

Señor

JUEZ SEGUNDO CIVIL DEL CIRCUITO DE SOLEDAD ATLANTICO

J02cctosoledad@cendoj.ramajudicial.gov.co

En Su Despacho

REF: PROCESO ORDINARIO LABORAL
DEMANDANTE: JORGE LUIS NIEBLES CANDANOZA
DEMANDADA: BANCOLOMBIA S.A.
RADICACION: 00165 - 2021

ACTUACION: CONTESTACION DEMANDA

YOLIVET ESTHER CASTAÑO AVILA, identificada con cédula de ciudadanía número 22.539.744 de Manatí, Atlántico, titular de la Tarjeta Profesional de Abogado número 121.406 del Consejo Superior de la Judicatura, actuando en calidad de apoderada judicial sustituta de **BANCOLOMBIA S.A.**, en oportunidad me permito dar contestación a la demanda en referencia, lo cual hago en los términos del artículo 18 de la ley 712 de 2001, que modifica el artículo 31 del Código Procesal del Trabajo y Seguridad Social.

i. NOMBRE DE LA ENTIDAD DEMANDADA, SU DOMICILIO, DIRECCIÓN Y NOMBRE DE SU REPRESENTANTE LEGAL

La entidad demandada es **BANCOLOMBIA S.A.**, sociedad anónima, legalmente constituida mediante Escritura Pública número 527, otorgada en la Notaría 25 de Medellín, el día 02 de marzo de 1998, mediante el cual se protocoliza el acuerdo de fusión, por el cual el Banco Industrial Colombiano S.A. absorbió al Banco de Colombia S.A., modificando su denominación social por la de **BANCOLOMBIA S.A.**, con domicilio principal en la ciudad de Medellín, todo lo cual se acredita con el certificado de existencia y representación legal expedido por la Superintendencia Financiera que se adjunta con esta contestación de demanda, correo electrónico para recibir notificaciones es: notificacijudicial@bancolombia.com.co

la demandada se encuentra representada judicialmente dentro de este proceso por el Abogado **Dr., Carlos Valega Puello** quien a su vez sustituye poder a la suscrita.

Correo electrónico en la cual se reciben notificaciones:

notificacionesjudiciales@valegaabogados.com, ycastano@valegaabogados.com

ii. PRONUNCIAMIENTO EXPRESO Y CONCRETO SOBRE CADA UNO DE LOS HECHOS DE LA DEMANDA.

Al hecho 1: Es cierto, el demandante fue vinculado laboralmente con **BANCOLOMBIA S.A.**, a través de un contrato de trabajo a término indefinido, a partir del 06 de diciembre de 2016, conforme se desprende del contrato de trabajo que se adjunta con este escrito de contestación de demanda.

Al hecho 2: Es cierto, el último cargo desempeñado por el demandante fue el de Coordinador de Horario Extendido, en la Sucursal Soledad.

d. Calle 77B # 57-141 Of. 505. C.E. Las Américas T1. Barranquilla.

t. PBX (+57) (5) 3859103 – 3859105 - 3859110 c. 3153227721 e.

notificacionesjudiciales@valegaabogados.com

w. www.valegaabogados.com

Al hecho 3: No se acepta por la forma como está redactado este hecho y preciso: durante la vigencia de la Relación Laboral del demandante con Bancolombia S.A., que lo fue entre el 06-12-2016 hasta el 30-08-2020, se ha tenido: la Convención Colectiva de Trabajo, cuya vigencia fue 2014-2017 y por último la Convención Colectiva de Trabajo 2017-2020, que es la que actualmente continúa rigiendo en Bancolombia S.A.

Al hecho 4: No se acepta por la forma como se encuentra redactado este hecho y preciso: el demandante fue beneficiario de la Convención Colectiva de Trabajo mientras tuvieron vigencia las mismas, la CCT, vigente a la fecha de terminación del contrato de trabajo es 2017-2020.

Al hecho 5: No se acepta por la forma como está redactado este hecho conllevando al operador judicial a hacerse una idea confusa y por tanto hacer las siguientes precisiones: La Convención Colectiva de Trabajo, con vigencia 2017 - 2020, establece en su artículo 26 lo siguiente:

“DEBIDO PROCESO. Partiendo del principio constitucional del debido proceso y la presunción de inocencia, el empleado amparado por la convención colectiva de trabajo, inmerso en una presunta justa causa de despido, deberá ser oído antes de la aplicación de la decisión, asesorado, si lo considera conveniente, por dos representantes del sindicato al que esté afiliado, de los sindicatos titulares de esta convención.”

Sea del caso señalar que la norma convencional antes citada no establece un procedimiento complejo, para escuchar las explicaciones de un trabajador que ha incurrido en una falta grave que conlleva a la terminación del contrato de trabajo, tampoco establece términos, días, años, meses, para ello, en este caso al actor se cito mediante misiva de fecha 25-08-2020, recibida en la misma fecha, a través de la cual es citado para el día 27-08-2020, es decir dos días después, para que rindiera sus explicaciones sobre las faltas evidenciadas en el resultado de la investigación que se adelantó por el área de seguridad investigaciones espaciales.

Se recuerda que la Convención Colectiva de Trabajo conforme al artículo 467 del C.S.T., se define como la que se celebrar entre uno o varios patronos o asociaciones patronales, por una parte, y uno o varios sindicatos o federaciones sindicales de trabajadores, por la otra, para fijar las condiciones que regirán los contratos de trabajo durante su vigencia.

Por tanto, en esos términos establecidos en el artículo 26 de la CCT con vigencia 2017-2020, se citó al demandante a rendir sus explicaciones, como en efecto aconteció.

Es importante traer a colación un aparte de la Sentencia de la Corte Constitucional SU 449/20 del 15-10-2020, expediente T-7591624, MP. Alejandro Linares Cantillo:

“En todo caso, el derecho a ser oído opera como una garantía del derecho de defensa del trabajador y no como un escenario de agotamiento del debido proceso, no exigible –como lo sostiene la Corte Suprema de Justicia– respecto de una facultad de carácter contractual, originada en la condición resolutoria tácita propia de los contratos bilaterales y no de un proceso sancionatorio. Esto implica que, si

bien el trabajador tiene el derecho a cuestionar y de exponer los motivos que permitan enervar la causal, y tal alternativa debe ser garantizada por los empleadores, ello no significa que tenga que establecerse un proceso reglado para tal fin (salvo que las partes así lo acuerden), con etapas de contradicción, pruebas y definición respecto de la validez de la causal alegada. Tal posibilidad es propia del escenario judicial o del escenario acordado por las partes, en donde se realizará el examen de los motivos que dieron lugar a la terminación, ceñido a las razones específicas esbozadas por el empleador y a los cuestionamientos que se formulen por el trabajador.”

