotá, en los meses de Febrero y Agosto de cada año. La decisión final sobre cada préstamo será tomada por el Presidente del Banco o por el Oficial a quien éste expresamente designe y por la Junta Directiva

del Banco, quienes podrán considerar y aprobar aquellas solicitudes rechazadas por el Comité Central, siempre y cuando hayan sido otorgados los préstamos correspondientes a las ya aprobadas.

30. Elegibilidad de Empleados. Solo podrán recibir los préstamos para vivienda a que se refiere este Plan, los empleados que reúnan las siguientes condiciones generales:

a) Que hayan cumplido tres (3) años al servicio del Banco en forma continua o discontinua, siempre y cuando, que en este último caso la interrupción sea menor de un (1) año.

b) Que ni el empleado ni su cónyuge posean casa de habitación.

c) Que no posean patrimonio líquido superior a Un millón de pesos (Ps. 1.000.000.00) individualmente, o de un millón doscientos mil pesos (Ps. 1.200.000.00) conjuntamente con el cónyuge.

40. Prelación de Solicitantes. Dentro de las disposiciones de cupo aludidas en el numeral 10. del Artículo 120. de la presente Convención, se establecerá un orden de prelación para el estudio y concesión de los préstamos, que será el siguiente:

a) Empleados casados, con hijos.

b) Empleados casados, sin hijos.

c) Empleados solteros, con obligaciones paternas o familiares.

d) Otros empleados, previa aprobación de la Junta Directiva Central del Sindicato. En igualdad o similitud de circunstancias, se preferirá el solicitante que tenga mayor antigüedad al servicio del Banco.

50. Destinación de los Fondos Prestados. A un mismo empleado no se le podrá otorgar más de un préstamo destinado a vivienda, para cualesquiera de los fines que se mencionan a continuación:

- a) Adquisición de vivienda con su terreno. El empleado podrá adquirir vivienda proindiviso con uno de sus familiares, o en propiedad horizontal.
 - b) Construcción de vivienda en terreno de propiedad del empleado, o de su cónyuge.
 - c) Adquisición de terreno únicamente, con destino a la futura construcción de vivienda. En este caso el empleado deberá comprometerse con el Banco a iniciar la construcción, dentro del plazo prudencial que éste determine.
 - d) Liberación de gravámenes hipotecarios sobre la casa de habitación del empleado. Estos préstamos se concederán únicamente cuando fueren contraídos para la compra del inmueble, o para la construcción de vivienda y a corto plazo.
 - e) Para el pago del impuesto de valorización de la casa de habitación, o del terreno adquirido con destino a la construcción de vivienda.
60. Restricciones. Los préstamos no serán concedidos para la adquisición de finca o casa de recreo, ni para compra o construcción de inmueble destinado únicamente para producción de renta. Los préstamos se concederán exclusivamente para la adquisición de casa o apartamento que vayan a ser habitados por el interesado y/o su familia. Solo con posterioridad a la adquisición y uso de la vivienda, podrá concederse por el Presidente del Banco o por el oficial a quien éste designe expresamente, autorización para arrendar el inmueble, por motivos excepcionales que lo justifiquen.
70. Plazo e Intereses. Los préstamos serán concedidos con un plazo hasta de quince (15) años, y devengarán un interés del cuatro por ciento (4%) anual.
80. Máximo Valor del Préstamo. Para determinar el máximo valor que se podrá prestar en cada caso, se tomarán en cuenta los siguientes límites:

- a) Cuando el préstamo se destine a la construcción o adquisición de vivienda, su cuantía no excederá del equivalente de setenta (70) sueldos básicos mensuales. Cuando se destine a la compra de terreno para futura construcción, el préstamo no excederá del equivalente de quince (15) sueldos básicos mensuales. No se tendrá en cuenta fracciones decimales.

Se entenderá por sueldo básico mensual, el sueldo básico que el empleado esté devengando en el momento de hacer la solicitud, pero el Comité Central de Préstamos para Vivienda, podrá permitir modificaciones en las solicitudes que hayan estado pendientes de estudio por más de un (1) año.

- b) Si se trata de la adquisición o construcción de vivienda, el préstamo no podrá exceder del ochenta por ciento (80%) del valor comercial del inmueble (casa y terreno). Cuando el préstamo se destine a la compra de terreno, su cuantía no podrá exceder del cincuenta por ciento (50%) de su valor comercial.
- c) Cuando se trate de adquisición o construcción de casa, el valor del préstamo, más los intereses, seguros e impuestos, no excederá la cifra que se establece sumando el valor del treinta por ciento (30%) de los sueldos básicos, veinticinco por ciento (25%) de las primas semestrales, y ciento por ciento (100%) de la cesantía, devengados durante el plazo del préstamo. Si el préstamo se destina a la compra de terreno, se usará la misma fórmula, pero tomando en cálculo solamente el quince por ciento (15%) de los sueldos básicos mensuales.
- d) En todo caso, cada préstamo no podrá exceder la suma de un millón seiscientos mil pesos (Ps. 1.600.000.00) moneda legal.

