



# EL EFECTIVO



ASOCIACIÓN NACIONAL DE EMPLEADOS DEL BANCO DE LA REPÚBLICA  
SUPLEMENTO INFORMATIVO – CENTRAL DE EFECTIVO  
Afiliados a la CUT – FENASIBANCOL – UNI - FSM  
BOGOTÁ, AGOSTO DE 2024



ÚLTIMA EDICIÓN ESPECIAL  
< 60 AÑOS >



Comité Sindical Central de Efectivo - Secretaría de Prensa de Anebre

## INTRODUCCIÓN

Compañeros hemos alcanzado el final del recorrido en estos 60 años del sindicato. Caminamos por las Convenciones Colectivas suscritas en un recuento sucinto de lo logrado. Llegamos a nuestro sexagésimo aniversario y conseguir esta edad en una sociedad donde realizar esta actividad es un peligro, un señalamiento constante, una amenaza a la vida; es porque, independientemente de las dificultades internas hemos actuado de la mejor manera. Durante años nos codeamos con sindicatos más aguerridos, más radicales en estas nuestras luchas, que hoy no están, que fueron borrados de la actividad sindical, demostrando de una u otra manera que se actuó con prudencia y con sapiencia.

El camino no fue fácil, más una montaña rusa algunas veces por amenazas externas, pero mucho más por nuestros demonios internos los personales como colectivos, que en algún momento buscaban romper esa dinámica de la “democracia sindical” de pronto mal entendida o direccionada, pero, al fin y al cabo, rodeada de sus estatutos, de sus asambleas y de la tenacidad de afiliados como directivos que ondean las banderas en la protección de nuestros derechos colectivos.

El futuro del trabajo se halla ante un panorama incierto y lo mismo ocurrirá con los sindicatos. La globalización, los radicalismos políticos, los cambios demográficos, medioambientales, tecnológicos y normativos de ley están modificando los mercados laborales de hoy y determinarán los del mañana. La crisis del COVID-19 puso de manifiesto y agravó los problemas existentes a nivel mundial, la afiliación sindical ha ido mermando paulatinamente, y con ello la capacidad de los sindicatos para organizar y prestar servicios a los trabajadores.

Anebre debe avanzar hacia ese salto de calidad, que lo posicione sin mesianismos, sin mayorías autoritarias ni minorías radicales, los jóvenes deben asumir la defensa de sus derechos, lo obtenido se dio en años de lucha, no cayó del cielo ni por la bondad de la patronal, solo en la unidad, en el trabajo mancomunado, en el respeto entre pares, con transparencia, con inclusión y democracia participativa mantendremos nuestros derechos convencionales.

Entre todos estos escenarios posibles, ¿Qué papel tendrán los sindicatos en el futuro del trabajo? Se expone que la hipótesis más probable es la de la REVITALIZACIÓN, los sindicatos deben encontrar tácticas innovadoras para llegar a nuevos miembros y contribuir con respuestas a las crisis mediante el diálogo social, sin perder su esencia de mediador entre el capitalismo y el trabajo, entre la explotación y la equidad. **Que viva ANEBRE... carajo por siempre.**

## 60 AÑOS DE OBRAS

### CONVENCIÓN COLECTIVA TRABAJO 09 DE NOVIEMBRE DE 2022

**RÉGIMEN DE SALARIOS:** A partir del 1º de enero de 2023, el BR efectuará anualmente a todos los trabajadores, en el mes de enero y con base en el sueldo devengado a 31 de diciembre del año anterior, un aumento de sueldo así:

- Se aplicará la meta de inflación para el año respectivo, adoptada por la J.D. del BR, adicionada en 2 puntos porcentuales, o
- Se aplicará el IPC certificado por el DANE, o quien haga sus veces, al 31 de diciembre del año anterior adicionado en un punto porcentual.

El BR aplicará la opción que resulte más favorable a los trabajadores. (Art. 3º de la actual CCT)

**VACACIONES Y PRIMA DE VACACIONES:** A partir del 1º de enero de 2023, dos días extralegales de vacaciones por año calendario corresponden a los dos días de la familia.