Al hecho 6: No se acepta por la forma como esta redactado este hecho y preciso que mediante misiva de fecha 25-08-2020, de manera clara, precisa e inequívoca, se le expusieron al demandante los hechos sobre los cuales se le solicitó que rindiera sus explicaciones, hechos que fueron previamente evidenciados en la investigación que adelantó la Gerencia de Servicios de Investigaciones Especiales, quien emitió INFORME FINAL DE RESULTADO el 18-08-2020.

- Al demandante se le hizo saber sobre la reclamación elevada por el cliente INVERSIONES LR E HIJOS en fecha 14-08-2020, sobre el pago de cinco (5) cheques que le fueron hurtado y que fueron cobrados por valor total de \$212.500.000
- Se le hizo saber que el resultado de la investigación que se adelantó a través de la gerencia de servicios de investigaciones espaciales del Banco se evidenció que el demandante con su usuario asignado ASEO48103/481-153, el día 13-08-2020, realizó sin justificación 3 consultas en el sistema MEDELLIN / AS400, consultas sobre las condiciones de firma por pantalla, consulta de saldos a la cuenta N°8628866230, del cliente INVERSIONES LR E HIJOS
- Se le hizo saber que se evidencio que dichas consultas por parte del demandante no tienen ninguna justificación, pues para la fecha 13-08-2020, el cliente ni su representante registraron ingreso a las instalaciones de la sucursal en soledad y mucho menos en la hora en que se realizaron las consultas.
- Al demandante se le hizo saber el detalle de los cheques que le fueron hurtados al cliente, la fecha y hora de pago de los mismos

Al hecho 7: No se acepta por la forma como está redactado este hecho y preciso el alcance de esta respuesta así: La Convención Colectiva de Trabajo vigente para la fecha en que se llama al actor a rendir explicaciones es la vigente 2017-2020, la cual en su artículo 26 textualmente consagra lo siguiente:

“DEBIDO PROCESO. Partiendo del principio constitucional del debido proceso y la presunción de inocencia, el empleado amparado por la convención colectiva de trabajo, inmerso en una presunta justa causa de despido, deberá ser oído antes de la aplicación de la decisión, asesorado, si lo considera conveniente, por dos representantes del sindicato al que esté afiliado, de los sindicatos titulares de esta convención.”

Sea del caso señalar que la Convención Colectiva de Trabajo conforme al artículo 467 del C.S.T., se define como la que se celebrar entre uno o varios patronos o asociaciones patronales, por una parte, y uno o varios sindicatos o federaciones

sindicales de trabajadores, por la otra, para fijar las condiciones que regirán los contratos de trabajo durante su vigencia.

Como podemos ver fue el querer de las partes que intervinieron en el pacto esto es empleador y sindicato quienes determinaron el alcance del artículo 26 de la CCT 2017-2020, y en esos terminos quedó concluida dicha disposición, en ella no se establece términos para citar al trabajador inmerso en una falta grave que conlleve a la terminación del contrato de trabajo, no se establece una ritualidad, un procedimiento, unas etapas, es una disposición que previamente fue discutida y en esos terminos quedó definido el pacto convencional, por lo que no es este la etapa, ni el procedimiento a través del cual se pretenda buscar otro alcance e insertar en dicha disposición aspectos nuevos.

Al hecho 8: No se acepta por la forma como está redactado este hecho y debo precisar lo siguiente: El artículo 26 de la C.C.T., con vigencia 2017 – 2020, de manera textual reza lo siguiente:

“DEBIDO PROCESO. Partiendo del principio constitucional del debido proceso y la presunción de inocencia, el empleado amparado por la convención colectiva de trabajo, inmerso en una presunta justa causa de despido, deberá ser oído antes de la aplicación de la decisión, asesorado, si lo considera conveniente, por dos representantes del sindicato al que esté afiliado, de los sindicatos titulares de esta convención.”

De dicha disposición se puede extraer que no se ha establecido un procedimiento solemne para que el trabajador rinda sus explicaciones frente a una falta grave en la que haya incurrido y conlleve a la terminación del contrato de trabajo con justa causa.

Sea del caso señalar que la Convención Colectiva de Trabajo conforme al artículo 467 del C.S.T., se define como la que se celebran entre uno o varios patronos o asociaciones patronales, por una parte, y uno o varios sindicatos o federaciones sindicales de trabajadores, por la otra, para fijar las condiciones que regirán los contratos de trabajo durante su vigencia.

Como podemos ver fue el querer de las partes que intervinieron en el pacto esto es empleador y sindicato quienes determinaron el alcance del artículo 26 de la CCT 2017-2020, y en esos terminos quedó concluida dicha disposición, en ella no se establece términos para citar al trabajador inmerso en una falta grave que conlleve a la terminación del contrato de trabajo, no se establece una ritualidad, un procedimiento, unas etapas, es una disposición que previamente fue discutida y en esos terminos quedó definido el pacto convencional, por lo que no es este la etapa, ni el procedimiento a través del cual se pretenda buscar otro alcance e insertar en dicha disposición aspectos nuevos.

Al hecho 9: No se acepta y aclaro, para que el operador judicial no incurra en confusión, si bien el artículo 26 de la Convención Colectiva de Trabajo con vigencia 2017-2020, no derogó ni tácita ni directamente el artículo 26 de la CCT 2014-2017, debe advertirse que esta disposición (art 26 CCT 2014-2017), no es la aplicable en este caso pues dicha disposición convencional está contemplada única y exclusivamente como un procedimiento disciplinario para imponer sanciones disciplinarias, no está establecido como un trámite previo para dar por terminado

d. Calle 77B # 57-141 Of. 505. C.E. Las Américas T1. Barranquilla.

t. PBX (+57) (5) 3859103 – 3859105 - 3859110 c. 3153227721 e.

notificacionesjudiciales@valegaabogados.com

w. www.valegaabogados.com

un contrato de trabajo con justa causa, y es más, la misma disposición es clara e inequívoca y en ella se expone textualmente:

“El proceso disciplinario está contemplado en BANCOLOMBIA como una oportunidad de aprendizaje y, en virtud de ello, la aplicación del mismo estará amparada en principios de equidad y proporcionalidad en las SANCIONES”

La Corte Suprema de Justicia ha reiterado que el DESPIDO no se equipara a una SANCIÓN, y por tanto el empleador no está obligado al adelantamiento de un trámite alguno de forma previa, salvo que ello se hubiere pactado en convenio, contrato, reglamento interno de trabajo.

Ahora bien, la falta cometida por el actor en este caso está calificada como grave conforme al Reglamento interno de trabajo, lo cual conlleva a la terminación del contrato de trabajo con justa causa, pero dado que la CCT 2017-2020 contempla la posibilidad de escuchar a este trabajador inmerso en una presunta justa causa de terminación del contrato de trabajo, se citó al demandante a rendir explicaciones, en la cual el actor tuvo la oportunidad de ejercer su derecho de defensa.

