

PLIEGO DE PETICIONES 2019

BBVA COLOMBIA

Pliego de Peticiones presentado al Banco BBVA Colombia por la Asociación Colombiana de Empleados Bancarios ACEB, La Unión Nacional de Empleados Bancarios Uneb y el Sindicato Nacional de Trabajadores de BBVA Colombia SINTRABBVA, debidamente aprobados en las asambleas pertinentes de cada organización y en asamblea conjunta entre las tres organizaciones sindicales.

CAPITULO I

NORMAS GENERALES

CAPITULO II

RELACIONES CONTRACTUALES

CAPITULO III

SALUD Y SEGUROS

CAPITULO IV

PRIMAS – PENSIONES – JUBILACION

CAPITULO V

SALARIOS

CAPITULO VI

VIVIENDA

CAPITULO VII

AUXILIOS

CAPITULO VIII

DERECHOS Y GARANTIAS SINDICALES

CAPITULO IX

SALUD, AMBIENTE EMOCIONAL Y CONCILIACIÓN ENTRE LA VIDA LABORAL, PERSONAL Y FAMILIAR

CAPITULO X

VIGENCIA DE LAS NORMAS Y VARIOS

CAPÍTULO I NORMAS GENERALES

ARTÍCULO 1. ARREGLO TOTAL

En los términos pactados en la presente Convención Colectiva queda arreglado en su totalidad el Pliego de Peticiones presentado al banco BBVA Colombia por la Asociación Colombiana de Empleados Bancarios ACEB, la Unión Nacional de Empleados Bancarios UNEB y el Sindicato Nacional de trabajadores de BBVA Colombia SINTRABBVA que dio origen al presente conflicto colectivo de trabajo.

PARÁGRAFO

Los resultados de la presente convención se aplicarán a todos los trabajadores sin excepción.

ARTÍCULO 2. REPRESENTACIÓN SINDICAL

La Convención Colectiva de trabajo resultante del presente pliego de peticiones se celebra entre el banco BBVA Colombia o quien lo sustituya en calidad de empleador y la Asociación Colombiana de Empleados Bancarios ACEB, con personería jurídica No. 001828 del 11 de diciembre de 1958, con sede principal en Mosquera Cundinamarca, la Unión Nacional de Empleados Bancarios UNEB con personería jurídica No. 1503 del 16 de octubre de 1958 con sede principal en Mosquera Cundinamarca y el Sindicato Nacional de Trabajadores del BBVA Colombia SINTRABBVA con personería jurídica No 005292 del 9 de junio de 1976 con sede principal en Zipaquirá Cundinamarca, quienes actuamos en representación de los trabajadores que laboran en el banco BBVA Colombia.

CAPITULO II RELACIONES CONTRACTUALES

ARTÍCULO 3. SUPERNUMERARIOS

El banco pondrá en ejecución el punto convencional referente a los supernumerarios, por tanto integrará un equipo de trabajadores para esta labor, los cuales se encargarán de dar soporte a las dependencias y sucursales en asuntos como reemplazos por vacantes, licencias, permisos, vacaciones, incapacidades o planes de contingencia entre otros. Dicha planta será de un (1) supernumerario por cada 10 trabajadores. Todo supernumerario que

reemplace a otro empleado de superior categoría por un periodo superior a sesenta (60) días hábiles continuos, quedará en propiedad de dicho cargo, vencido este término tendrá derecho al retroactivo pertinente del cargo superior.

ARTÍCULO 4. PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO

PARÁGRAFO

Se creará un Comité de Disciplina encargado de evaluar y decidir sobre las presuntas faltas cometidas por el trabajador. Este Comité estará integrado por un representante de cada uno de los sindicatos firmantes ACEB, UNEB y SINTRABBVA y tres representantes del banco

PARÁGRAFO II

El Comité de Disciplina que conozca en segunda instancia de los recursos interpuestos por el trabajador, contra la decisión del banco, estará integrado por un representante de cada uno de los sindicatos firmantes ACEB, UNEB y SINTRABBVA y tres representantes del banco diferentes a quienes hayan intervenido en el Comité de Disciplina en la primera instancia.

PARÁGRAFO III

El banco BBVA Colombia tendrá veinte (20) días hábiles para citar al trabajador a diligencia de descargos, a partir del momento que tenga conocimiento de la presunta falta. Se entenderá por conocimiento de la presunta falta por parte del banco, el momento en que este, sea enterado de la situación a través de un trabajador o un tercero, en forma escrita, verbal o digital, o por cualquier otro medio.

ARTÍCULO 5. JORNADA POR HORARIOS ADICIONALES.

Los horarios adicionales implementados por el Banco BBVA Colombia serán cubiertos con personal nuevo, contratado directamente por el Banco a duración indefinida y con las mismas garantías y derechos previstos en la Convención Colectiva y la compilación de normas convencionales vigentes.

PARÁGRAFO I.

El Banco BBVA Colombia pagará como horas extras cualquier tiempo trabajado por fuera de la jornada laboral ordinaria pactada convencionalmente. Por hora extra diurna pagará un recargo del 75%, por hora extra nocturna un 100%, por hora extra dominical o festiva

200%. Lo anterior sin que sea obligación para ningún trabajador del banco BBVA Colombia aborar después de la jornada laboral ordinaria pactada Convencionalmente.

ARTÍCULO 6. TRABAJO DIURNO Y TRABAJO NOCTURNO.

El trabajo diurno es el comprendido entre las seis horas (6.00) y las dieciocho horas (18.00). Trabajo Nocturno es el comprendido entre las dieciocho horas (18:00) y las seis horas (6:00).

ARTÍCULO 7. HORARIO JORNADA NOCTURNA.

Los trabajadores que laboran en jornada nocturna no podrán tener una jornada superior a (8) horas. Para los trabajadores de jornada mixta, ésta se establecerá en proporción al número de horas trabajadas.