PARAGRAFO. Al equivalente de setenta (70) sueldos básicos para préstamos destinados a la construcción o adquisición de vivienda (literal a., numeral 8o. del presente Artículo), y a la cuantía máxima de un millón seiscientos mil pesos (Ps. 1'600.000.00), (literal d., numeral 8o. del presente

- a) Adquisición de vivienda con su terreno. El empleado podrá adquirir vivienda proindiviso con uno de sus familiares, o en propiedad horizontal.
- b) Construcción de vivienda en terreno de propiedad del empleado, o de su cónyuge.
- c) Adquisición de terreno únicamente, con destino a la futura construcción de vivienda. En este caso el empleado deberá comprometerse con el Banco a iniciar la construcción, dentro del plazo prudencial que éste determine.
- d) Liberación de gravámenes hipotecarios sobre la casa de habitación del empleado. Estos préstamos se concederán únicamente cuando fueren contraídos para la compra del inmueble, o para la construcción de vivienda y a corto plazo.
- e) Para el pago del impuesto de valorización de la casa de habitación, o del terreno adquirido con destino a la construcción de vivienda.

60. Restricciones. Los préstamos no serán concedidos para la adquisición de finca o casa de recreo, ni para compra o construcción de inmueble destinado únicamente para producción de renta. Los préstamos se concederán exclusivamente para la adquisición de casa o apartamento que vayan a ser habitados por el interesado y/o su familia. Solo con posterioridad a la adquisición y uso de la vivienda, podrá concederse por el Presidente del Banco o por el oficial a quien éste designe expresamente, autorización para arrendar el inmueble, por motivos excepcionales que lo justifiquen.

70. Plazo e Intereses. Los préstamos serán concedidos con un plazo hasta de quince (15) años, y devengarán un interés del cuatro por ciento (4%) anual.

80. Máximo Valor del Préstamo. Para determinar el máximo valor que se podrá prestar en cada caso, se tomarán en cuenta los siguientes límites:

- a) Cuando el préstamo se destine a la construcción o adquisición de vivienda, su cuantía no excederá del equivalente de setenta (70) sueldos básicos mensuales. Cuando se destine a la compra de terreno para futura construcción, el préstamo no excederá del equivalente de quince (15) sueldos básicos mensuales. No se tendrá en cuenta fracciones decimales.

Se entenderá por sueldo básico mensual, el sueldo básico que el empleado esté devengando en el momento de hacer la solicitud, pero el Comité Central de Préstamos para Vivienda, podrá permitir modificaciones en las solicitudes que hayan estado pendientes de estudio por más de un (1) año.

- b) Si se trata de la adquisición o construcción de vivienda, el préstamo no podrá exceder del ochenta por ciento (80%) del valor comercial del inmueble (casa y terreno). Cuando el préstamo se destine a la compra de terreno, su cuantía no podrá exceder del cincuenta por ciento (50%) de su valor comercial.
- c) Cuando se trate de adquisición o construcción de casa, el valor del préstamo, más los intereses, seguros e impuestos, no excederá la cifra que se establece sumando el valor del treinta por ciento (30%) de los sueldos básicos, veinticinco por ciento (25%) de las primas semestrales, y ciento por ciento (100%) de la cesantía, devengados durante el plazo del préstamo. Si el préstamo se destina a la compra de terreno, se usará la misma fórmula, pero tomando en cálculo solamente el quince por ciento (15%) de los sueldos básicos mensuales.
- d) En todo caso, cada préstamo no podrá exceder la suma de un millón seiscientos mil pesos (Ps. 1.600.000.00) moneda legal.

PARAGRAFO. Al equivalente de setenta (70) sueldos básicos para préstamos destinados a la construcción o adquisición de vivienda (literal a., numeral 8o. del presente Artículo), y a la cuantía máxima de un millón seiscientos mil pesos (Ps. 1'600.000.00), (literal d., numeral 8o. del presente

Artículo), solo podrán aspirar aquellos empleados a quienes se les apruebe el beneficio, con posterioridad a la firma de la presente Convención.

- 9o. Aporte del Empleado. La diferencia entre el valor del préstamo y el valor del inmueble, será financiada por el empleado. Este deberá demostrar previa y claramente que dispone de la totalidad de la suma que le corresponde aportar.
- 10o. Garantías y Seguros. Los préstamos estarán garantizados y protegidos con Hipoteca en Primer Grado sobre el inmueble, con el Auxilio de Cesantía, con el Seguro de Vida, que el empleado contrate en cualquier compañía de seguros, y con el seguro contra Incendio que el empleado deberá contratar por una suma no inferior al valor de la obligación. Las primas de seguro de vida e incendio, así como todos los impuestos sobre el inmueble, serán pagados por el empleado.

Sujeto a concepto jurídico y aprobación del Comité Central de Vivienda, el Banco, manteniendo Hipoteca en Primer Grado, estudiará la posibilidad de aceptar Hipoteca en Segundo Grado, a favor de otras entidades, siempre y cuando no se lesionen los intereses del Banco ni del empleado.