Al hecho 10: Es cierto, sin embargo debo aclarar que si bien el artículo 26 de la Convención Colectiva de Trabajo con vigencia 2014-2017, se encuentra vigente, debo advertir que dicha disposición convencional está contemplada única y exclusivamente como un procedimiento disciplinario aplicable frente a faltas disciplinarias cometidas por un trabajador y que conlleve la imposición de una sanción disciplinarias, este artículo no está establecido como un trámite previo para dar por terminado un contrato de trabajo con justa causa, ya que la disposición convencional a aplicar cuando se éste frente a una falta grave que conlleve a la terminación del contrato de trabajo con justa causa es el artículo 26 de la CCT con vigencia 2017-2020, es importante consultar el sentido del artículo 26 de la CCT con vigencia 2014-2020, de la cual se extra textualmente lo siguiente:

“El proceso disciplinario está contemplado en BANCOLOMBIA como una oportunidad de aprendizaje y, en virtud de ello, la aplicación del mismo estará amparada en principios de equidad y proporcionalidad en las SANCIONES”

La Corte Suprema de Justicia ha reiterado que el DESPIDO no se equipara a una SANCIÓN, y por tanto el empleador no está obligado al adelantamiento de un trámite alguno de forma previa, salvo que ello se hubiere pactado en convenio, contrato, reglamento interno de trabajo.

Ahora bien, la falta cometida por el actor en este caso está calificada como grave conforme al Reglamento interno de trabajo, lo cual conlleva a la terminación del contrato de trabajo con justa causa, pero dado que la CCT 2017-2020 contempla la posibilidad de escuchar a este trabajador inmerso en una presunta justa causa de terminación del contrato de trabajo, se citó al demandante a rendir explicaciones, en la cual el actor tuvo la oportunidad de ejercer su derecho de defensa.

Al hecho 11: No se acepta y aclaro, para que el operador judicial no incurra en confusión, si bien el artículo 26 de la Convención Colectiva de Trabajo con vigencia 2017-2020, no derogó ni tácita ni directamente el artículo 26 de la CCT 2014-2017,

debe advertirse que esta disposición (art 26 CCT 2014-2017), no es la aplicable en este caso pues dicha disposición convencional está contemplada única y exclusivamente como un procedimiento disciplinario para imponer sanciones disciplinarias, no está establecido como un trámite previo para dar por terminado un contrato de trabajo con justa causa, y es más, la misma disposición es clara e inequívoca y en ella se expone textualmente:

“El proceso disciplinario está contemplado en BANCOLOMBIA como una oportunidad de aprendizaje y, en virtud de ello, la aplicación del mismo estará amparada en principios de equidad y proporcionalidad en las SANCIONES”

La Corte Suprema de Justicia ha reiterado que el DESPIDO no se equipara a una SANCIÓN, y por tanto el empleador no está obligado al adelantamiento de un trámite alguno de forma previa, salvo que ello se hubiere pactado en convenio, contrato, reglamento interno de trabajo.

Ahora bien, la falta cometida por el actor en este caso está calificada como grave conforme al Reglamento interno de trabajo, lo cual conlleva a la terminación del contrato de trabajo con justa causa, pero dado que la CCT 2017-2020 contempla la posibilidad de escuchar a este trabajador inmerso en una presunta justa causa de terminación del contrato de trabajo, se citó al demandante a rendir explicaciones, en la cual el actor tuvo la oportunidad de ejercer su derecho de defensa.

Al hecho 12: No se acepta, debe advertirse que la CCT 2017-2020, empezó a regir a partir del 01-11-2017, es decir que el pliego de peticiones al cual ha hecho referencia la parte demandante fue discutido previamente como bien lo ha planteado la parte demandante, para luego dar paso a la materialización de la CCT 2017-2020, en la cual las partes, empleador y organización sindical UNEB y SINTRABANCOL, acordaron en establecer el artículo 26, el mismo que la parte demandante pretende desconocer, pretende que se le dé un alcance distinto al querer de las partes, el artículo 26 de la CCT 2017-2020 es una disposición plenamente eficaz, no se ha presentado solicitud de revisión, ni denuncia frente a la autoridad correspondiente, luego entonces no es este el escenario para pretender buscar una interpretación diferente a la norma convencional, y restarle validez, y reitero nuevamente: la Convención Colectiva de Trabajo conforme al artículo 467 del C.S.T., se define como la que se celebra entre uno o varios patronos o asociaciones patronales, por una parte, y uno o varios sindicatos o federaciones sindicales de trabajadores, por la otra, para fijar las condiciones que regirán los contratos de trabajo durante su vigencia.

Al hecho 13: No se acepta, debo advertir que el artículo 26 de la CCT 2017-2020 no es una ampliación del artículo 26 de la CCT 2014-2017, lo que se manifiesta en este hecho corresponde a una apreciación subjetiva del apoderado judicial de la parte demandante que no es de recibo, el artículo 26 de la CCT 2017-2020 se estableció precisamente porque en Bancolombia S.A., no había existido un procedimiento previo para dar por terminado un contrato de trabajo, pues el artículo 26 de la CCT 2014-2020 no está establecido para ello, pues éste está contemplado para la imposición de una sanción disciplinaria.

Al hecho 14: No se acepta, pues estando el extrabajador inmerso en una justa causa de despido como ha quedado explicado en líneas anteriores, la norma convencional vigente a aplicar es el artículo 26 de la CCT 2017-2020 y no el artículo 26 de la CCT

d. Calle 77B # 57-141 Of. 505. C.E. Las Américas T1. Barranquilla.

t. PBX (+57) (5) 3859103 – 3859105 - 3859110 c. 3153227721 e.

notificacionesjudiciales@valegaabogados.com

w. www.valegaabogados.com

2014-2017, pues como se ha indicado esta norma está establecida para ser aplicada frente a un trabajador que ha incurrido en una falta disciplinaria que conlleva a la imposición de una sanción disciplinaria consagrada en el Reglamento Interno de Trabajo, y es importante revisar el contenido del artículo 26 de la CCT 2014- 2017, para entender y comprender sin equívocos cuál es su razón de ser y tenemos del texto lo siguiente:

1. Se señala que dicho proceso está instituido como una oportunidad de aprendizaje y que en virtud de ello la aplicación del mismo estará amparada en principio de equidad y proporcionalidad en las SANCIONES.

2. Posteriormente en el numeral 3.2. señala *“Decidir la aplicación de la sanción...”*

3. Señala también *“No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria que se imponga pretermitiendo lo establecido en este artículo”*.

Como podemos ver de la redacción del contenido del artículo 26 de la CCT 2014-2017, se hace referencia a proceso disciplinario, sanción disciplinaria y ya la Corte Suprema de Justicia Sala de Casación Laboral ha dejado sentado que el despido no se equipara a una sanción disciplinaria y es por ello que en el Reglamento Interno de Trabajo está establecido las faltas que conllevan a la imposición de una sanción disciplinarias y las faltas que conllevan a la terminación del contrato de trabajo con justa causa.