En las oficinas donde existen o existieren trabajadores que laboren jornada nocturna, ésta se desarrollará de manera continua y por ningún motivo podrá ser fraccionada en períodos.

PARÁGRAFO I.

Tendrán derecho a recargo nocturno todos los trabajadores que en forma habitual laboren después de las seis de la tarde.

CAPÍTULO III SALUD Y SEGUROS

ARTÍCULO 8. SALUD Y PÓLIZAS COLECTIVAS

La nueva póliza será discutida y aprobada durante la negociación del presente pliego y por ende se suscribirá con la participación de los representantes del banco y de las organizaciones sindicales ACEB, UNEB y SINTRABBVA.

PARÁGRAFO I

El banco se compromete a pagar el cien por ciento (100%) de la prima de dicha póliza e incluirá cubrimientos de exequias, VIH/SIDA, cáncer y en general las denominadas enfermedades de alto costo.

Por ningún motivo la póliza contratada entre la Aseguradora y el banco, podrá sufrir modificaciones que reduzcan los beneficios acordados y/o existentes.

PARÁGRAFO II

El corredor de seguros contratado para ayudar en la gestión de la póliza suministrará, información de la utilización de la misma bimestralmente tanto al banco como a las organizaciones sindicales ACEB, UNEB y SINTRABBVA, como también se reunirá con estas cada vez que las mencionadas organizaciones lo requieran

ARTÍCULO 9. EXÁMENES PREVENTIVOS DE SALUD.

El banco BBVA Colombia garantizará a todos los trabajadores, de manera anual, la práctica de los siguientes exámenes médicos preventivos y especiales: curva de glicemia, perfil lipídico, citología, mamografía, antígeno prostático, examen de próstata, examen osteomuscular, entre otros. Dichos exámenes serán programados por el Área de Recursos Humanos, con la coordinación del Comité Paritario de Seguridad y salud en el Trabajo - COPASST, para realizarlos dentro del programa anual de salud ocupacional.

ARTÍCULO 10. SEGURO DE VIDA

En los términos pactados el seguro de vida se incrementará de la siguiente manera:

Por muerte natural:

La suma de sesenta millones de pesos (\$60.000.000).

Por muerte accidental:

La suma de ochenta millones de pesos (\$80.000.000)

Lo anterior sin perjuicio de lo que por ley le corresponda al trabajador.

ARTÍCULO 11. AUXILIOS POR RIESGOS PERSONALES EN ATRACO O PARA TRABAJADORES QUE TRANSPORTAN VALORES Y PENSIONADOS POR INVALIDEZ, POR RIESGOS LABORALES O ENFERMEDADES COMUNES

En los términos pactados, el banco BBVA Colombia tendrá una póliza de seguro de vida que ampare a los trabajadores que por orden del banco, o por razón de sus funciones, manejen o transporten valores y perezcan o su salud se vea afectada defendiendo los intereses del banco así:

Muerte o incapacidad permanente:

La suma de sesenta millones de pesos (\$60.000.000).

Pensionados por invalidez resultante de riesgos profesionales, laborales o enfermedades comunes:

La suma de sesenta millones de pesos (\$60.000.000).

ARTÍCULO 12. SEGURO DE VIDA Y/O INCAPACIDAD PARCIAL, TOTAL O PERMANENTE DE DIRIGENTES SINDICALES.

El banco BBVA Colombia, en un plazo no superior a los 15 días siguientes a la firma de la presente Convención Colectiva, asegurará con una póliza de seguro de vida anual renovable automáticamente a los trabajadores del banco que ostenten la condición de dirigentes de las organizaciones sindicales ACEB, UNEB, SINTRABBVA.

El monto de dicho seguro de vida será de ochenta millones de pesos (\$80.000.000), el cual será acumulable con los otros seguros de vida previstos en la convención colectiva.

CAPÍTULO IV

PRIMAS – PENSIONES – JUBILACIÓN

ARTÍCULO 13. PRIMA DE JUBILACIÓN E INVALIDEZ

El banco BBVA Colombia otorgará a todos los trabajadores que reciban la pensión de jubilación, vejez o invalidez, la suma de cinco (5) salarios mensuales que devengue el trabajador al producirse el retiro del banco, por una sola vez a título de prima, como reconocimiento a los servicios prestados.

PARÁGRAFO

A los trabajadores que adquieran el derecho a pensión de jubilación, vejez o invalidez, y salgan a disfrutarla, indistintamente de que la pensión sea por el banco, mixta, por Colpensiones, Administradora de Riesgos Laborales o por los Fondos privados de pensiones, el banco, les seguirá otorgando los beneficios convencionales a que el trabajador en ejercicio tiene derecho o, en su defecto, al sobreviviente legítimo. Por lo anterior todo aquello que ha venido suscribiéndose en actas de decisiones administrativas, se incluirá a la presente convención como cláusulas convencionales.

ARTÍCULO 14. PRIMA DE UBICACIÓN Y/O LOCALIZACIÓN

Para los trabajadores del banco BBVA Colombia que laboren en las ciudades ya establecidas y las que se encuentren en ciudades de frontera, zonas francas, el pacifico y la Guajira

colombiana o en especiales condiciones geográficas, climatológicas, económicas etcétera, el banco pagará una prima de ubicación y/o localización consistente en un incremento del treinta por ciento (30%) del sueldo del trabajador como salario adicional mensual.

PARÁGRAFO

Cuando por efectos de un siniestro o catástrofes de la naturaleza o eventos sobrevinientes, los trabajadores se vieran afectados de cualquier manera, el banco realizará un incremento al salario de sus trabajadores equivalente al 30%

ARTÍCULO 15. PRIMA DE ANTIGÜEDAD

El banco BBVA Colombia incrementará en diez (10) días de salario básico cada una de las primas de antigüedad vigentes convencionalmente. Además por treinta años de servicio pagará una prima equivalente a ciento noventa (190) días de salario básico que devengue el trabajador, como también doscientos (200) días de salario básico para treinta y cinco (35) años de servicio y doscientos setenta (270) días de salario básico para cuarenta (40) años de servicio.