- 11o. Amortización de los Préstamos. Cada préstamo se pagará por el sistema de cuotas mensuales y especiales de amortización gradual, en la siguiente forma:

- a) Se fijará una cuota mensual que no podrá exceder del treinta por ciento (30%) del sueldo básico mensual que devengue el empleado en la fecha de cancelación de cada cuota, cuando se trate de adquisición o construcción de casa; ni del quince por ciento (15%), si el préstamo está destinado a la compra de terreno para futura construcción.

Sin embargo, dependiendo de la destinación del crédito la cuota mensual no podrá ser inferior al veinticinco por ciento (25%) del sueldo básico mensual, si se trata de crédito para adquisición o construcción de vivien

da; ni del quince (15%) del sueldo básico mensual, si el préstamo está destinado a la compra de terreno para futura construcción.

- b) El empleado abonará a la deuda pendiente, el veinticinco por ciento (25%) de las Primas Semestrales que recibía del Banco a cualquier título.
- c) El Banco liquidará en forma automática el producto anual del Auxilio de Cesantía correspondiente al empleado, para aplicar su valor a la deuda pendiente.
- d) El empleado puede hacer abonos extraordinarios a la deuda a su cargo, siempre que no sean inferiores a cincuenta mil pesos (Ps. 50.000.00) moneda legal.
- e) Tanto en el caso de aplicación del producto de la cesantía, como en el de abono extra, habrá lugar a ajustar las cuotas mensuales de amortización.

12o. Auxilio para Vivienda. El Banco auxiliará al empleado que reciba un préstamo para vivienda, hasta con el cinco por ciento (5%) del valor del crédito, con un máximo de cuarenta mil pesos (Ps.40.000.00) moneda legal.

Parágrafo. A la nueva cuantía fijada como máximo Auxilio para vivienda, solo podrán aspirar aquellos empleados a quienes se les apruebe el crédito para adquisición de vivienda, con posterioridad a la firma de la presente Convención.

13o. Término para la Utilización de los Préstamos. Los créditos aprobados bajo el presente Plan, deberán ser utilizados dentro de los tres (3) meses anteriores a la fecha en que el Banco notifique por escrito la aprobación del préstamo, al beneficiario del mismo.

Cualquier desviación a lo previsto en el párrafo anterior, requerirá además del cumplimiento de las formalidades propias del Plan, la aprobación previa del Comité Central para Adjudicación de Préstamos de Vivienda.

Parágrafo. Los empleados beneficiarios de créditos para adquisición de vivienda, aprobados bajo el Plan de la Convención anterior y aún no utilizados, podrán aspirar a los nuevos beneficios que se pactan en el Artículo a que corresponde este numeral, renunciando previamente y por escrito al crédito aprobado a su favor, dentro de un plazo no mayor de noventa (90) días contados a partir de la fecha en que se suscriba la presente Convención.

- 14o. Retiro del Empleado. En caso de que el empleado se retire del Banco, seguirá gozando del plazo estipulado para el pago de la deuda en la respectiva hipoteca, pero el saldo del préstamo devengará un interés igual al bancario ordinario que rija en el mercado para obligaciones a corto plazo, más un (1) punto. El Banco podrá reajustar el tipo de interés, en toda ocasión en que las reglamentaciones vigentes sobre obligaciones a corto plazo, así lo permitan.
- 15o. Reglamentación del Plan. La Presidencia del Banco, o el Oficial a quien ésta designe expresamente, reglamentará la tramitación de los préstamos contemplados en este Plan.

BANCO POPULAR

Fondo Rotatorio de vivienda

- a) A partir del primero (1o.) de Enero de mil novecientos ochenta y seis (1986), aumentase en Noventa Millones de pesos (\$90.000.000.00), para un total de SEISCIENTOS NOVENTA MILLONES DE PESOS MONEDA CORRIENTE (\$690.000.000.00), el monto del Fondo Rotatorio de Vivienda en la modalidad del 4% de interés anual.
- b) A partir del primero (1o.) de Enero de mil Novecientos Ochenta y Siete (1987) la cuantía de este Fondo se incrementará en Sesenta Millones de pesos más (\$60.000.000.00) para un total de SETECIENTOS CINCUENTA MILLONES DE PESOS MONEDA CORRIENTE (\$750.000.000.00).

PARAGRAFO 1. A partir de la fecha de vigencia de la presente Convención Colectiva, el Banco Popular continuará pagando el auxilio equivalente al 10% del monto de la financiación y el 2% adicional por cada hijo legítimo o natural legalmente reconocido, a todos los empleados que se beneficien de créditos de vivienda en la modalidad del 4% de interés anual.

PARAGRAFO 2. Tendrán derecho a beneficiarse de créditos de vivienda en la modalidad del 4% de interés anual, todos los trabajadores escalafonados al servicio del Banco.

PARAGRAFO 3. Al trabajador que en el momento de su retiro voluntario, se le hubiere comunicado, por parte del Banco, la aprobación de un crédito de vivienda al 4% de interés anual, conservará el derecho al mismo, siempre y cuando haga uso del préstamo dentro de los tres (3) meses siguientes a su retiro; llenando previamente todos los requisitos exigidos por el Banco.