Con el otorgamiento de este beneficio convencional se entenderá cumplida cualquier obligación de origen legal actual que llegase a tener el mismo propósito. (Parágrafo 1º del art. 15º de la actual CCT)

**PRIMA DE ANTIGÜEDAD:** A partir del 1º de diciembre de 2022, la prima mensual de antigüedad para trabajadores beneficiarios de la C.C.T., se pagará de acuerdo con la siguiente tabla:

Más de 5 y hasta 10 años de servicio el 9% sobre sueldo básico mensual

Más de 10 y hasta 15 años de servicio el 10% sobre sueldo básico mensual

Más de 15 y hasta 20 años de servicio el 11.5% sobre sueldo básico mensual

Más de 20 y hasta 25 años de servicio el 13.5% sobre sueldo básico mensual

Más de 25 y hasta 30 años de servicio el 15% sobre sueldo básico mensual

Más de 30 y hasta 35 años de servicio el 16% sobre sueldo básico mensual

Más de 35 y hasta 40 años de servicio el 17% sobre sueldo básico mensual

Más de 40 años de servicio el 18% sobre sueldo básico mensual. (Art. 17º de la actual CCT)

**PRIMA DE VACACIONES, DE ANTIGÜEDAD Y BONIFICACION PARA TRABAJADORES CON SALARIO INTEGRAL:** Teniendo en cuenta los componentes adicionales al sueldo que contiene el salario integral, a partir del 1º de diciembre de 2022, para los trabajadores que devengan el salario integral, se aplicarán los siguientes parámetros:

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.

Para 30 años de servicio 0.59% sobre salario integral.

Para 35 años de servicio 0.59% sobre salario integral.

Para 40 años de servicio 0.59% sobre salario integral. (Art.18º de la actual CCT)

**BONIFICACION POR RETIRO CON MAS DE 20 AÑOS DE SERVICIO:** El trabajador que se retire a partir del 23 de noviembre de 2022 con 20 o más años de servicio continuos o discontinuos, el banco le reconocerá en el momento del retiro una bonificación equivalente a 5 sueldos.

Para los trabajadores con salario integral, la bonificación por retiro después de 20 años de servicios será equivalente a 2.76 veces el salario integral. (Art. 25º de la actual CCT)

**PRESTAMO ROTATIVO DE VIVIENDA:** A partir de este acuerdo, se crea el préstamo rotativo de vivienda, con los siguientes parámetros:

**VALOR:** \$450.000.000, que no exceda el 80% del avalúo comercial del inmueble dado en garantía al BR. Para calcular este monto se tendrá en cuenta el valor de los saldos de los créditos rotativos, convencionales o especiales que tenga el empleado.

**INTERES:** 4.25% anual para préstamos en pesos o 1.2% préstamos en UVR, a elección del trabajador.

**PLAZO:** Entre 5 y hasta 20 años a elección del trabajador. Trabajador que tenga un sueldo hasta 4 SMMLV podrá extender el plazo a 25 años.

**OPORTUNIDAD:** Un año de antigüedad.

**Capacidad de pago:** Se tendrá en cuenta el sueldo y la prima de antigüedad. El 30% del ingreso mensual del cónyuge o compañero (a) permanente debidamente certificado. Se podrá pignorar las cesantías para atender el pago del préstamo.

**Reajuste anual:** A partir del 1º de enero de 2023, el préstamo como el auxilio de vivienda, se incrementarán con el IPC certificado por el DANE o la entidad que haga las veces al 31 de diciembre del año anterior.

**Parágrafo:** A partir de la vigencia, no se otorgarán 1os y 2os préstamos de vivienda, ni los denominados préstamos especiales.

A partir del 1º diciembre de 2022, los empleados que tuvieren préstamos convencionales o especiales vigentes podrán acogerse a las condiciones del préstamo rotativo, siempre y cuando cumplan con los requisitos.

**Auxilio gastos notariales, de registro y beneficencia:** El BR pagará hasta 6 SMMLV. Este auxilio podrá utilizarse 2 veces durante la vida laboral, así el trabajador haga uso varias veces del crédito. (Art. 29º de la actual CCT)

**AUXILIO EDUCACIONAL:** El banco incrementará el auxilio a familiares de los trabajadores y pensionados los auxilios de acuerdo con la reglamentación vigente, así:

Se otorgará un solo monto máximo de auxilio (paquete) que se destinará al pago de pensión, matrícula, alimentación y otros pagos certificados por la institución educativa.