PARÁGRAFO

Si el trabajador se retira o es despedido antes de cumplir cualquiera de los quinquenios el valor de la prima de antigüedad se le pagará proporcionalmente.

ARTÍCULO 16. PRIMA DE VACACIONES.

A partir del 1 de enero de 2019 el Banco pagará a cada uno de sus trabajadores, como prima anual de vacaciones, una suma equivalente a 30 días del salario del trabajador en su punto máximo.

PARÁGRAFO I.

Las vacaciones en tiempo para todos los trabajadores de la Empresa serán de 20 días hábiles.

PARÁGRAFO II.

El banco BBVA Colombia reconocerá y pagará a todos sus trabajadores que se encuentren ubicados en zonas denominadas antiguamente territorios nacionales el valor de dos pasajes aéreos, ida y regreso a cualquier lugar del país, para disfrutar sus vacaciones.

CAPÍTULO V

SALARIOS

ARTÍCULO 17. INCREMENTO SALARIAL

Sin excepción, a partir del 1 de enero de 2019 el banco BBVA Colombia incrementará el sueldo básico de todos sus trabajadores en un catorce por ciento (14%).

PARÁGRAFO I

Por tratarse de un derecho más favorable para el trabajador, en caso de que el porcentaje del incremento del salario mínimo legal sea superior, al acordado para el año de vigencia de la convención, se reajustará el salario de los trabajadores en el mismo porcentaje que fue incrementado el salario mínimo legal.

PARÁGRAFO II

Independientemente del aumento general de salarios que aquí se pacte, el banco se compromete a nivelar por arriba los salarios de los trabajadores que cumpliendo funciones iguales, tengan salarios inferiores. Además, el banco se compromete a fijar con las organizaciones sindicales una clara política salarial que permita establecer con precisión, cual es el derecho que en esta materia tiene el trabajador que sea cambiado o promovido de un cargo a otro.

PARÁGRAFO III

En ningún caso en el banco podrán existir trabajadores bajo la modalidad de salario integral que perciban menos de 10 salarios mínimos mensuales legales vigentes.

ARTÍCULO 18. INCENTIVO CAJEROS

El banco reconocerá un incremento especial para quienes sean cajeros, el cual durante la vigencia de la presente convención será de cincuenta mil pesos (\$50.000) mensuales adicionales al aumento salarial que se pacte y constituirá salario para efectos legales. Este beneficio será extensivo a los trabajadores que desempeñen funciones propias y/o similares a las de cajero o a quienes hagan reemplazos o sean comisionados al cargo de caja, o que manejen recursos en moneda nacional o extranjera.

ARTÍCULO 19. COMITÉ DE EVALUACIÓN Y ESCALAFÓN

El Comité de Evaluación y Escalafón estará integrado paritariamente por tres representantes de las Organizaciones Sindicales, uno por cada uno de los sindicatos, ACEB, UNEB Y SINTRABBVA con sus respectivos suplentes, quienes tendrán fuero sindical y tres representantes del banco con sus respectivos suplentes.

Este Comité, con la asesoría especializada ya recibida, discutirá acerca del tema con el fin de mantener, modificar y/o actualizar el escalafón en aquellos casos que se requiera, sin desmejorar lo ya existente, teniendo en cuenta las nuevas funciones, los adelantos tecnológicos, la preparación académica, la antigüedad, entre otros aspectos, requeridos para su implementación.

PARÁGRAFO I.

El comité se reunirá mensualmente. Su primera reunión será el primer día hábil del mes de febrero de 2019, con el propósito de dar cumplimiento a lo previsto en la convención en materia de actualizar el escalafón y atender las inquietudes de las organizaciones sindicales.

PARÁGRAFO II

El comité tendrá como plazo máximo para la actualización del escalafón el mes de junio de 2019, teniendo en cuenta el estudio de las variaciones en la estructura de cargos y funciones, que se realice conjuntamente sin desmejorar en ningún momento a los trabajadores. Cuando lo consideren los sindicatos podrán asistir con un asesor.

PARAGRÁFO III.

El banco garantizará los recursos financieros, operativos y administrativos para el óptimo funcionamiento del Comité de Evaluación y Escalafón.

PARAGRÁFO IV

Los trabajadores que hayan sido objeto de modificaciones en la denominación de sus cargos o sus funciones, sin contar con su aprobación y la del Comité de Evaluación y Escalafón, como los denominados Asesores Integrales de Servicios AIS, no serán objeto de dichas modificaciones.

PARÁGRAFO V

Cuando con ocasión del desarrollo de políticas administrativas o de otra índole, los trabajadores sean asignados a integrar equipos para el desarrollo de proyectos fuera de sus

áreas, el banco garantizará sus cargos y la permanencia en sus áreas de origen. El banco se compromete a retornar a los trabajadores a sus áreas y al cargo de origen cuando estos lo soliciten.

PARÁGRAFO VI

Los contratos de trabajo no podrán ser modificados por el Banco en forma unilateral, todo cambio que implique modificación en las condiciones laborales y económicas de los trabajadores será discutido y aprobado en el comité de Escalafón antes de ser aceptado por el trabajador.

CAPÍTULO VI VIVIENDA

ARTÍCULO 20. MONTOS CRÉDITO DE VIVIENDA Y OTROS

A partir de la vigencia de la presente Convención, los destinatarios de los créditos de vivienda serán todos los trabajadores al servicio del banco y las cuantías para los créditos de vivienda serán las siguientes:

Primer Préstamo

Ciento sesenta millones de pesos (\$160.000.000)

Este crédito se aprobará a los dos años de antigüedad del trabajador.

