



EL EFECTIVO



ASOCIACIÓN NACIONAL DE EMPLEADOS DEL BANCO DE LA REPÚBLICA
SUPLEMENTO INFORMATIVO – CENTRAL DE EFECTIVO

Afiliados a la CUT – FENASIBANCOL – UNI - FSM
BOGOTÁ, JULIO DE 2024

EDICIÓN ESPECIAL – 60 AÑOS
VI PARTE



Comité Sindical Central de Efectivo - Secretaría de Prensa de Anebre

INTRODUCCIÓN

La incursión abrupta a la política de “apertura económica hacia adentro” (globalización o neoliberalismo) a finales de los años 80 trastornó enteramente el mercado de trabajo, para no hablar del conjunto de la vida económica del país.

La creencia en las bondades de la competencia llevó a la administración a buscar la desregulación de los mercados y vincularnos directamente a la economía internacional. La apertura comercial indiscriminada, la reforma laboral con su flexibilización y la liberación financiera, expuso a la producción nacional a todo tipo de competencias desleales, que el gobierno no estaba preparado para enfrentar.

La reforma tributaria, la política de gasto público y las tarifas de servicios públicos acentuaron la brecha entre ricos y pobres. La concentración del ingreso y la unificación del IVA empobrecieron más a la población vulnerable con una creciente informalidad de la fuerza laboral. El crecimiento inusitado del sector financiero generó un gran auge del consumo suntuario y la invasión de capitales especulativos desde el exterior. El promedio de inflación en los primeros siete años de los 90 estuvo en 24,29%, lo que muestra que el ensayo neoliberal estaba en tela de juicio y solo los grupos económicos y las multinacionales concentran las mayores utilidades.

Con el modelo neoliberal ya inmerso en nuestro país, transcribimos algunos hechos relevantes del momento:

Abril 25 1990: Se expide la Ley 50 de reforma laboral que flexibiliza el mercado y las relaciones laborales.

Mayo 1991: En desarrollo de la Asamblea Nacional Constituyente se debate la inclusión de un artículo en la nueva constitución que garantice el “derecho al trabajo”, esto define la creación del estatuto del Trabajo, art.53 de la CPC.

Agosto 02 de 1991: El sindicato de Trabajadores de la Caja Agraria (SINTRACREDITARIO) aprueba la realización de una huelga nacional indefinida, en protesta por la privatización de la entidad.

Marzo 02 de 1992: los 10.500 trabajadores de las 874 agencias inician la huelga a las 12 de la noche.

Febrero 24 de 1993: Empleados de Empresas Varias de Medellín se encuentran en huelga. El gerente de la entidad entabla una denuncia penal contra los trabajadores como un intento de criminalizar la huelga. Caso que llevarán los trabajadores a la OIT lo que desenlazará en un fallo histórico en la vida laboral del país.

Diciembre 23 de 1993: Comienza a regir la Ley 100 de 1993 por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se dictan otras disposiciones.

Septiembre de 1994: El nuevo gobierno en cabeza de Ernesto Samper y el ministro de hacienda Guillermo Perry, proponen una concertación tripartita para tratar los temas de precios, salarios y productividad. Esto representa una novedad por la poca trayectoria de concertación en el país.

Noviembre de 1994: Se firma un pacto tripartito inédito en el país, el cual comprometió al gobierno, a los empresarios y de hecho al país entero, en la regulación de aspectos laborales.

Agosto 1995: La Corte Constitucional se pronuncia a favor de las organizaciones sindicales al considerar que se vulneran los derechos fundamentales de igualdad y a la asociación sindical cuando un empleador realiza prácticas que llevan a desestimar la asociación de los trabajadores de los sindicatos de las diferentes empresas.

Octubre 08 de 1996: Se inician las discusiones entre el gobierno y la Federación Nacional Unitaria de Trabajadores, empleados y profesionales al servicio del estado y los servicios públicos (FUTEC) sobre el pliego unificado presentado. El documento fue entregado a finales de septiembre al ministro de trabajo, Orlando Obregón, quien será el encargado de negociar las diez cláusulas de peticiones. Los sindicatos que suscribieron el pliego solicitan agilizar el trámite legislativo de los proyectos de ley sobre el fuero sindical de los empleados públicos, negociación colectiva en el sector público y el derecho de huelga.