El monto de auxilio (paquete) para guarderías, preescolar, primaria y bachillerato, se incrementará por una sola vez en un 13 % y quedará en \$490.000 mensuales. El monto del auxilio para matrícula de universidades se incrementa en un 18% y quedara en \$3.480.600 semestrales.

El beneficio educativo aquí estipulado también se otorgará en caso de becas educativas concedidas por otras entidades, salvo para hijos que sean beneficiarios de la beca universitaria del BR.

Una vez desembolsado los auxilios educacionales, no habrá devolución o compensación alguna a favor del BR, a excepción de casos de no matrícula, no se inicie estudios o retiro del hijo antes del final de periodo.

Los beneficiarios del auxilio educativo podrán estudiar en cualquiera de ellos horarios y modalidades ofertados por las instituciones educativas y podrán trabajar máximo 6 meses al año. (Art.31º de la actual CCT)

**Auxilio transporte estudiantil:** El valor mensual del auxilio de transporte educativo para beneficiarios (guarderías, preescolar, primaria, bachillerato y universidades) será de \$150.000 a partir del 1º de enero 2023.

A partir del 1º enero de 2024 el banco ajustará los valores de los auxilios educacionales y de transporte, con base en el IPC educacional (variación anual) al 30 septiembre del año anterior.

No habrá lugar a cancelación del auxilio educacional durante periodos de suspensión del contrato de trabajo con ocasión de sanciones disciplinarias. (Art.32º parágrafo 1º de la actual CCT)

**SERVICIOS MÉDICOS, QUIRÚRGICOS Y ODONTOLÓGICOS:** El banco reconocerá auxilios médicos, paramédicos, hospitalarios, quirúrgicos y odontológicos; para tal fin, contratará en el mercado la cobertura de estos servicios conforme a la oferta y condiciones que se encuentren disponibles, asumiendo el costo de la prima correspondiente al servicio contratado, para el trabajador(a), pensionado(a) y sus familiares que estén inscritos en el servicio médico.

a.) Los trabajadores, pensionados y sus familiares inscritos al servicio médico deberán asumir el valor del bono o cuota moderada que corresponda.

b.) El banco asumirá el valor del 100% del costo de los medicamentos.

No habrá lugar a cancelación de los servicios médicos del trabajador y sus beneficiarios durante periodos de suspensión del contrato de trabajo con ocasión de sanciones disciplinarias.

El banco invitará a un delegado del sindicato a la reunión de seguimiento de la prestación del servicio médico, que se llevará a cabo en las ciudades donde el banco tiene sede, en el cual participa un delegado de los usuarios.

El Dpto. de Gestión de Salud (o quien haga las veces) y máximo 4 representantes de ANEBRE, celebraran mensualmente una reunión con el propósito de revisar la prestación del servicio médico. (Art. 39º de la actual CCT)

**Incapacidades médicas:** El banco reconocerá el 100% del sueldo del trabajador hasta por los primeros 180 días con ocasión de la incapacidad reconocida por la EPS a la cual se encuentre afiliado. (Art.40º de la actual CCT)

**INDEMNIZACION POR DESPIDO SIN JUSTA CAUSA:** A partir del 23 de noviembre de 2022, las indemnizaciones de que trata el art. 8º del D2351/1965, ordinal 4º, literales a), b) y c), se liquidaran en la siguiente forma, tratándose de contratos a término indefinido:

a.) 65 días de salario, cuando el trabajador tuviere un tiempo de servicio no mayor de un año.

b.) Si el trabajador tuviere más de un año de servicio continuo, se le pagarán 60 días de salario sobre 65 del literal a) por cada uno de los años de servicios subsiguientes al 1º y proporcional por fracción de año laborado. (Art.46º de la actual CCT)

**PROCEDIMIENTO PARA DAR POR TERMINADO EL CONTRATO DE TRABAJO POR JUSTA CAUSA:** Se deberá adelantar el siguiente procedimiento:

1. Una vez el banco conozca de eventuales hechos que, de conformidad con lo dispuesto en la ley, el reglamento interno de trabajo o el contrato de trabajo, que pudieran llegar a constituir justas causas para dar por terminado el contrato de trabajo de un trabajador(a), se informará por escrito al trabajador (a) los respectivos hechos, dentro de los 10 días hábiles siguientes.
2. En la misma comunicación se citará al trabajador a una reunión con el fin de que pueda ejercer su derecho a la defensa, la cual deberá realizarse en un plazo no inferior a 5 días ni superior a 10 después de la notificación de la citación, se indicará fecha, hora y lugar, siempre en jornada laboral.
3. El trabajador podrá estar asistido en la reunión o reuniones por dos representantes del sindicato o dos compañeros de trabajo, para lo cual el banco concederá los permisos que se requieran.
4. En la reunión el trabajador dará las explicaciones y aportará las pruebas pertinentes para análisis y consideración del banco.
5. La reunión se iniciará día y hora citada, aun sin la presencia de los acompañantes convocados. Finalizada la reunión se levantará un acta firmada por los asistentes.
6. Si el trabajador no se presenta sin justificación válida, el banco levantará un acta y podrá adoptar la decisión que corresponda de conformidad con la ley, el R.I.T. y el contrato de trabajo.
7. Si presenta excusa válida, se aplaza la reunión por una única vez y deberá realizarse dentro de los 3 días hábiles siguientes a la fecha inicialmente estipulada.
8. En el evento de una incapacidad superior a 3 días, la reunión se reprogramará una vez se suspenda la incapacidad.
9. En cualquier caso, la decisión de dar por terminado el contrato de trabajo con justa causa, deberá tomarse dentro de los 30 días hábiles siguientes a la última citación, en la que el trabajador tuvo la oportunidad de ejercer su derecho a la defensa.
10. No producirá efecto alguno la terminación del contrato de trabajo con justa causa que se dé sin el cumplimiento del procedimiento mencionado, salvo cuando se trate de la terminación del contrato con ocasión del reconocimiento de pensión, evento en el que no se requerirá adelantar el mismo. (Art.47º de la actual CCT)

**VIGENCIA:** El régimen Convencional Unificado de 1997, adicionado con el acuerdo extra convencional del 2010, las cláusulas adicionales pactadas en el año 2018 y estas nuevas cláusulas, tendrán una vigencia de 4 años contados a partir del 23 de noviembre de 2022; estos son, hasta el 22 de noviembre de 2026. (Art. 52 de la actual CCT)

**POLITICA SOCIAL:** El banco asignará anualmente la suma de \$250 millones de pesos para la realización de no más de dos eventos al año en temas económicos y de banca central, incluye logística y pago de conferencistas. El proceso de contratación estará a cargo del banco, ANEBRE deberá en el mes de octubre informar de la programación para el año siguiente. Esta suma se incrementará anualmente de acuerdo con el IPC causado el año inmediatamente anterior. (Art. 60 de la actual CCT)

**MODELO DE CONTRATACION:** A partir de la vigencia del presente acuerdo, el banco vinculará mediante contrato de trabajo a término indefinido a los trabajadores que ingresen para cubrir cargos de planta de carácter permanente. (Art. 61 de la actual CCT)

**ARTÍCULOS TRANSITORIOS:** **1.)** el banco reconocerá una bonificación por firma de convención, de \$2 millones de pesos por una única vez y no constituye factor salarial. **2.)** Por una única vez, el banco incrementará en un 1.64%, el sueldo en el mes de noviembre de 2022 a los beneficiarios de la convención. **3.)** El BR y el sindicato adelantarán en el 1er semestre de 2023 una mesa de trabajo para revisar la estructura organizacional y las políticas de compensación salarial. (Art. 62º de la actual CCT)

**IMPRESIÓN:** El BR costeará y entregará a ANEBRE la impresión de 4000 ejemplares del régimen Convencional Unificado de 1997, adicionado con el acuerdo extra convencional del 2010, las cláusulas adicionales pactadas en el año 2018 y con el acta de acuerdo del 9 noviembre de 2022. (Art. 66º de la actual CCT)

**FELIZ CUMPLEAÑOS >< FELICIDADES A TODOS LOS AFILIADOS**