Segundo Préstamo

Noventa millones de pesos (\$90.000.000)

Tercer Préstamo

Noventa millones de pesos (\$90.000.000)

- DESTINACIÓN TERCER PRÉSTAMO: Adquisición de vivienda o lote del trabajador, construcción de lote con destino a la futura vivienda, liberación de gravamen hipotecario, sustitución de pasivos, pago del impuesto de valorización y reparación o ampliación de la casa del empleado o de su cónyuge o compañero (a) , o de su compañero (a) permanente.
- GARANTÍA: Personal o Real.

PARÁGRAFO I

A partir de la firma de la presente convención, el banco otorgará un auxilio equivalente a un cinco por ciento (5%) del valor del crédito para gastos notariales para los segundos y terceros créditos cuando así se requiera.

PARÁGRAFO II

Cuando por alguna razón el trabajador no utilice el crédito podrá volver a postularse, pasado un año de la aprobación del crédito en el comité. En cuyo caso el valor del crédito será el existente al momento de la nueva aprobación.

ARTÍCULO 21. PRÉSTAMO DE LIBRE DESTINACIÓN

El banco otorgará a sus trabajadores un préstamo de libre destinacion, que podrá ser utilizado para los fines que el trabajador considere o para cancelar obligaciones que tenga contraídas con el banco u otras entidades financieras. El monto será de 100 salarios mínimos, legales vigentes con un plazo de 10 años y una tasa del 3% anual.

CAPÍTULO VII

AUXILIOS

ARTÍCULO 22. AUXILIO DE MATERNIDAD

El banco pagará a todos los trabajadores sin excepción, la suma de novecientos cincuenta mil pesos (\$950.000) por cada hijo que nazca vivo o muerto, el mismo auxilio se reconocerá al trabajador(a) que compruebe haber obtenido legalmente la adopción de un hijo. Este auxilio se pagará también en los casos de aborto espontáneo, sin importar el tiempo de gestación. Es entendido que si el hijo nace muerto, el trabajador tendrá derecho, además, al Auxilio de defunción consagrado en la Convención.

PARÁGRAFO:

El banco otorgará ocho (8) días hábiles de permiso remunerado a sus trabajadores para cualquiera de estos casos. Este permiso por ninguna razón será acumulable con la Ley María, o con la ley de luto si llegase a darse el caso

ARTÍCULO 23. AUXILIO DE MONTURA

El Banco reconocerá y pagará anualmente a todos los trabajadores el valor de doscientos sesenta mil pesos (\$260.000) por concepto de montura

ARTÍCULO 24. AUXILIO CIRUGÍA DE OJOS

El banco reconocerá y pagará a todos los trabajadores cuando lo requieran, el valor de dos millones quinientos mil pesos (\$2.500.000) por cirugía de ojos.

ARTÍCULO 25. AUXILIO DE CENA Y TRANSPORTE NOCTURNO

Como auxilio de cena, por cada jornada convencional nocturna o mixta laborada, el banco reconocerá a todos sus trabajadores la suma de diez mil pesos (\$10.000). A este auxilio también tendrán derecho los trabajadores que laboren más de dos (2) horas extras nocturnas.

El banco se compromete a garantizar el transporte de regreso a sus hogares a todos los trabajadores que laboren en jornada convencional nocturna o mixta y a los que salgan después de las ocho de la noche.

ARTÍCULO 26. AUXILIO DE ALIMENTACIÓN

El Banco pagará a todos sus trabajadores como auxilio diario de almuerzo la suma de once mil pesos (\$11.000).

PARÁGRAFO

Para los trabajadores que laboren en ciudades donde se tenga establecido o se establezca horario de atención de 8:00 a.m. a 1:30 p.m. el auxilio será de cinco mil pesos (\$5.000)

ARTÍCULO 27. AUXILIO DE TRANSPORTE.

El subsidio de transporte será el legal, adicionado en la suma de veinte mil pesos (\$20.000) mensuales, como auxilio de transporte.

ARTÍCULO 28. AUXILIO DE TRANSPORTE PARA TRABAJADORES QUE DESARROLLAN ACTIVIDADES FUERA DE LAS INSTALACIONES DEL BANCO

A los trabajadores que por razón de sus funciones deban incurrir en gastos de transporte, para visita de clientes u otras relacionadas con su cargo, el banco les reconocerá el 100% del gasto en que incurran por estos conceptos. Suma que se les facilitará de caja menor.

ARTÍCULO 29. AUXILIO DE DEFUNCIÓN

El banco reconocerá y pagará a sus empleados y familiares por concepto de auxilio de defunción los siguientes montos:

Por: Padres, Hermanos, Esposo (a), compañero (a) permanente, Hijos y los demás estipulados en la ley de luto: un millón doscientos mil pesos (\$1.200.000)

Por: El Trabajador: cuatro millones de pesos (\$4.000.000)

Dicho auxilio será concedido veinticuatro (24) horas después de ser solicitado por el trabajador o sus familiares.

ARTÍCULO 30. AUXILIO EDUCATIVO HIJOS

El banco pagará anualmente por cada hijo las siguientes sumas a todos sus trabajadores así:

\$350.000 anuales para cancelar gastos de educación en Preescolar

\$500.000, anuales para cancelar gastos de educación en primaria.

\$700.000, anuales para cancelar gastos de educación secundaria.

\$800.000, semestrales para cancelar gastos de educación técnica o tecnológica.

\$1.200.000, semestrales para cancelar gastos de educación universitaria.

PARÁGRAFO

A los trabajadores que tengan hijos que requieran educación especial, el banco les pagará la suma de dos millones quinientos mil pesos (\$ 2.500.000) por el año.