Crédito Automático para Vivienda

A partir del primero (1o.) de Enero de 1986 el trabajador escalafonado que haya cumplido o cumpla ocho años y tres meses de servicios a la Entidad, tendrá derecho a un crédito automático hasta por un monto máximo de UN MILLON DE PESOS MONEDA CORRIENTE (\$1.000.000.00) con interés del 4% anual. Para gozar de este crédito automático, el trabajador deberá llenar los requisitos establecidos para el crédito de vivienda en la modalidad del 4% anual y gozará de los auxilios y derechos contemplados en el Artículo 6o. de la presente Convención Colectiva.

Es entendido que las sumas prestadas en virtud de este Artículo, no hacen parte del Fondo Rotatorio de crédito para vivienda en la modalidad del 4% anual señalado en el Artículo 6o. de esta Convención Colectiva de Trabajo.

BANCO ROYAL COLOMBIANO

Para los signatarios o adherentes al presente Pacto Colectivo el banco incrementará el cupo máximo individual para préstamos de vivienda, en \$100.000.00 (cien mil pesos) quedando éste en la suma de \$1.100.000.00 (Un Millón Cien Mil pesos). Lo ante-

rior para cargos hasta PG-11.

Para cargos superiores, veáse sección 4.a.(2).

La política y procedimientos están contenidos en las siguientes secciones de esta cláusula.

1. PROPOSITO DE LOS PRESTAMOS

El propósito de los préstamos se divide en dos grupos de finalidades así:

a. Adquisición

- (1) Adquisición de inmueble para vivienda (el empleado debe tener un 15% como mínimo para aportar de sus propios recursos).
- (2) Construcción de vivienda en terreno de propiedad del empleado o de su cónyuge.
- (3) Adquisición de terreno con destino únicamente a la futura construcción de vivienda. (El empleado debe tener un 15% como mínimo para aportar de sus propios recursos).
- (4) Cancelación de obligaciones hipotecarias (Sistema UPAC) originadas en la adquisición de vivienda.

b. Mejoras

- (1) Reparaciones, ampliaciones o mejoras de vivienda del empleado.
- (2) Para cambio de vivienda.

2. EXCLUSIONES

- a. Los préstamos no serán otorgados para los fines previstos en la sección 1.a., cuando:
 - (1) El empleado ya posee vivienda en el perímetro de una ciudad.
 - (2) Para compra de casa o finca de recreo.

- (3) El cónyuge del empleado posea vivienda adquirida después del matrimonio.
- b. Los préstamos no serán otorgados para los fines previstos en la sección 1.b., cuando:
- (1) Estén destinados a casa o fincas de recreo.
 - (2) Estén destinados a casas productoras de renta.
 - (3) Estén destinados al cambio de una de las casas del empleado.
 - (4) El empleado tenga un saldo pendiente de un préstamo de vivienda o cuando no hubiese transcurrido al menos doce meses desde la fecha de cancelación del último.

3. CUPO GENERAL

El cupo general dispuesto por el banco para los préstamos de la sección 1. será de \$50.000.000, con las adiciones que se preveen en la sección 4.a. (2) y 4.b. (2) de esta cláusula.

4. CUPO INDIVIDUAL E INTERESES

El cupo individual para los préstamos es como sigue:

- a. Préstamos previstos en la Sección 1.a.
- (1) Hasta 60 meses de sueldo básico, con un máximo de \$1.100.000 para empleados en cargos hasta de nivel PG11. Intereses del 12% anual. Hasta este nivel el cupo general será de \$25.000.000.
 - (2) Límite discrecional para empleados en cargos de PG-13 en adelante.

Los primeros \$1.100.000 serán con intereses del 12% anual y el exceso al 15% anual. Desde este nivel en adelante el cupo general será de \$25.000.000.

b. Préstamos previstos en la Sección 1.b.

(1) Hasta \$300.000 (o hasta \$500.000 si el préstamo es para cambio de vivienda y el empleado no ha recibido anteriormente en cualquier tiempo un préstamo para los fines previstos en la sección 1.a.) para empleados en cargos hasta de nivel PG-11 con intereses al 12% anual.

(2) Límite discrecional para empleados en cargos de nivel PG-13 en adelante.

Los primeros \$300.000 serán con intereses del 12% y el exceso al 15% anual.

PARAGRAFO: El monto de los préstamos que se otorguen en esta forma, se considerarán de acuerdo con el cargo y productividad del empleado.

c. Asignación de los Cupos

En los meses de enero, abril, julio y octubre de cada año se determinarán los beneficiarios de los préstamos de vivienda previstos en la sección 1.a. y 1.b. con base en los resultados que arroja la selección a que se refiere la sección 8.b.

d. Plazo para Utilización del Cupo

Los empleados favorecidos con los préstamos a que se refiere la sección 1.a. dispondrán de un plazo de 90 días calendarios a partir de la fecha en que les sea notificada la asignación. En caso contrario, el cupo le será otorgado al empleado que le siga en turno y su solicitud deberá ser presentada nuevamente por el valor igual al solicitado.