Marzo 1997: En un informe presentado por Amnistía Internacional, Colombia se encuentra entre los países en donde más se cometen violaciones a los derechos humanos, siendo las principales víctimas los trabajadores sindicalizados y sus familias.

Marzo 19 de 1997: La Corte Constitucional respalda la acción de tutela a favor de los trabajadores estatales vinculados a través de la figura de contrato administrativo por prestación de servicios. La sentencia expresa que las funciones realizadas por los trabajadores contratos por medio de esta figura no podían ser las mismas ejercidas por los empleados oficiales.

60 AÑOS DE OBRAS

CONVENCIÓN COLECTIVA TRABAJO 06 DE MAYO DE 1993

AUXILIO FUNERARIO: El banco reconocerá a partir de la firma de la presente convención el auxilio hasta \$100.000 para gastos por el entierro de cada familiar que este inscrito en servicio médico. (Art. 43º de la actual CCT)

PRÉSTAMO DE VIVIENDA: El banco acordará con la Caja de Previsión, para la vigencia de la presente convención, un sistema que le permita a este, efectuar los préstamos de vivienda a los empleados del banco dentro de los siguientes parámetros:

Primeros Préstamos:

VALOR: A partir del 1º de mayo 1993 hasta \$6.000.000. A partir del 1º de mayo 1994 se incrementará a \$7.000.000
INTERES: 12 % ANUAL
PLAZO: 15 AÑOS
OPORTUNIDAD: A los dos años trabajador casado, a los cuatro trabajadores solteros.

Segundos Préstamos: El Banco de la República mantendrá el Fondo de Vivienda que actualmente tiene constituido, en el 75 % de su capital y reserva, el cual será administrado por la Caja de Previsión del Banco (CPB); esta otorgará préstamos de vivienda a los empleados, 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.

El banco acordará con la CPB, un sistema que le permita a ésta destinar recursos para 2ºs préstamos de vivienda en las condiciones aquí establecidas y en cuantía suficiente para que el Fondo de Vivienda atienda estos 2ºs préstamos, sea equivalente a \$1.000.000.000, es entendido que en este tope está incluido el valor del Fondo a que se hace referencia en el inciso anterior.

Requisitos del 2º Préstamo: Para aquellos empleados que tengan 10 años de servicios y más de 5 luego de haber obtenido el 1er préstamo, el banco concederá a partir del 1º mayo de 1993 los 2ºs préstamos por la suma de \$3.600.000, con interés del 12 % anual y plazo de 15 años. A partir del 1º mayo de 1994 la cuantía de los 2ºs préstamos será de \$4.200.000, conservando las mismas condiciones y requisitos.

A partir de la vigencia de la presente convención, para el otorgamiento del 2º préstamo no se exigirá que el empleado haya cancelado el primero; es decir, no se hará deducción por saldo del primero.

Cuotas mensuales: El empleado comprometerá hasta el 30 % de su sueldo mensual.

Pignoración de Cesantías: El banco estará obligado a imputar la cancelación de los 2ºs préstamos el 50 % de las cesantías que a su favor cause el empleado, liquidación que se hará colectiva y trimestralmente. Cuando menos, el 50 % del monto de esta suma se aplicará a amortizar capital. En ningún caso el abono total excederá el 50% de las cesantías anuales del trabajador.

Liberación de Cesantías: Salvo la limitación establecida en el parágrafo anterior, el empleado podrá liberarlas para pago de gravámenes hipotecarios, para adquisición de vivienda, para ejecución de reparaciones locativas.

Auxilio de vivienda: El banco reconocerá con destino a gastos notariales y de registro, un auxilio de vivienda de \$300.000 dentro de la reglamentación vigente

PRIMA ZONA ESPECIAL: El banco continuará suministrando, a los trabajadores que laboren en las ciudades de Leticia, Florencia, Quibdó Y San Andres (I) y que salgan a disfrutar del período de vacaciones, los pasajes aéreos a cualquier ciudad del país, para el trabajador, su cónyuge o uno de sus hijos.