ARTÍCULO 31. AUXILIO PARA GASTOS DE ABOGADO

A partir de la vigencia de la presente convención colectiva de trabajo, el banco reconocerá un auxilio para gastos de abogado, al trabajador que fuere vinculado a un proceso penal por supuestos ilícitos cometidos contra los intereses del banco y que posteriormente resultare absuelto por la justicia mediante sentencia judicial, cesación del proceso o desvinculación del mismo. Dicho auxilio será de tres millones de pesos (\$3.000.000.00)

ARTÍCULO 32 EDUCACIÓN Y SERVICIOS CULTURALES

Cuando un trabajador sea despedido sin justa causa o se retire por acuerdo voluntario, si al finalizar el respectivo semestre presenta los soportes que acrediten la aprobación del semestre cursado, el banco reintegrará el valor descontado de su pertinente liquidación por este concepto.

PARÁGRAFO

El banco cancelará el cien por ciento (100%) del costo del estudio de postgrado o especialización que defina el trabajador

CAPÍTULO VIII

DERECHOS Y GARANTÍAS SINDICALES Y LABORALES

ARTICULO 33. RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL.

El banco BBVA Colombia en materia de derechos laborales, respetará la afiliación de sus trabajadores a las organizaciones sindicales, sin ningún tipo de restricción, en virtud de los principios legales y constitucionales del derecho de Asociación, Contratación Colectiva y demás Convenios Internacionales de la OIT y otros organismos internacionales y nacionales y de los compromisos internacionales suscritos por el banco BBVA como: el pacto mundial de las naciones unidas, principios del Ecuador y el público reconocimiento del banco BBVA al respeto de la declaración de derechos humanos de las naciones unidas, entre otras.

PARÁGRAFO

El banco BBVA Colombia se obliga a no disminuir la planta de personal existente, también a no desarrollar planes de retiro voluntario, despedir trabajadores en forma unilateral o impetrar acciones administrativas ante el Ministerio de Trabajo para solicitar despidos de personal, lo anterior se soporta en el compromiso que les compete a los empresarios en la reactivación económica y en la generación de trabajo decente.

ARTÍCULO 34. DERECHO DE ASOCIACIÓN

El banco BBVA Colombia, respetará el derecho de Asociación Sindical conforme a las leyes de la República y a los acuerdos de la O.I.T., y en especial se compromete a no despedir a ningún trabajador o a perseguirlo en cualquier otra forma a causa de su afiliación sindical. En caso de demostrarse la violación de este punto el trabajador será reintegrado o resarcido según el perjuicio causado. El trabajador gozará de la protección legal contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical.

El banco BBVA Colombia se compromete a respetar y a dar a conocer a todos sus funcionarios por medio de circular interna, las normas vigentes sobre el derecho de asociación pactado en todas las convenciones colectivas.

PARAGRÁFO I.

En cumplimiento de los convenios internacionales 087 y 098 de la OIT, ratificados por el gobierno colombiano, formando así parte del bloque de constitucionalidad, y de la cláusula de la Convención Colectiva 1996-1997 referente al *“Derecho de Asociación Garantías Sindicales”* firmada por el banco BBVA Colombia con las organizaciones sindicales ACEB,

SINTRABBVA y UNEB y también de la cláusula convencional 2016-2018, que determina “*la representación sindical*” en el BBVA Colombia, no existirá pacto colectivo o planes o estatutos de beneficios.

PARAGRÁFO II.

En respeto al derecho de asociación y negociación colectiva, las únicas reglamentaciones válidas respecto a los derechos establecidos en la Convención Colectiva firmada entre el banco BBVA Colombia y las organizaciones sindicales ACEB, UNEB Y SINTRABBVA , éstas serán las que se pacten entre las partes.

PARAGRÁFO III

En cumplimiento de la cláusula convencional de la representación sindical, el banco BBVA Colombia, garantizará la conformación y participación exclusiva de ACEB, SINTRABBVA y UNEB en los diferentes comités pactados convencionalmente por estas organizaciones a través del tiempo

ARTÍCULO 35. CONTRATOS A TÉRMINO INDEFINIDO

En cumplimiento de la convención colectiva vigente, los trabajadores que presten sus servicios al banco o que se vinculen en el futuro deben tener contrato a término indefinido.

PARÁGRAFO

En razón a lo anterior el banco procederá a vincular a todos los trabajadores que prestan sus servicios en las diferentes áreas, bajo las modalidades de subcontratación tales como temporalidad, outsourcing o prestación de servicios, como también los que se encuentran a término fijo en media jornada o jornada continua, y en general, a todos aquellos que se encuentren en la cadena de suministros de actividades para el banco. El banco se compromete a que a estos trabajadores se les reconozcan los derechos previstos en la convención colectiva.

ARTÍCULO 36. APRENDICES SENA

El banco se abstendrá de ubicar a los aprendices SENA en cargos que pongan en riesgo los intereses del aprendiz o del mismo banco o a reemplazar de manera permanente cargos de la plantilla

ARTICULO 37. DERECHO DE INFORMACIÓN

La administración de la Convención Colectiva por tratarse de un acuerdo entre dos partes, corresponde tanto a las organizaciones sindicales ACEB UNEB y SINTRABBVA como al banco BBVA Colombia, por lo tanto, este último suministrará a la Junta Directiva Nacional de las Organizaciones Sindicales ACEB, UNEB y SINTRABBVA la información requerida para el desarrollo de sus actividades, previa solicitud que se haga ante el área de Relaciones Laborales.

A dicha solicitud se le dará respuesta en forma escrita dentro de los quince (15) días hábiles siguientes a la fecha de su recepción. La información versará sobre aspectos de la relación laboral, legal y convencional, tales como: datos estadísticos, datos culturales, recreativos y deportivos, número de trabajadores, antigüedad, cobertura de auxilios, prestaciones legales y extralegales y sobre aspectos de orden financiero, económico, contable, balances, estado y composición de la cartera, estrategia de mercado del banco y la que esté relacionada con su matriz internacional entre otros datos requeridos por las organizaciones.

PARAGRÁFO I

El banco no establecerá áreas restringidas para las actividades de los dirigentes sindicales.