5. BONIFICACION

El banco concederá una bonificación, por una sola vez, cuando otorgue un préstamo para los fines previstos en la sección 1.a., con el fin de ayudar al empleado a sufragar los

gastos notariales, de registro, etc. La bonificación se entregará en el momento de constituirse la hipoteca correspondiente. Los montos de la bonificación serán determinados de la siguiente manera:

a. Préstamos otorgados según la sección 4.a. (1)

5% del valor del préstamo con un máximo de p.30.000.

b. Préstamos otorgados según la sección 4.a.(2)

5% del valor del préstamo con un máximo de P.60.000.

Esta bonificación no es factor constitutivo de salario.

6. PLAZOS Y FORMA DE PAGO

a. Los préstamos para los fines previstos en la sección 1.a. tendrán un plazo hasta de 15 años y su liquidación mínima se hará así:

-30% del sueldo básico mensual que devengue el empleado en el momento de recibir el préstamo, para cubrir abono a capital e intereses.

-25% del valor total de las primas semestrales que recibe el empleado en el mes de junio de cada año.

-100% de la cesantía parcial del empleado liquidada se mestralmente en junio y diciembre de cada año.

b. Los préstamos para los fines previstos en la sección 1.b. tendrán un plazo hasta de cinco años y su liquidación mínima se hará así:

-15% del sueldo básico mensual que devengue el empleado en el momento de recibir el préstamo, para cubrir abono a capital e intereses.

-12.5% del valor total de las primas semestrales que reciba el empleado en junio y diciembre de cada año.

-50% de la cesantía parcial del empleado liquidada semestralmente en junio y diciembre de cada año.

7. GARANTIAS

a. Los préstamos concedidos para los fines previstos en la sección 1.a. deberán ser garantizados así:

(1) Hipoteca de primer grado - mínimo por el valor del préstamo.

(2) Seguro de Vida - mínimo hasta por el valor del préstamo.

(3) Seguro de Incendio - mínimo hasta por el valor del préstamo.

PARAGRAFO. Se considerará hipoteca de segundo grado cuando exista otra financiación de una corporación de ahorro y vivienda.

Sin perjuicio de lo anterior, el banco podrá exigir, en estos casos, garantías adicionales.

b. Los préstamos concedidos para los fines previstos en la sección 1.b. deberán ser garantizados así:

- En la misma forma señalada en la sección 7.a. cuando el monto sea o exceda de \$300.000. Por montos inferiores a éste el pagaré podrá ser firmado conjuntamente con el cónyuge del empleado u otro codeudor a satisfacción del banco o presentar otro tipo de garantía.

8. ELEGIBILIDAD

a. Tiempo de Servicio

Para participar en el plan de vivienda, el empleado deberá haber prestado sus servicios al banco por el período mínimo siguiente, en forma continua o discontinua.

- (1) Cinco años para los préstamos previstos en la sección 1.a., si su cargo es de nivel igual a PG-11 o inferior.
- (2) Tres años para los préstamos previstos en la sección 1.b., si su cargo es de nivel igual a PG-11 o inferior.
- (3) Dos años para los préstamos previstos en la sección 1.a. si su cargo es de nivel igual o superior a PG-13.

b. Elección de Beneficiarios y Turnos para Adjudicación de los Préstamos.

La elección de los beneficiarios de los préstamos y sus turnos respectivos se harán por el sistema de puntaje determinado así:

- (1) Un (1) punto por reunir el tiempo de servicio mínimo requerido.
- (2) Un (1) punto por cada informe anual de desempeño que durante los últimos dos años haya sido calificado de "BUENO" (o 4).
- (3) Tres (3) puntos por cada informe anual de desempeño que durante los últimos dos años haya sido calificado de "Muy Bueno" o "Excelente" (o 5 a 7).
- (4) Un (1) punto si el préstamo es solicitado por primera vez.
- (5) El puntaje mínimo requerido para ser beneficiario de un préstamo será de 5.
- (6) En caso de empates los turnos se distribuirán por niveles de cargos de mayor o menor y si aún persistiere un empate entre dos o tres empleados de un mismo nivel, se recurrirá al orden de antigüedad.

9. DOCUMENTACION

- a. Las solicitudes (forma 340) para los préstamos previstos en la sección 1.a. deberán ser acompañada de las fotocopias de las declaraciones de renta del empleado y de su cónyuge (si es casado) de los últimos dos años.
- b. Las solicitudes (forma 340) para los préstamos previstos en la sección 1.b. deberán ser acompañadas de los siguientes documentos :
 - (1) Copias de la declaración de renta del empleado y de su cónyuge (si es casado) de los últimos dos años.
 - (2) Presupuesto de la obra por reparación o mejoras a la vivienda.
- c. Para hacer un desembolso de un préstamo de los previstos en la sección 1.a. y 1.b.(2), el empleado beneficiario deberá presentar la siguiente documentación:
 - (1) Certificado de Tradición (o Libertad) del inmueble expedido por la Oficina de Registro de Instrumentos Públicos.
 - (2) Una copia de la Escritura Pública sobre la propiedad del inmueble a comprar.
 - (3) Certificado de deuda expedido por el acreedor en caso de cancelación de obligación hipotecaria.
 - (4) Avalúo comercial del inmueble practicado por una entidad dedicada a estos menesteres.
- d. La minuta de la Escritura de Compra-Venta e hipoteca, lo mismo que el estudio de títulos serán elaborados por el abogado de la sucursal.
- e. Para hacer un desembolso de un préstamo de los previstos en la sección 1.b. (1) será necesario la presentación del contrato de la obra por reparación o mejoras dentro de los 60 días siguientes al recibo del presta-

mo, presentar los originales de los recibos de pago o facturas por las obras o materiales utilizados. Copias de esta documentación, debidamente autenticadas por la sucursal, serán enviadas a la Dirección General.