En este caso se tiene entonces que al demandante no se le violó el debido proceso, pues se aplicó el artículo 26 de la CCT 2017-20, pues por encontrarse inmersa en una falta que constituye justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo, y al extrabajador se le dio la oportunidad de ejercer su defensa, fue citado previamente, se le expusieron las faltas en las que incurrió, se le entregaron los documentos que soportan los hechos endilgados, conoció los documentos, las evidencias que se tienen en este caso, tuvo la oportunidad de rendir por escrito sus explicaciones, estuvo asistida por dos representantes del sindicato quien también rindieron explicaciones, sin embargo dichas explicaciones previo análisis no justificaron el proceder irregular del actor en el desempeño de sus funciones.

Al hecho 15: No se acepta, pues estando el extrabajador inmerso en una justa causa de despido como ha quedado explicado en líneas anteriores, la norma convencional vigente a aplicar es el artículo 26 de la CCT 2017-2020 y no el artículo 26 de la CCT 2014-2017, pues como se ha indicado esta norma está establecida para ser aplicada frente a un trabajador que ha incurrido en una falta disciplinaria que conlleva a la imposición de una sanción disciplinaria consagrada en el Reglamento Interno de Trabajo, y es importante revisar el contenido del artículo 26 de la CCT 2014- 2017, para entender y comprender sin equívocos cuál es su razón de ser y tenemos del texto lo siguiente:

1. Se señala que dicho proceso está instituido como una oportunidad de aprendizaje y que en virtud de ello la aplicación del mismo estará amparada en principio de equidad y proporcionalidad en las SANCIONES.

2. Posteriormente en el numeral 3.2. señala *“Decidir la aplicación de la sanción...”*

3. Señala también *“No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria que se imponga pretermitiendo lo establecido en este artículo”*.

d. Calle 77B # 57-141 Of. 505. C.E. Las Américas T1. Barranquilla.

t. PBX (+57) (5) 3859103 – 3859105 - 3859110 c. 3153227721 e.

notificacionesjudiciales@valegaabogados.com

w. www.valegaabogados.com

Como podemos ver de la redacción del contenido del artículo 26 de la CCT 2014-2017, se hace referencia a proceso disciplinario, sanción disciplinaria y ya la Corte Suprema de Justicia Sala de Casación Laboral ha dejado sentado que el despido no se equipara a una sanción disciplinaria y es por ello que en el Reglamento Interno de Trabajo está establecido las faltas que conllevan a la imposición de una sanción disciplinarias y las faltas que conllevan a la terminación del contrato de trabajo con justa causa.

En este caso se tiene entonces que al demandante no se le violó el debido proceso, pues se aplicó el artículo 26 de la CCT 2017-20, pues por encontrarse inmersa en una falta que constituye justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo, y al extrabajador se le dio la oportunidad de ejercer su defensa, fue citado previamente, se le expusieron las faltas en las que incurrió, se le entregaron los documentos que soportan los hechos endilgados, conoció los documentos, las evidencias que se tienen en este caso, tuvo la oportunidad de rendir por escrito sus explicaciones, estuvo asistida por dos representantes del sindicato quien también rindieron explicaciones, sin embargo dichas explicaciones previo análisis no justificaron el proceder irregular del actor en el desempeño de sus funciones.

Al hecho 16: Es cierto, es importante advertir al despacho que en misiva de fecha 25-05-2020, al demandante se le manifestó que si lo consideraba podía estar asesorado por dos representantes del sindicato al que se encontrare afiliado, más sin embargo el demandante no hizo uso de ello.

Al hecho 17: No se acepta, el hecho de que el demandante hubiere dado respuesta a las preguntas formuladas en la reunión para la cual fue citado a rendir explicaciones, ello no quiere decir que las razones que adujo en ese momento justifican las consultas realizadas y lo exoneran de las faltas graves en las que incurrió.

Es importante leer detenidamente el acta de explicaciones, de la cual se extrae, la aceptación por parte del demandante de haber realizado las consultas, sin la autorización del cliente, acepta que fue un mal proceder consultar, y que antes de hacer las consultas debió suministrar la información de sus supuestas sospechas a la línea ética y no lo hizo.

El actor aduce que lo hizo por una sospecha, que no entregó información confidencial a nadie, pero estas razones no justifican su falta, ya que la información que reposa en el sistema del Banco correspondiente al manejo de las cuentas de los clientes es de carácter sensible y goza de reserva, y el hecho de que los funcionarios puedan tener acceso a ello, no le esta permitido de manera deliberada a los trabajadores efectuar consultas en cualquier momento y sin autorización, de esa información, ello debe estar concatenado con el desempeño de su función en la ejecución de alguna transacción, para la cual debe mediar la respectiva autorización que debe constar por escrito o en presencia del mismo cliente y en este caso el mismo demandante dejó claro haber realizado consulta sin mediar autorización y sin estar presente el cliente.

Tenemos entonces que el demandante incumplió gravemente las labores para las cuales fue contratado, no observó ni incumplió parámetros establecidos en el Reglamento Interno de Trabajo, Código de Ética, y obró en contravía de los valores corporativos de Bancolombia S.A.

Al hecho 18: Es cierto, la decisión de terminar el contrato de trabajo, se debió a que, una vez analizadas las explicaciones rendidas por el demandante, se encontró que las mismas no satisfacen, ni justifican su proceder, siendo coordinador de horario extendido, su proceder no responde a la confianza que la institución depositó al designarlo en ese cargo y por ende constituyen una clara y ostensible violación de las normas como lo es el reglamento interno de trabajo, código de ética, por tanto dan lugar a la terminación unilateral y con justa causa del contrato como en efecto aconteció.

Al hecho 19: No se acepta, pues lo manifestado en este hecho no exonera de la falta cometida por el demandante, como lo es realizar consultas de información confidencial de clientes, en el sistema, sin la debida autorización, y sin presencia del cliente, conforme al informe final de resultado se evidenció lo siguiente que llama poderosamente la atención:

El demandante consulta la firma y el saldo del cliente INVESRIONES LR E HIJOS, la consulta la realiza en presencia de un policía que justo acababa de hablar con la cobradora de uno de los cheques hurtados y que dicha cobradora conforme al informe final de resultado hacen parte de una banda de cobradores de cheque y participaron en el fraude del que fue víctima el cliente INVESRIONES LR E HIJOS, a quien el demandante realizó consultas injustificadas.