PARÁGRAFO II

El banco no discriminará en ninguna forma a ninguno de sus trabajadores. En tal sentido, habilitará para ellos y sus representantes, elementos como: intranet, autoservicio de nómina, correo electrónico corporativo, carnet de acceso a la Dirección General y otras dependencias de la entidad y los instrumentos que son comunes a todos los trabajadores.

ARTÍCULO 38. PERMISOS POR CALAMIDAD DOMÉSTICA

El banco concederá permiso remunerado a todos sus trabajadores en caso de calamidad doméstica, por ocho (8) días hábiles, si la calamidad ocurriere en el mismo municipio donde labora el trabajador, y por diez (10) días hábiles si fuere en otro municipio. Se entiende por calamidad doméstica, todo suceso familiar cuya gravedad afecte el normal desarrollo de las actividades del trabajador, como la enfermedad o lesión grave de sus parientes hasta el cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil, del cónyuge, compañero(a) permanente y eventos catastróficos como terremoto, incendio, inundación, robo, hurto a su residencia etc.

ARTÍCULO 39. PERMISOS SINDICALES

Adicional a lo pactado convencionalmente, el banco concederá a ACEB, cuatro (4) permisos permanentes; cinco (5) permisos de quince días al mes; y los necesarios para las actividades de capacitaciones y formación para asistir a actividades convocadas por las organizaciones sindicales de segundo o tercer grado o las de carácter internacional a la que se encuentra afiliada ACEB, todos ellos remunerados y a solicitud de la junta nacional de ACEB. Como también el banco otorgará 40 permisos de cinco (5) días hábiles remunerados, semestralmente para asistir a cada uno para cursos de formación sindical, por un lapso de dos veces al año.

El banco BBVA Colombia adicionará a lo existente en materia de Permisos sindicales remunerados para la UNION NACIONAL DE EMPLEADOS BANCARIOS – UNEB - lo siguiente:

Cinco (5) permisos permanentes conmutables para utilizar nacionalmente a criterio de la Junta Nacional , a los trabajadores que estén o salgan elegidos en la Junta Directiva Nacional o Central y en las Juntas Directivas Seccionales de UNEB, o a quienes sean nombrados en el Comité Ejecutivo de una Federación o Confederación, permisos permanentes remunerados. Como también, otorgará a la UNEB 40 permisos para cursos de formación sindical, por un lapso de lapso de cinco (5) días hábiles remunerados cada uno, dos veces al año.

ARTÍCULO 40. PERMISO DE MATRIMONIO

A partir de la vigencia de la presente convención colectiva de trabajo, el banco BBVA Colombia le concederá al trabajador que contraiga matrimonio o unión marital de hecho diez (10) días hábiles de licencia remunerada, la cual deberá solicitar por escrito con una anticipación de diez (10) días a la ceremonia. Posteriormente el trabajador deberá presentar la correspondiente partida notarial o para el caso de unión marital de hecho, la debida acreditación ante BBVA Colombia, mediante declaraciones extra juicio rendidas ante el notario.

PARÁGRAFO

El Banco con el ánimo de ayudar a los trabajadores en esta nueva etapa de su vida reconocerá un auxilio por este evento por la suma de un millón de pesos (\$1.000.000,00), el cual no constituye salario, por una sola vez, suma que se cancelará a través de su cuenta de nómina dentro de los ocho (8) días calendario siguientes a la autorización del permiso.

ARTÍCULO 41. CUOTAS DE AUXILIO SINDICAL Y DE ASAMBLEA

El banco BBVA Colombia pagará a cada una de las organizaciones sindicales ACEB, UNEB y SINTRABBVA, la suma de trescientos millones de pesos (\$300.000.000) por una sola vez, durante la vigencia de la presente Convención y a título de auxilio sindical. Estas sumas serán entregadas a las Tesorerías Nacionales de ACEB, UNEB y SINTRABBVA, en un plazo máximo de diez (10) días calendario luego de firmada la Convención que resulte del presente pliego.

PARÁGRAFO I

El banco BBVA Colombia, entendiendo la importancia de la afiliación de los Sindicatos ACEB y UNEB a la Confederación de Trabajadores de Colombia -CTC- y Central Unitaria de Trabajadores -CUT- respectivamente, como sindicalismo democrático, concederá un auxilio a la CTC y a la CUT, como cuota de afiliación, por una sola vez durante la vigencia de la convención, equivalente a la suma de veinte millones de pesos (\$20'000.000,00) M.L. para cada una. Este valor será entregado a la tesorería de la CTC y de la CUT, a más tardar a los diez (10) días siguientes a la fecha de la firma de la presente convención.

ARTÍCULO 42. COMITÉ CULTURAL Y DEPORTIVO

En desarrollo del punto convencional vigente, créase un comité cultural y deportivo cuyo propósito será el de atender, estimular, desarrollar y promover los valores potencialidades e iniciativas de carácter cultural y deportivo de los trabajadores del banco.

Este comité será integrado por un representante de cada una de las organizaciones sindicales ACEB, UNEB y SINTRABBVA y tres representantes del Banco.

PARÁGRAFO

Para el desarrollo de las actividades propias del Comité, el banco destinará una partida inicial de mil millones de pesos m/l (\$1.000.000.000)

CAPITULO IX
SALUD, AMBIENTE EMOCIONAL Y CONCILIACIÓN ENTRE LA VIDA LABORAL, PERSONAL Y FAMILIAR

ARTÍCULO 43. PROTECCIÓN A LA MATERNIDAD

El banco dará aplicación a la normatividad que se encuentre vigente en materia de protección a la mujer embarazada, en los términos de la Constitución Política, la Ley y como complemento al trabajo emprendido por el banco BBVA Colombia, en el marco de los Objetivos del Desarrollo del Milenio (ODM), iniciativa que es apoyada desde el año 2000, al Promover la igualdad entre los sexos y el empoderamiento de la mujer

En caso de ser necesario, el banco reubicará transitoriamente a la trabajadora en estado de embarazo, cuando mediante certificado médico de la EPS, o de médico adscrito a las Pólizas o programas de medicina Prepagada, ofrecidas por el Banco, o la que libremente tenga la trabajadora y en donde se determine la condición de riesgo. Terminado el estado de embarazo o desaparecido el riesgo, la trabajadora volverá a desempeñar su cargo habitual. Los beneficios relacionados con la protección a la maternidad o la paternidad se aplicarán sin excepción a todos los trabajadores.