f. Tan pronto la operación de Compra-venta, hipoteca y registro de un préstamo de vivienda haya sido efectuada, la siguiente documentación deberá ser enviada a la Dirección General:

(1) Primera copia de la Escritura Pública de la Compra-venta e hipoteca.

(2) Certificado de Tradición (o libertad) del inmueble adquirido, expedido por la Oficina de Registros Públicos, en donde figura ya la operación efectuada.

(3) Originales de las pólizas de Seguro de Vida e Incendio, en caso de que el empleado haya contratado los seguros en forma independiente, es decir, que no haya deseado ingresar a las pólizas de grupo que el banco mantiene en Bogotá.

g. Anualmente, se deberá enviar a la Dirección General los siguientes documentos en relación con préstamos hipotecarios:

(1) Copia o fotocopia de los recibos de pago del Impuesto Predial, por lo menos del año inmediatamente anterior.

(2) Originales de los recibos de pago de la prima de los seguros de vida e incendio, en caso de que éstos se hayan contratado según lo indicado en la sección 9.f.(3).

10. DISPOSICIONES VARIAS

a. La entrega de los fondos de los préstamos para los fines previstos en la sección 1.a. y 1.b.(2) se hará contra la constitución de la hipoteca o garantía correspondiente.

No obstante lo anterior, el banco podrá autorizar adelan

tos hasta de un 20% del valor del préstamo para la constitución de las arras a la firma de la promesa de compra-venta.

- b. El banco verificará la inversión de los préstamos desembolsados para los fines previstos en la sección 1.b. (1) en la forma que indicará en las aprobaciones correspondientes.
- c. En caso de que todo o parte de los fondos de un préstamo entregado no sea utilizado, el empleado deberá hacer la devolución correspondiente.

La utilización de los fondos de un préstamo de vivienda para fines diferentes a los solicitados será causal de mala conducta y el empleado se hará acreedor a las sanciones legales o internas que sean procedentes.

BANCO SUDAMERIS COLOMBIA

Préstamos de Vivienda

- a) Los préstamos para adquisición de vivienda serán de UN MILLON QUINIENTOS MIL PESOS (\$1.500.000.00) M/CTE. para el primer año y de UN MILLON SETECIENTOS MIL PESOS (\$1.700.000) M/CTE. para el segundo año de vigencia de la presente Convención.
- b) Los préstamos para reparación y ampliación de vivienda serán de CUATROCIENTOS CINCUENTA MIL PESOS (\$450.000.00) M/CTE., para el primer año y de QUINIENTOS MIL PESOS (\$500.000.00) M/CTE., para el segundo año de vigencia de la presente Convención.

Auxilio de Vivienda

El BANCO auxiliará a todos los trabajadores a quienes les ha ya aprobado el préstamo de vivienda, con el DIEZ POR CIENTO (10%) del valor de éste, si son casados y con el SIETE POR CIENTO (7%), si son solteros. En ningún caso, el auxilio de vivienda podrá exceder de OCHENTA MIL PESOS (\$80.000.00)M/CTE.

PARAGRAFO: El auxilio se le entregará al trabajador en el momento de la firma de la Promesa de Compra-venta, o a la firma del respectivo pagaré, en los demás casos.

BANCO TEQUENDAMA

El Banco destinará al otorgamiento de préstamos para vivienda a sus trabajadores, de acuerdo con la reglamentación expedita por la Junta Directiva, una partida equivalente al cinco por ciento (5%) del capital pagado de la entidad a 31 de diciembre de 1983.

CAJA DE CREDITO AGRARIO, INDUSTRIAL Y MINERO

Fondo de Préstamos para Vivienda de Empleados. Cuantía

El fondo de Préstamos para Vivienda de Empleados estará conformado por el valor de las cesantías de sus trabajadores que maneja la Caja por delegación expresa del Fondo Nacional del Ahorro; dicho Fondo será incrementado con un aporte de la Caja de trescientos treinta y ocho millones de pesos (\$338.000.000.00) durante el lapso de esta Convención.

A partir del vencimiento de esta Convención y en lo sucesivo, el aporte de la Caja será del 15% de la diferencia resultante entre el valor de las cesantías consolidadas a 31 de Diciembre del año inmediatamente anterior a la fecha de entrada en vigencia de la respectiva Convención y el valor de la cartera vigente del Fondo, a esa misma fecha.