Al hecho 20: No se acepta, pues lo manifestado en este hecho no exonera de la falta cometida por el demandante, como lo es realizar consultas de información confidencial de clientes, en el sistema, sin la debida autorización, y sin presencia del cliente, conforme al informe final de resultado se evidenció lo siguiente que llama poderosamente la atención:

El demandante consulta la firma y el saldo del cliente INVESRIONES LR E HIJOS, la consulta la realiza en presencia de un policía que justo acababa de hablar con la cobradora de uno de los cheques hurtados y que dicha cobradora conforme al informe final de resultado hacen parte de una banda de cobradores de cheque y participaron en el fraude del que fue víctima el cliente INVESRIONES LR E HIJOS a quien el demandante realizó consultas injustificadas.

La información de los clientes que se encuentra en el sistema de Bancolombia S.A., y a la cual puede acceder los funcionarios en el desempeño de su actividad laboral, relacionadas con alguna transacción, con autorización o en presencia del mismo cliente, dicha información no esta al arbitrio del trabajador del banco, para ser consultada cuando en cualquier momento por éste, debe mediar una actividad laboral, donde este ejecutando alguna operación bancaria, una transacción, solicitud donde medie autorización o en presencia del mismo cliente, ello no se evidenció en este caso, si el demandante quiere justificar las consultas por unas supuestas sospechas, debió escalar a través de la línea ética y no lo hizo, reconociendo un mal proceder de su parte.

Al hecho 21: No se acepta, Bancolombia S.A., al realizar todas las validaciones del caso quedó evidenciado que el extrabajador incurrió en una falta calificada como grave en el Reglamento Interno de Trabajo, consultó información privilegiada y reservada del cliente que se han mencionado a lo largo de esta defensa, esas

d. Calle 77B # 57-141 Of. 505. C.E. Las Américas T1. Barranquilla.

t. PBX (+57) (5) 3859103 – 3859105 - 3859110 c. 3153227721 e.

notificacionesjudiciales@valegaabogados.com

w. www.valegaabogados.com

consultas fueron realizadas sin justificación alguna, pues se realizaron sin contar con la autorización del cliente, y sin su presencia, no medió autorización de algún superior, al no mediar justificación de esas consultas, es evidente que se está en presencia de una falta grave al código de ética, el Código de Ética regula los principios y reglas de conducta que buscan guiar la actitud y el comportamiento de los empleados, de acuerdo con los principios de ética, transparencia, y honestidad, dispuestos para el manejo de la información confidencial y privilegiada de los clientes (Sección 4: Manejo de la Información).

La información que reposa en los sistemas del Banco correspondiente al manejo de las cuentas de los clientes, información que es de carácter sensible y goza de reserva, cualquier consulta injustificada o indebida pone en riesgo los recursos que se encuentran depositados en sus cuentas.

Aquí hay un aspecto muy relevante y es que el cliente a quien el demandante consultó, resultó ser víctima de fraude, y Bancolombia S.A., restituyó los dineros al cliente.

Al hecho 22: No se acepta, como bien lo deja sentado en al acta de rendición de explicaciones, reconoce que existió un mal proceder de su parte, primero efectuó consultas injustificadas de información confidencial, por tanto, hay una evidente violación a las políticas internas, código de ética, reglamento interno de trabajo e incluso del contrato de trabajo.

Al hecho 23: No se acepta, Bancolombia S.A., al realizar todas las validaciones del caso quedó evidenciado que el extrabajador incurrió en una falta calificada como grave en el Reglamento Interno de Trabajo, consultó información privilegiada y reservada del cliente que se han mencionado a lo largo de esta defensa, esas consultas fueron realizadas sin justificación alguna, pues se realizaron sin contar con la autorización del cliente, y sin su presencia, no medió autorización de algún superior, al no mediar justificación de esas consultas, es evidente que se está en presencia de una falta grave al código de ética, el Código de Ética regula los principios y reglas de conducta que buscan guiar la actitud y el comportamiento de los empleados, de acuerdo con los principios de ética, transparencia, y honestidad, dispuestos para el manejo de la información confidencial y privilegiada de los clientes (Sección 4: Manejo de la Información).

La información que reposa en los sistemas del Banco correspondiente al manejo de las cuentas de los clientes, información que es de carácter sensible y goza de reserva, cualquier consulta injustificada o indebida pone en riesgo los recursos que se encuentran depositados en sus cuentas.

Aquí hay un aspecto muy relevante y es que el cliente a quien el demandante consultó, resultó ser víctima de fraude, y Bancolombia S.A., restituyó los dineros al cliente.

En el informe final de resultado llama la atención que el actor realiza consulta en presencia de un policía que minutos antes tuvo contacto con la persona que cobró uno de los cheques hurtados.

Al hecho 24: No se acepta, la información de los clientes es confidencial y reservada, y el hecho de que el trabajador tenga acceso a ello, no quiere decir que la información se encuentra a disposición de los funcionarios para consultar en cualquier momento, sin que medie autorización alguna, es el funcionario quien debe propender por cumplir con esas políticas de seguridad de la información, no puede valerse de su investidura para consultar de manera deliberada a los clientes de Bancolombia S.A., debe mediar una justificación que se encuentre relacionada con alguna operación bancaria, lo cual no acae en este caso.

Al hecho 25: No se acepta, es una apreciación subjetiva carente de sustento fáctico, a ningún funcionario de Bancolombia S.A., le está dado hacer consultas de manera deliberada de los productos de los clientes, esas operaciones se realizan mediando solicitud de los mismos clientes, presentes, o con autorización, la consulta de información privilegiada de los clientes no se hacen en cualquier momento porque así el funcionario en cualquier momento lo disponga, existe una aplicación estricta de las políticas de seguridad que rigen en Bancolombia S.A., está la obligación de cumplir de manera estricta el Código de Ética, y en este caso en particular es importante revisar la sección cuatro del Código de Etica que hace referencia al manejo de la información.

En este caso se tiene que el demandante realiza las consultas al cliente, condiciones de firma en pantalla y saldo, no media a esa consulta ninguna transacción que hubiese sido atendida por el demandante, pues así él lo reconoce en la reunión de explicaciones que rindió, no media autorización alguna, como tampoco tuvo presencia del cliente, pues este no registra ingreso a la sucursal soledad el 13-04-2020, es decir esta más que acreditado que el actor NO TIENE JUSTIFICACIÓN ALGUNA de haber realizado esas consultas, sus supuestas sospechas debió escalarla a través de la línea ética, y no lo hizo.