En caso de aborto o parto fallido el banco otorgará cinco (5) días hábiles a la trabajadora, adicionales a los legales y en caso de muerte de la madre el banco BBVA Colombia otorgará al padre trabajador siete (7) días hábiles adicionales a los de la licencia de paternidad y ley de luto.

PARÁGRAFO I

En el caso de las madres se les otorgará como licencia veinte (20) días calendario adicional a los que se reconocen en la actualidad por disposición legal por dicho concepto. En caso de parto múltiple se reconocerán treinta y cinco (35) días calendario por dicho concepto.

Concluido este término la madre lactante podrá convenir con el banco la forma que durante los siguientes seis meses tomará su jornada laboral.

PARÁGRAFO II

El banco otorgará dos horas adicionales a lo legal, quedando en tres (3) horas diarias para lactancia, por el término legal establecido.

PARÁGRAFO III.

En virtud de la importante labor del padre en el acompañamiento a la madre y al recién nacido y con el propósito de contribuir a disminuir la brecha de discriminación entre hombres y mujeres, el banco BBVA Colombia otorgará a sus trabajadores cuya esposa o compañera haya dado a luz, un mes de licencia remunerada. Esta licencia se incrementará anualmente en cuatro (4) semanas hasta quedar equiparada con la que se reconozca legalmente a la madre.

PARÁGRAFO IV.

El banco BBVA Colombia pagará el ochenta por ciento (80%), del costo de las terapias y/o asesorías en lactancia, estimulación temprana o tratamiento terapéutico postparto en que debiera incurrir la trabajadora o la esposa o compañera del trabajador, que haya dado a luz un hijo, sin que este exceda de un millón doscientos mil pesos (\$1.200.000).

ARTÍCULO 44. HORARIO PARA PAUSAS ACTIVAS, CURSOS – CAPACITACIONES- ACTUALIZACIONES PROCEDIMIENTOS Y MANUALES.

El área de Recursos Humanos del banco BBVA Colombia, mensualmente programará y coordinará con los directivos de cada oficina, área o sección; los días, horarios y duración de las pausas activas, cursos, capacitaciones – actualizaciones de procedimientos y manuales, actividades que deberán desarrollarse dentro de la jornada laboral ordinaria. Copia de tal programación será entregada a los representantes de los comités de recomendaciones y reclamos y del copasst.

PARÁGRAFO I

La capacitación y formación como fuerza productiva impacta positivamente la productividad, por tal motivo el banco se abstendrá de continuar descargando exclusivamente en los trabajadores el proceso de capacitación y actualización. Esta deberá contar con el compromiso y respaldo del banco dentro de la jornada laboral.

PARÁGRAFO II

El banco BBVA Colombia no supeditará los procesos de capacitación a la aceptación de códigos de conducta, ética, y otros.

PARÁGRAFO III

El banco BBVA Colombia producto de los procesos de modernización, digitalización y cambios tecnológicos, creará un programa de readaptación y/o capacitación de los trabajadores que permita la permanencia de estos en sus empleos, el cual será supervisado y acompañado por el Comité de Evaluación y Escalafón en pleno.

Asimismo, el banco BBVA Colombia junto con las organizaciones sindicales ACEB, UNEB y SINTRABBVA discutirá y adoptará programas y alternativas que permitan que los trabajadores conserven sus puestos de trabajo frente a las transformaciones tecnológicas y digitales en el mundo del trabajo.

ARTÍCULO 45 NO AFECTACIÓN A LA ESTABILIDAD LABORAL Y LA SALUD DE LOS TRABAJADORES

La ejecución de los planes de crecimiento comercial y las metas transaccionales y/o comerciales en ningún momento pueden afectar la estabilidad laboral y la salud de los trabajadores, ni podrán ser incorporadas en los contratos de trabajo. Por tal razón no pueden ser utilizadas como argumento para despedir, sancionar, evaluar y menos continuar como un instrumento que viene afectando la salud física y psicológica de los trabajadores.

En los casos de afectación de la salud del trabajador, con ocasión de la implementación de los procesos de exigencias y controles de estas metas por parte del personal directivo del banco, serán atendidos a través del Comité de Recomendaciones y Reclamos, COPASST y Comité de Ambiente Laboral constituido a partir de la firma de la Convención resultante de esta negociación.

PARÁGRAFO I

Las partes acuerdan que las recomendaciones médicas, las reubicaciones y restricciones que emita el médico de la ARL o la EPS, deben ser acatadas y ejecutadas integralmente por el banco BBVA Colombia dentro de las setenta y dos (72) horas siguientes de haber sido presentadas por el trabajador a la respectiva dependencia del banco y coordinadas con la totalidad de los integrantes del COPASST quienes vigilarán tales actividades.

PARÁGRAFO II.

La historia médica del trabajador está protegida por el criterio constitucional de la confidencialidad, por tal motivo el banco se abstendrá de retener los resultados de los exámenes preventivos de salud, que realice a los trabajadores, como también no procurará directamente o por interpuesta persona, conocer o acceder a la historia médica de los trabajadores

ARTÍCULO 46. COMITÉ DE AMBIENTE LABORAL, GÉNERO E INCLUSIÓN.

Créase un Comité de ambiente laboral, género e inclusión compuesto por tres integrantes de los sindicatos uno de ACEB, uno de UNEB y uno de SINTRABBVA con sus respectivos suplentes y tres por parte del banco con sus respectivos suplentes, para tratar sobre las conductas que puedan dar lugar al maltrato laboral, acoso moral, psicológico o cualquier otra forma de hostigamiento o discriminación que afecte la dignidad y los derechos de los trabajadores.