Además de lo contemplado en el art.9 de la CCT de 1987, el banco suministrará a los trabajadores que laboren en las agencias de compra de oro ubicadas en Barbacoas, Caucasia, Condoto, Guapi, y La Sierra, que salgan a disfrutar del periodo de vacaciones los pasajes aéreos y/o terrestres a cualquier ciudad del país, para el trabajador, su cónyuge o uno de sus hijos. (Art. 45º de la actual CCT)

CONVENCIÓN COLECTIVA TRABAJO 26 DE MAYO DE 1995

RÉGIMEN DE SALARIOS: A partir del 1º enero de 1996, el banco efectuara anualmente a todos los trabajadores en el mes de enero y con base en el sueldo devengado a 31 diciembre del año anterior, un aumento de sueldo así:

- a) Se aplica la meta de inflación para el año respectivo, adoptada por la Junta Directiva del BR, adicionada en dos puntos porcentuales.
- b) Si al finalizar 1996 y así cada año subsiguiente, la variación en el Índice de Presión al Consumidos Nacional Ponderado fuera superior a la meta de inflación del respectivo año, esta diferencia, más los dos puntos porcentuales a que se refiere el literal a), se sumara a la meta de inflación adoptada por la JD del Banco para el año siguiente.

TRABAJADORES QUE SE VINCULEN A PARTIR DE LA FIRMA DE LA PRESENTE CONVENCION: A los trabajadores que a partir de la suscripción de la presente convención se vinculen al BR, no se les aplicara la norma convencional que establece la pensión proporcional mensual vitalicia para los trabajadores del banco después de 10 años de servicios continuos o discontinuos y que habiendo observado buena conducta sean retirados por causas ajenas a su voluntad o que sean despedidos sin justa causa.

AJUSTE SALARIAL POR FIRMA DE CONVENCION: El banco efectuara a más tardar en el mes de junio de 1995 y con efectividad al 1 de mayo del mismo año, a todos los trabajadores que devenguen hasta 10 SMMLV, un reajuste especial por una sola vez a su sueldo mensual, así:

- a) Para sueldos hasta 3SMMLV, un incremento del 4.8 %
- b) Para sueldos superiores a 3 SMMLV y hasta 5 SMMLV un incremento del 3.3 %.
- c) Para sueldos superiores a 5 SMMLV y hasta 10 SMMLV un incremento del 1.8 %.

Aporte por beneficio convencional: El banco con destino a ANEBRE, descontara a los trabajadores que se beneficien de los incrementos salariales, el valor de los meses de mayo y junio la cuota correspondiente.

TRABAJADORES CON SALARIO INTEGRAL: Teniendo en cuenta los componentes adicionales al sueldo que contiene el salario integral, a partir de la firma de la presente convención, para los trabajadores que devengan el salario integral, se aplicaran los siguientes parámetros:

- a) Los porcentajes y variaciones previstas para la prima de antigüedad y prima de vacaciones serán liquidados y pagados así:
Para 5 años de servicio 6.94 % sobre salario integral.
Para 10 años de servicio 1.44 % sobre salario integral.
Para 15 años de servicio 1.73 % sobre salario integral.
Para 20 años de servicio 1.22 % sobre salario integral.
Para 25 años de servicio 0.91 % sobre salario integral.
- b) La bonificación por los 5 primeros años de servicio será equivalente al 1.09 % veces el salario integral. (Literales a y b del Art.48º de la actual CCT)
- c) La bonificación por retiro después de 20 años será equivalente al 2.21 veces el salario integral.

APLICACIÓN DE LA CONVENCION: 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 primeros niveles jerárquicos.

NORMAS ANTERIORES: En la presente convención se entienden incorporados las demás normas y prerrogativas que no hayan sido suspendidas, subrogadas, derogadas, sustituidas, modificadas o aclaradas en virtud de la presente convención, quedaran plenamente vigentes.

ACUERDO EXTRA CONVENCIONAL 08 DE JULIO DE 1996.

INTRODUCCIÓN: El objetivo de la reunión es suscribir este acuerdo conciliatorio al que con carácter transaccional ha llegado el Banco y ANEBRE, sobre reclamación formulada con relación a la naturaleza de la prima de vacaciones que el Banco paga a sus trabajadores, acuerdo que las partes convenimos tenga el alcance de norma de carácter convencional.

CONSIDERACIONES DE ANEBRE: Mediante reclamaciones del 11-10/1993, 17-01/1996 y 10-05/1996, según sus consideraciones le solicito al banco que incluyera la prima convencional de vacaciones como factor salarial, de acuerdo con la ley laboral art.127, la CCT de 1983 art. 3º y la jurisprudencia laboral sobre carácter salarial de las primas extralegales.