Al hecho 26: No se acepta, lo manifestado en este hecho corresponde a apreciaciones subjetivas que en nada justifican el proceder irregular del demandante, es importante precisar que BANCOLOMBIA S.A., es una entidad financiera, su pilar principal es el cliente, ante quien debe mantener una buena imagen, pues éstos depositan su confianza, y sus recursos financieros, es una entidad vigilada por la Superintendencia Financiera, es por ello que las políticas de seguridad son estrictas y por tanto también son de estricto cumplimiento por todos los funcionarios, es por ello que el registro que queda de las operaciones tiene gran relevancia e importancia a la hora de revisar las irregularidades detectadas, pues es en estos registros ante una investigación donde se determina quien es el funcionario que las realizó para efectos de determinar las respectivas responsabilidades, en este caso si bien los titulares de las cuentas son responsables de la custodia de los talonarios de las chequeras, esto no exonera de las responsabilidades que tenga la entidad Bancaria en el pago de esos títulos valores, pues para ello se encuentran dispuestos procedimientos, políticas de seguridad, Código de Etica, que deben ser estrictamente cumplidos por sus funcionarios, y en este caso se tiene que se realizaron consultas injustificadas al cliente reclamante, quien resultó victima de fraude mediante modalidad de pago de cheque hurtado, por ello fue también desvinculado el extrabajador DAVID VILLARREAL, conforme al informe final de resultado y quien resultado involucrado en el pago de varios cheques, por tanto al evidenciarse todas estas irregularidades por parte del personal a quien el banco

deposita su confianza, por no ejecutar las políticas de seguridad, los procedimientos, el Código de ética, es lógico que exista un grado de responsabilidad frente al cliente.

Al hecho 27: No se acepta, es importante resaltar que el cliente INVERSIONES LR E HIJOS con NIT 900752316 presentó reclamación a Bancolombia S.A., el 14 de agosto de 2020, desconociendo las transacciones consistentes en el del pago de cinco (5) cheques por ventanilla en la sucursal soledad.

Bancolombia S.A., tiene una responsabilidad con sus clientes, y en este caso frente a la reclamación del cliente procedió a la respectiva investigación, en la cual se evidenció que el cliente fue víctima de fraude en la modalidad “pago de cheques hurtados”, por valor total de \$212.500.000, en la investigación también se evidenció que momentos previos al pago de estos cheques en la sucursal soledad, el demandante con su usuario asignado de horario extendido ASEO481032 / 481-153, realizó consultas sin justificación en el sistema a las condiciones de firma por pantalla, y saldo de la cuenta del cliente, los cheques pagados con girados por los defraudadores quienes falsificaron la firma del cliente registrada en el Banco.

Es del caso advertir que Bancolombia S.A., al encontrar las evidencias que arrojaron la investigación a través del área de seguridad, procedió a restituir el dinero al cliente.

La información que reposa en el sistema del Banco correspondiente al manejo de las cuentas de los clientes, es de carácter sensible, y goza de reserva, cualquier uso indebido de esa información pone en riesgo los recursos de los clientes que se encuentran depositados en sus cuentas, en este caso la conducta que se le endilga al extrabajador y que constituye una falta grave que da lugar a la terminación del contrato de trabajo conforme al Reglamento Interno de Trabajo son las CONSULTAS INJUSTIFICADAS en el sistema de información del cliente, que generaron al banco afectación tanto en su imagen frente al cliente como perjuicios económicos.

Al hecho 28: No se acepta, BANCOLOMBIA S.A., a la terminación del contrato de trabajo efectuó la correspondiente liquidación del contrato de trabajo, en la cual se realizaron las respectivas deducciones dentro de ella lo referente al saldo del préstamo que se le otorgó al demandante su condición de trabajador, por ello se hace descuento por la suma de \$6.510.977.

El demandante quiere desconocer el saldo pendiente a la fecha de terminación del contrato de trabajo del préstamo que se le otorgó en su condición de trabajador, crédito para el cual autorizó realizar el respectivo descuento a la finalización del contrato de trabajo.

Es importante resaltar que la Corte Suprema de Justicia Sala de Casación Laboral ha dejado sentado que la protección del salario se da en vigencia de la relación laboral más esa protección ya no opera a la finalización del vínculo para la cual el empleador tiene la potestad de hacer el descuento de los saldos de los dineros prestados al ex trabajador aun sin contar con la autorización de éste.

Al hecho 29: No se acepta, no es de recibo que el demandante desconozca el préstamo otorgado por Bancolombia S.A., en su condición de trabajador, del cual en vigencia de la relación laboral se le estuvo haciendo el descuento respectivo, y para

d. Calle 77B # 57-141 Of. 505. C.E. Las Américas T1. Barranquilla.

t. PBX (+57) (5) 3859103 – 3859105 - 3859110 c. 3153227721 e.

notificacionesjudiciales@valegaabogados.com

w. www.valegaabogados.com

la fecha de finalización del vínculo laboral existía saldo pendiente por pagar, lo cual fue autorizado por el demandante al momento de suscribir los documentos que soportan el crédito que adquirió el demandante con Bancolombia S.A.

Es importante traer a colación lo que la Corte Suprema de Justicia Sala de Casación Laboral ha señalado frente a los descuentos realizados por el empleador a la finalización del contrato de trabajo:

Sentencia SL525-2020 (74363) del 17 de febrero de 2020 con ponencia del magistrado Rafael Brito.

“...y que de todos modos la presunta falta de autorización en esta oportunidad no conduce a declarar el descuento como ilegal, en la medida que la deducción que se cuestiona es la producida a la terminación del contrato de trabajo, cuando ya no se requiere de esa autorización, pues la prohibición legal para este evento solo rige durante la vigencia del vínculo laboral en los términos del numeral 1° del artículo 59 del Código Sustantivo del Trabajo, pudiendo el empleador a la ruptura del nexo, compensar las deudas laborales contraídas por el trabajador de su liquidación final de salarios y prestaciones sociales, para lo cual se apoyó en algunos pronunciamientos jurisprudenciales de la Sala de Casación Laboral;”

Sentencia SL525-2020 (74363) del 17 de febrero de 2020 con ponencia del magistrado Rafael Brito, que señala entre sus apartes lo siguiente:

“De la norma transcrita es dable entender que no se puede descontar, retener, deducir o compensar valor alguno del sueldo o prestaciones de un trabajador sin la autorización expresa y por escrito de éste durante la vigencia de la relación de trabajo, para evitar abusos por parte de las empresas, pero nunca ha sido el objetivo de la ley exonerar de responsabilidades al trabajador frente a sus deudas para con la empresa.

Difiere el entendimiento de la norma cuando se está en el momento de la terminación de la relación de trabajo y el trabajador presenta deudas para con su empleador; en estos casos no se requiere, en rigor, de autorización escrita de descuento, pues las normas prohibitivas de la compensación o deducción sin autorización expresa del trabajador, rigen durante la vigencia del contrato de trabajo, pero no cuando éste termine.”

Teniendo en cuenta lo anterior se tiene que el descuento realizado de la liquidación final del contrato de trabajo por concepto de PRESTAMO PERSONAL QUIN es LEGAL a todas luces, aun como lo rememoran las sentencias resaltadas, son legales los descuentos sin la autorización del extrabajador.