Fondo Préstamos para Vivienda. Incrementos

La Caja aplicará semestralmente, en Enero 15 y en Julio 15, por presupuesto, una suma equivalente al monto de los intereses recibidos por concepto de préstamos de vivienda a sus trabajadores, durante el semestre inmediatamente anterior.

Préstamos para Vivienda. Solicitudes y Aprobaciones

Las solicitudes se recibirán en los meses de Febrero, Junio y Octubre de cada año. Se efectuarán las aprobaciones de di-

chos créditos a más tardar en la segunda quincena de los meses de Enero, Mayo y Septiembre de cada año. Para tal efecto la Caja presupuestará las sumas necesarias de acuerdo con la disponibilidad del Fondo.

Fondo Préstamos de vivienda. Reintegro de Cuotas

Para efectos de cuantificar la disponibilidad del Fondo de vivienda, la Caja reintegrará semestralmente a dicho Fondo, en Enero 15 y Julio 15, las sumas recibidas por concepto de pagos de cuotas efectuadas por sus trabajadores sobre préstamos de vivienda, durante el semestre inmediatamente anterior; estas sumas no constituyen un aumento en el capital del Fondo de Vivienda.

Préstamos de Vivienda. Cuantía

Las Cuantías máximas para los préstamos de vivienda serán las siguientes para la vigencia de la Convención:

- a) Para Construcción o adquisición \$1.350.000.00.
- b) Para terminación de construcción \$1'000.000.00.
- c) Para liberación de gravámenes hipotecarios constituídos en Upacs, Banco Central Hipotecario, ICT y particulares \$1.300.000.00.
- d) Para cuota inicial \$850.000.00.
- e) Para adiciones \$750.000.00
- f) Para reparaciones \$750.000.00

Intereses, Plazos y Otros

Para los préstamos otorgados a partir de la vigencia de la presente Convención regirán los siguientes plazos e intereses:

1. Para sueldos básicos hasta \$35.156.00 para el primer año de vigencia y para sueldos básicos hasta de \$42.188.00

para el segundo año de vigencia:

- a) Plazos hasta 10 años: intereses 5% anual y seguro de vida 1%.
 - b) Plazos superiores a 10 años y hasta 20 años: interés 7% anual y seguro de vida 1%.
2. Para sueldos básicos superiores a \$35.156.00 para el primer año de vigencia y para sueldos básicos superiores a \$42.188.00 para el segundo año de vigencia:

- a) Plazos hasta 10 años: interés 7% anual y seguro de vida 1% anual.
- b) Plazos superiores a 10 años y hasta 15 años: interés 9% anual y seguro de vida 1%.

En caso de retiro del trabajador, la Caja no elevará los intereses pactados ni disminuirá el plazo de amortización del préstamo, siempre y cuando lleve al servicio de la Caja tres (3) años o más.

PARAGRAFO 1. Los topes de los sueldos para intereses y plazos se aumentarán anualmente de acuerdo al incremento de los sueldos.

Abonos a Capital y pago Anticipado de Cuotas

Cada año el trabajador podrá solicitar la liquidación parcial de censatías para la amortización de capital o pago anticipado de cuotas, comprometiéndose la Caja a abonar en forma inmediata y de una sola vez la totalidad de la cesantía liquidada por ese concepto.

Tres meses después del abono a capital entrarán en vigencia las nuevas cuotas mensuales de amortización resultantes de la reestructuración del crédito.

Cuando el trabajador efectúe pago de cuotas anticipadas la Caja le devolverá los intereses sobre las mismas.

Descentralización

La Caja descentralizará el trámite y pago de los créditos de vivienda una vez aprobados por el Comité correspondiente de Casa Principal, ubicándolos en las Sucursales o Agencias respectivas, sin necesidad de que estos regresen a Casa Principal o a las Gerencias Regionales para su autorización y pago.

Préstamos de Vivienda. Capacidad de Endeudamiento

Los descuentos mensuales del crédito otorgado por la Institución solamente, o por esta y otras entidades, no podrá sobrepasar el 40% del sueldo básico más la prima de antigüedad. El comité paritario de Vivienda Caja-Sindicato, previa comprobación por parte del Departamento de Desarrollo de Personal de que el empleado dispone de otros ingresos propios y permanentes, podrá aceptar que el límite del 40% se establezca sobre la suma del sueldo total del empleado más el monto mensual de otros ingresos. Se entiende que la suma equivalente al 40% comprende los valores correspondientes a las dos fuentes de ingresos para amortización.

En las solicitudes siempre se deberán indicar los otros ingresos periódicos mensuales que se tengan fuera del sueldo, pues sobre la base de estos se estudiará la financiación por parte de otras entidades en caso de que así se solicite. Las cifras por estos conceptos deben aparecer denunciadas en la declaración de renta, y en el balance de los bienes de capital si provienen de estos. Es aceptable incluir los sueldos o entradas del cónyuge.

Con posterioridad a la presentación de la solicitud, no se tendrán en cuenta los que se hayan denunciado.

Vale aclarar que como otros ingresos no se aceptará el arrendamiento total o parcial del inmueble al cual se destinará el producto del préstamo. La capacidad de endeudamiento descrita en esta cláusula podrá aumentarse con la pignoración voluntaria del 25% de las primas semestrales, exceptuando la Prima Escolar.