El Banco respondió negativamente el 06-12/1993 y el 07-03/1996, ANEBRE insiste en su petición por considerar la prima de vacaciones como factor salarial.

CONSIDERACIONES DEL BANCO: Que por reglamento voluntario del Banco y luego llevado a acuerdo convencional existe el pago de una prima de vacaciones, que se hace junto al pago de las vacaciones al momento del disfrute. Que en el Banco nunca se considera la prima de vacaciones como un pago de carácter salarial, sino accesorio a las vacaciones.

Que en el acuerdo convencional del 25-julio/1979 se estableció que, para las partes es claro que las primas de vacaciones y de servicios no eran factores de salario en el Banco. Que, en el acuerdo convencional de 1983 se relacionaron en una norma los factores de salario para la liquidación de prestaciones legales y extralegales en el banco, sin que expresamente se hubiera incluido la prima de vacaciones.

Que la CSJ, sala laboral, en sentencia del 06-05/1985 refiriéndose a las primas de vacaciones del Banco, expreso que este derecho convencional había sido concebido como un pago accesorio al disfrute de vacaciones. El Banco hace referencia a otros fallos de la CSJ así: sentencia 12-02/1993, sentencia 19-01/1996 y sentencia 02-05/1996.

Que el Banco recibió las reclamaciones de ANEBRE y dio respuesta en carta SG-A 8141 de 07-marzo de 1996, reiterando la ausencia de carácter laboral de la prima de vacaciones en la entidad, pero plantea su ánimo conciliatorio frente a la reclamación formulada.

Con el fin de dejar solucionado definitivamente el percance sobre lo demandado se acuerda:

LIQUIDACIÓN PRIMA DE VACACIONES COMO FACTOR SALARIAL:

1º.- A partir de la suscripción del presente documento, el banco y ANEBRE, convienen en que la prima de vacaciones haga parte de los factores que se entienden por salario para la liquidación y el pago de prestaciones sociales legales y extralegales, lo mismo que para la liquidación de la compensación de vacaciones.

Este convenio se formaliza, sin perjuicio de los efectos ya causados por el pago efectuado a los trabajadores del banco con motivo de la decisión voluntaria del banco del mes de noviembre de 1996, de carácter salarial a la prima de vacaciones hacia el futuro.

2º.- El banco reconocerá a sus trabajadores, beneficiados o amparados para la vigencia de este convenio, con ánimo conciliatorio y a título de transacción, la suma de dinero resultante de reliquidar por inclusión de la prima de vacaciones, sus vacaciones compensadas en dinero desde 1993 a la fecha, lo mismo que su auxilio de cesantías, consolidado o abonado en cuenta, según sea el caso. Para efecto de ellos cálculos de reliquidación y los pagos a efectuar, se acuerdan los siguientes parámetros:

- a. Para efectos de cuantificar el valor de la prima de vacaciones a incluir en esta reliquidación, se determinará la antigüedad de cada trabajador por la fecha de ingreso y la de la respectiva liquidación, descontando ausencias sin justificar, lo mismo que el sueldo básico que devenga el trabajador en cada fecha de reliquidación, de acuerdo con la norma convencional que establece el monto de décadas de sueldo por concepto de prima de vacaciones, según la antigüedad.
- b. Para los trabajadores que permanecen en el régimen tradicional de cesantías, habrá lugar al pago solamente de la diferencia por concepto de intereses de cesantías sobre el saldo de cesantías a favor en las fechas indicadas. El ajuste por intereses de cesantías se efectuará por el tiempo comprendido entre el 1º de enero y la fecha de liquidación o consolidación de cesantías del respectivo año.
- c. La suma para pagar a los trabajadores, resultante del presente acuerdo se cancelarán a más tardar el 15 de julio de 1996. Para proceder al pago de las sumas que resulten, el trabajador suscribirá un documento con el carácter de transacción, el cual expresará la aceptación.

DISPOSICIONES VARIAS: Así mismo las partes convienen que el presente acuerdo haga parte integrante de la CCT actualmente vigente y que fue suscrita el 13 de noviembre de 1977.

Se anexan como parte integrante de presente acuerdo, copia de la parte pertinente del acta aprobada por la LIV Asamblea Nacional Extraordinaria de Delegados de ANEBRE.

Continuará...

FELIZ CUMPLEAÑOS - FELICIDADES A TODOS LOS AFILIADOS