Al hecho 30: No es posible aceptar el hecho de la forma como lo presenta la parte actora, toda vez que BANCOLOMBIA S.A., no impuso el cumplimiento de metas como equivocadamente lo señala la parte demandante en este hecho y me permito aclarar, Bancolombia S.A., tiene establecido en forma unilateral y como mera liberalidad para unos grupos de empleados unos sistemas extralegales de reconocimiento denominado PLAN DE GESTIÓN COMERCIAL, los cuales pueden dar lugar en ocasiones y bajo el cumplimiento de algunas condiciones al pago de bonificaciones extralegales unilateralmente a favor del empleado.

Así las cosas, se tiene que las bonificaciones que reconoce y paga BANCOLOMBIA S.A., por el Plan de Gestión Comercial son de MERA LIBERALIDAD, y no constituyen factor salarial, ni prestacional, así fue pactado en el contrato de trabajo suscrito entre las partes cláusula sexta y en la cláusula de exclusión salarial suscrita entre las partes con conocimiento de causa.

Es del caso aclarar que en el caso bajo estudio, la bonificación que se le reconoció y pagó a la actor durante la relación laboral, por plan de gestión comercial, está establecida más que todo como una estrategia de compensación variable de forma grupal, para estimular la generación de valores y movilizar a los equipos de trabajo al logro de los objetivos planteados en la planeación estratégica de la organización, por ello se convino que dichas bonificaciones no son constitutivas de salarios.

Los aspectos que se tenía en cuenta para efectos de reconocer estas bonificaciones son: crecimiento de la gestión comercial de la oficina, crecimiento tamaño comercial oficina, experiencia del cliente, transaccionalidad de la oficina, todas estas variables se califican de manera grupal, estas bonificaciones consisten en un incentivo por la eficiencia y excelencia en el servicio.

No sobra señalar que el extrabajador, por el desempeño de sus funciones ya tenía asignado su salario conforme está establecido en la Convención Colectiva de Trabajo, en el escalafón de cargos, por lo que no existe desmejora en sus condiciones laborales respecto de la exclusión salarial de las bonificaciones devengadas.

Al hecho 31: No es posible aceptar el hecho de la forma como lo presenta la parte actora, toda vez que BANCOLOMBIA S.A., no impuso el cumplimiento de metas como equivocadamente lo señala la parte demandante en este hecho y me permito aclarar, Bancolombia S.A., tiene establecido en forma unilateral y como mera liberalidad para unos grupos de empleados unos sistemas extralegales de reconocimiento denominado PLAN DE GESTIÓN COMERCIAL, los cuales pueden dar lugar en ocasiones y bajo el cumplimiento de algunas condiciones al pago de bonificaciones extralegales unilateralmente a favor del empleado.

Así las cosas, se tiene que las bonificaciones que reconoce y paga BANCOLOMBIA S.A., por el Plan de Gestión Comercial son de MERA LIBERALIDAD, y no constituyen factor salarial, ni prestacional, así fue pactado en el contrato de trabajo suscrito entre las partes cláusula sexta y en la cláusula de exclusión salarial suscrita entre las partes con conocimiento de causa.

Es del caso aclarar que en el caso bajo estudio, la bonificación que se le reconoció y pagó a la actor durante la relación laboral, por plan de gestión comercial, está establecida más que todo como una estrategia de compensación variable de forma grupal, para estimular la generación de valores y movilizar a los equipos de trabajo al logro de los objetivos planteados en la planeación estratégica de la organización, por ello se convino que dichas bonificaciones no son constitutivas de salarios.

Los aspectos que se tenía en cuenta para efectos de reconocer estas bonificaciones son: crecimiento de la gestión comercial de la oficina, crecimiento tamaño comercial oficina, experiencia del cliente, transaccionalidad de la oficina, todas estas variables se califican de manera grupal, estas bonificaciones consisten en un incentivo por la eficiencia y excelencia en el servicio.

No sobra señalar que el extrabajador, por el desempeño de sus funciones ya tenía asignado su salario conforme está establecido en la Convención Colectiva de Trabajo, en el escalafón de cargos, por lo que no existe desmejora en sus condiciones laborales respecto de la exclusión salarial de las bonificaciones devengadas.

Al hecho 32: No es posible aceptar el hecho de la forma como lo presenta la parte actora, toda vez que BANCOLOMBIA S.A., no impuso el cumplimiento de metas como equivocadamente lo señala la parte demandante en este hecho y me permito aclarar, Bancolombia S.A., tiene establecido en forma unilateral y como mera liberalidad para unos grupos de empleados unos sistemas extralegales de reconocimiento denominado PLAN DE GESTIÓN COMERCIAL, los cuales pueden dar lugar en ocasiones y bajo el cumplimiento de algunas condiciones al pago de bonificaciones extralegales unilateralmente a favor del empleado.

Así las cosas, se tiene que las bonificaciones que reconoce y paga BANCOLOMBIA S.A., por el Plan de Gestión Comercial son de MERA LIBERALIDAD, y no constituyen factor salarial, ni prestacional, así fue pactado en el contrato de trabajo suscrito entre las partes clausula sexta y en la cláusula de exclusión salarial suscrita entre las partes con conocimiento de causa.

Es del caso aclarar que en el caso bajo estudio, la bonificación que se le reconoció y pagó a la actor durante la relación laboral, por plan de gestión comercial, está establecida más que todo como una estrategia de compensación variable de forma grupal, para estimular la generación de valores y movilizar a los equipos de trabajo al logro de los objetivos planteados en la planeación estratégica de la organización, por ello se convino que dichas bonificaciones no son constitutivas de salarios.

Los aspectos que se tenía en cuenta para efectos de reconocer estas bonificaciones son: crecimiento de la gestión comercial de la oficina, crecimiento tamaño comercial oficina, experiencia del cliente, transaccionalidad de la oficina, todas estas variables se califican de manera grupal, estas bonificaciones consisten en un incentivo por la eficiencia y excelencia en el servicio.

No sobra señalar que el extrabajador, por el desempeño de sus funciones ya tenía asignado su salario conforme está establecido en la Convención Colectiva de Trabajo, en el escalafón de cargos, por lo que no existe desmejora en sus condiciones laborales respecto de la exclusión salarial de las bonificaciones devengadas.

Al hecho 33: No se acepta y aclaro, si bien al demandante se le asignó un código de venta lo cual se hace con todos los funcionarios de Bancolombia S.A., al momento en que ingresan, lo cierto es que el demandante no ejecuta dentro de sus funciones la venta de productos que comercializa la entidad, pues ello está dado es a los asesores comerciales, y del cargo desempeñado por el demandante se puede inferir que no ejecuta esa actividad de venta.

Es importante resaltar la finalidad del Plan de Gestión Comercial y del porque se reconoce y pagan esas bonificaciones: Es del caso aclarar que en el caso bajo estudio, la bonificación que se le reconoció y pagó a la actor durante la relación laboral, por plan de gestión comercial, está establecida más que todo como una estrategia de compensación variable de forma grupal, para estimular la generación de valores y

d. Calle 77B # 57-141 Of. 505. C.E. Las Américas T1. Barranquilla.

t. PBX (+57) (5) 3859103 – 3859105 - 3859110 c. 3153227721 e.

notificacionesjudiciales@valegaabogados.com

w. www.valegaabogados.com

movilizar a los equipos de trabajo al logro de los objetivos planteados en la planeación estratégica de la organización, por ello se convino que dichas bonificaciones no son constitutivas de salarios.