PARAGRAFO. Después de diez (10) años de concedido un crédito

para vivienda, el trabajador tendrá derecho a un nuevo crédito para adquisición, y después de dos (2) años de haber obtenido un crédito para adquisición de vivienda, terminación de construcción, adiciones o reparaciones, podrá obtener nuevos créditos para terminación de construcción, adiciones o reparaciones, con el lleno de los requisitos establecidos en esta Convención.

Préstamos de Vivienda

Para efectos de los préstamos de vivienda se establecen los siguientes puntajes:

a) Por personas a cargo:

Por cada hijo, hasta un número de 5: 1 punto; por cada persona a cargo que no sea hijo, hasta un número de 4: 1 punto. La certificación sobre el número de hijos y personas a cargo la expedirá la Caja en la dependencia sede del trabajador solicitante.

b) Para quienes soliciten crédito de vivienda y no hayan sido favorecidos anteriormente con préstamos en cualquiera de las modalidades: 3 puntos.

c) Por antigüedad:

Con tres años cumplidos	1 punto
Con cuatro años cumplidos	2 puntos
Con cinco años cumplidos	3 puntos
Con seis años cumplidos	4 puntos
Con siete años cumplidos	5 puntos
Con ocho años cumplidos	6 puntos
con nueve años cumplidos	7 puntos
Con diez años cumplidos	8 puntos
Con once años cumplidos	10 puntos
Con doce años cumplidos	12 puntos
Con trece años cumplidos	14 puntos
Con catorce años cumplidos	16 puntos
Con quince años cumplidos	18 puntos
Con diez y seis o más años sin sujeción a puntaje.	

d) Por cuantía:

Para trabajadores que soliciten hasta \$870.000.00, tres puntos adicionales.

De \$870.001.00 hasta \$1.350.000.00, dos puntos adicionales.

De \$1.350.001.00 en adelante, un punto adicional.

e) Por patrimonio:

De \$0 hasta \$500.000.00, 5 puntos.

De \$500.001.00 a \$650.000.00, 4 puntos.

De \$650.001.00 a \$700.000.00, 3 puntos.

De \$700.001.00 a \$1'000.000.00, 2 puntos.

De \$1.000.000.00 en adelante, 1 punto.

Auxilio de Vivienda

La Caja pagará a partir de la vigencia de la presente Convención, a cada trabajador a quien se le apruebe un crédito para construcción inicial, adquisición de vivienda, cuota inicial y liberación de gravamen siempre y cuando el trabajador no haya recibido auxilio de vivienda por ninguna modalidad, un auxilio de (\$35.000.00) treinta y cinco mil pesos para el primer año de vigencia de la Convención 1.986 - 1.988 y de (\$40.000.00) cuarenta mil pesos para el segundo año. Este auxilio se pagará una vez la Caja apruebe el estudio de títulos.

Préstamo de vivienda. Plazo Utilización

El plazo para consecución de vivienda, una vez aprobado el préstamo, se fija en ciento ochenta (180) días prorrogables a juicio de la Caja.

Préstamo de vivienda. Plazo muerto y plazo de gracia

Plazo muerto. Se concederá a los beneficiarios de créditos para vivienda un plazo de tres (3) meses, durante el cual no

se pagarán intereses ni amortización a capital. Este plazo se contará así:

A quienes suscriban el pagaré del primero (1) al quince (15) del mes, se tomará como fecha de partida para el plazo muerto, el treinta del mes anterior. Si éste se firma del 16 al 30 del mes, el plazo muerto se empezará a contar a partir del 30 del mismo mes.

Plazo muerto por anticipos. Cuando se sucedan anticipos, el plazo muerto se contará, para el total del préstamo, a partir de la fecha de la primer entrega, siguiendo las instrucciones que contiene el aparte anterior de este artículo.

Plazo de gracia. En los préstamos para construcción exclusivamente, se concederán hasta tres (3) meses más por encima del plazo muerto, durante los cuales sólo se cubrirán los intereses y el seguro de vida, de tal manera que en el séptimo mes, después de la primera entrega, empiece la amortización de las cuotas fijadas al préstamo.

Préstamos de Vivienda. Venta casa por traslado

Los empleados que sean trasladados de una población a otra y tengan casa adquirida con préstamo de la Caja, en relación con la venta de la casa y la obtención de un nuevo préstamo podrán elegir entre el sistema de reserva del saldo o someterse nuevamente al puntaje, con el fin de obtener otro préstamo, pero se les fijará el interés actual del Fondo.

Comité de Vivienda

A partir de la firma de la presente Convención se creará el Comité Paritario de Vivienda Caja Agraria-Sindicato, compuesto por dos representantes de la Caja y dos del Sindicato. Este Comité se encargará de programar los préstamos y de vigilar estrictamente el cumplimiento de las reglamentaciones y el uso debido del capital del Fondo de Vivienda.

La Caja dará a los representantes de los trabajadores en el Comité de Vivienda, permisos de cinco (5) días hábiles a cada miembro por cada reunión del mismo.