El banco, junto con los miembros del Comité en mención, garantizará los canales de denuncia de sus trabajadores en los casos de acoso sexual y acoso laboral y realizará campañas preventivas mensuales, tanto de comunicación como de sensibilización en todos los niveles de la plantilla

PARÁGRAFO I

Asimismo este Comité estudiará la realidad al interior del banco, en cuanto a la discriminación de Género relacionada con la falta de equidad entre hombres y mujeres en el espacio laboral, buscando el reconocimiento y la inclusión en los diferentes escenarios donde se esté presentando este tipo de comportamientos.

PARÁGRAFO II

El banco aportará los recursos económicos y logísticos necesarios, que ayuden a evidenciar y contrarrestar las afectaciones que la investigación arroje. Aplicando soluciones sobre bases científicas.

PARÁGRAFO III

El banco BBVA Colombia propenderá por el respeto de la diversidad sexual de los trabajadores y tendrá especial atención con aquellos que por su condición padezcan cualquier tipo de enfermedad que pudiera causar efectos adversos sobre su salud, garantizando la estabilidad laboral en el reintegro de las incapacidades que eventualmente se pudieran causar.

ARTÍCULO 47. PERMISOS POR DÍA DE LA FAMILIA O POR CUMPLIMIENTO DE DEBERES Y DERECHOS CIUDADANOS.

El banco BBVA Colombia, cuando hubiere lugar a ello, otorgará a sus trabajadores el correspondiente permiso para la celebración del día de la familia

PARÁGRAFO I

Cuando los trabajadores se hayan desempeñado como jurados electorales o hayan ejercido el derecho al voto, el banco BBVA Colombia otorgará el correspondiente permiso. Estos últimos permisos no son acumulables por ser de origen legal diferentes.

PARÁGRAFO II

El banco BBVA Colombia con la debida antelación, elaborará la programación junto con el trabajador para el disfrute del correspondiente permiso y la dará a conocer oportunamente. Dichos permisos por ser de origen legal no serán sometidos al cumplimiento de ninguna condición.

**CAPÍTULO X
VIGENCIA DE LAS NORMAS**

ARTÍCULO 48. VIGENCIA

Esta Convención Colectiva de trabajo tendrá una vigencia de un año contado a partir del primero (1) de enero de 2019 hasta el treinta y uno (31) de diciembre de 2019.

ARTÍCULO 49. NO REPRESALIAS

Las Resoluciones o decisiones emanadas por el banco BBVA Colombia o por autoridad competente, durante o después de concluida la negociación, que se relacionen con ésta, no serán utilizadas por el banco en ningún momento, por tal motivo el banco BBVA Colombia no despedirá, sancionará ahora ni en el futuro, ni tomará represalia alguna contra los trabajadores por motivos relacionados con la presentación, defensa y tramitación del pliego de peticiones.

PARÁGRAFO

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

ARTÍCULO 50. COMPILACION DE NORMAS

Dentro de los sesenta días (60) siguientes a la firma de la Convención Colectiva de Trabajo, resultante del presente Pliego de Peticiones, las partes codificarán y compilarán todas las cláusulas de la Compilación vigente para que en un solo cuerpo y texto de consulta queden reunidos todos los puntos y disposiciones vigentes. Una vez aprobada por las partes dicha codificación en un plazo de 8 días máximo, se editará por el Banco BBVA Colombia un folleto especial entregando un ejemplar a cada trabajador, mil trescientos (1.300) a ACEB, ochocientos (800) a UNEB y ochocientos (800) a SINTRABBVA.

ARTÍCULO 51. NORMAS FAVORABLES

Las disposiciones normativas de esta Convención se considerarán incorporadas a los contratos individuales de trabajo. Los puntos de Convenciones Colectivas, laudos arbitrales, normas prestacionales y costumbres que no hayan sido superados en todo o en parte por esta Convención, quedarán rigiendo y serán de forzosa aceptación para el banco y solo serán tratados en el futuro para mejorarlos. Si sucediere el caso de que alguna prestación o derecho actualmente vigente beneficiare al trabajador y/o a la organización sindical, en forma o cuantía superior a la consignada en esta Convención, quedará rigiendo y será de forzosa aceptación para el banco BBVA Colombia.

ARTÍCULO 52. SUSTITUCIÓN PATRONAL

En caso que el banco BBVA Colombia decida fusionar, transformar, o vender total o parcialmente sus derechos a otra u otras empresas, este hecho jurídico no extinguen, suspende o modifica los contratos de trabajo, ni los derechos o beneficios sociales, económicos y normativos de las convenciones colectivas y laudos arbitrales suscritos

PARÁGRAFO

En caso de sustitución de empleadores el sustituto responderá solidariamente con el sustituido, mientras dure el proceso de mutación de dominio en todos los eventos y figuras comerciales plasmadas en el párrafo anterior y hasta que se consume la sustitución patronal. Por los derechos legales, convencionales y consuetudinarios, individuales y colectivos de los trabajadores, al igual que por los derechos de los sindicatos.

ARTÍCULO 53. EFECTOS TRIBUTARIOS

El banco BBVA Colombia y los sindicatos pactantes ACEB, UNEB y SINTRABBVA, en el desarrollo de la negociación acordarán el mecanismo que permita resolver el negativo impacto tributario para los empleados por los beneficios adicionales al salario para facilitar el acceso y la concreción de los derechos.

Se firma en Bogotá, a los 25 días del mes de octubre de 2018 por quienes en representación de las organizaciones sindicales presentan el pliego.

JUAN FRANCISCO SANCHEZ ZAMBRANO
PRESIDENTE ACEB

SOFIA TRINIDAD ESPINOSA ORTIZ.
PRESIDENTA UNEB

RUBEN DARIO CANO ROLDAN
PRESIDENTE SINTRABBVA.