Los aspectos que se tenía en cuenta para efectos de reconocer estas bonificaciones son: crecimiento de la gestión comercial de la oficina, crecimiento tamaño comercial oficina, experiencia del cliente, transaccionalidad de la oficina, todas estas variables se califican de manera grupal, estas bonificaciones consisten en un incentivo por la eficiencia y excelencia en el servicio.

Al hecho 34: Es cierto, y precisamente ya el demandante tiene asignado un salario por el desempeño de las funciones y el cargo para el cual fue contratado y frente a esta función fíjese que aquí encuadra la finalidad por la cual se puede devengar la finalidad de la bonificación por Plan de Gestión Comercial como lo es la excelencia en el servicio, Fíjese que el trabajador en la ejecución de esta actividad que se especifica por la parte demandante no está vendiendo los productos que comercializa el Banco.

Al hecho 35: Es cierto, y precisamente ya el demandante tiene asignado un salario por el desempeño de las funciones y el cargo para el cual fue contratado y frente a esta función fíjese que aquí encuadra la finalidad por la cual se puede devengar la finalidad de la bonificación por Plan de Gestión Comercial como lo es la excelencia en el servicio, Fíjese que el trabajador en la ejecución de esta actividad que se especifica por la parte demandante no está vendiendo los productos que comercializa el Banco.

Al hecho 36: No se acepta por la forma como está redactado este hecho y aclaro: la bonificación que se le reconoció y pagó a la actor durante la relación laboral, por plan de gestión comercial, está establecida más que todo como una estrategia de compensación variable de forma grupal, para estimular la generación de valores y movilizar a los equipos de trabajo al logro de los objetivos planteados en la planeación estratégica de la organización, por ello se convino que dichas bonificaciones no son constitutivas de salarios, por lo tanto no es como cuestiona la parte demandante de que se reconoce dicha bonificación en atención al cumplimiento de metas.

Al hecho 37: No se acepta y aclaro, si bien al demandante se le asignó un código de venta lo cual se hace con todos los funcionarios de Bancolombia S.A., al momento en que ingresan, lo cierto es que el demandante no ejecuta dentro de sus funciones la venta de productos que comercializa la entidad, pues ello está dado es a los asesores comerciales, y del cargo desempeñado por el demandante se puede inferir que no ejecuta esa actividad de venta.

Es importante resaltar la finalidad del Plan de Gestión Comercial y del porque se reconoce y pagan esas bonificaciones: Es del caso aclarar que en el caso bajo estudio, la bonificación que se le reconoció y pagó a la actor durante la relación laboral, por plan de gestión comercial, está establecida más que todo como una estrategia de compensación variable de forma grupal, para estimular la generación de valores y movilizar a los equipos de trabajo al logro de los objetivos planteados en la planeación estratégica de la organización, por ello se convino que dichas bonificaciones no son constitutivas de salarios.

Los aspectos que se tenía en cuenta para efectos de reconocer estas bonificaciones son: crecimiento de la gestión comercial de la oficina, crecimiento tamaño comercial oficina, experiencia del cliente, transaccionalidad de la oficina, todas estas variables se califican de manera grupal, estas bonificaciones consisten en un incentivo por la eficiencia y excelencia en el servicio.

Al hecho 38: No se acepta, Las bonificaciones devengadas por Plan de Gestión Comercial NO CONSTITUYEN FACTOR SALARIAL y por ende Bancolombia S.A., no debía incluirlas al momento de liquidar las prestaciones sociales, es del caso advertir que en la cláusula 6º del contrato de trabajo, como en el pacto de exclusión salarial que se adjunta con esta contestación de demanda, se pactó entre las partes que dichas bonificaciones no constituyen factor salarial.

Así mismo es del caso señalar que ese pacto de exclusión salarial no afecta el mínimo vital del extrabajador, pues de advierte que ya su salario esta asignado conforme al escalafón de cargos establecido en la CCT vigentes durante la relación laboral del actor, es por ello que no se está retribuyendo el servicio prestado, pues la finalidad del plan de gestión comercial es estimular la excelencia en el servicio.

Así mismo es del caso señalar que en virtud del principio de autonomía de la voluntad entre las partes, el acuerdo de exclusión salarial y la cláusula 6º del Contrato de Trabajo son plenamente eficaces y así fue el querer de las partes al respecto.

Al hecho 39: No se acepta, toda vez que el operador jurídico debe estudiar y analizar las condiciones particulares de cada caso y en base al material probatorio recaudado en cada proceso es que debe fallar, de lo contrario estaría vulnerando el derecho de defensa de la entidad.

Sea del caso señalar que hasta el momento dentro de los procesos que señala la parte demandante no ha habido cuantía para recurrir, toda vez que se considera que la posición asumida por el Tribunal Superior del Distrito Judicial de Barranquilla, debe analizar cada caso en particular, analizar el PGC, como está diseñado el mismo, su finalidad, y además de que el actor devenga su salario, sin que exista alguna desmejora para el trabajador con el pacto celebrado entre las partes, no se tiene en cuenta la autonomía de la voluntad, así como tampoco se tiene en cuenta lo establecido en el artículo 128 del CST y SS.

Las decisiones asumidas tienen efectos inter partes, en la cual no se hizo parte el demandante.

Al hecho 40: Es cierto.

Al hecho 41: No se acepta, y preciso: en la cláusula sexta del contrato de trabajo, se pactó entre las partes lo siguiente: *“Conviene a las partes que no constituirán factor salarial, ni quedarán incorporados al salario,... y los beneficios y prestaciones extralegales que por causa del contrato reconozca el BANCO”*,

La Convención Colectiva de Trabajo que consagra esta prestación económica no se ha pactado de manera expresa, que dicho beneficio constituya factor salarial, sin

embargo, pese a ello BANCOLOMBIA S.A., sin que exista obligación alguna puesto que este emolumento no constituye factor salarial, lo incluye para liquidar cesantías.

Es importante resaltar que la CCT que consagra esta prestación económica, le da la misma connotación que tiene el auxilio legal de transporte, por tanto tiene la misma finalidad que el auxilio legal, es decir estamos frente a una prestación extralegal que además de no haberse pactado de manera expresa que constituya factor salarial, su finalidad no es retribuir el servicio prestado, y frente a esto debo manifestar que el Tribunal Superior del Distrito Judicial de Barranquilla, también se ha pronunciado negando la postura de la parte demandante al respecto, en los mismos procesos que el demandante referencia en el hecho 39 de su demanda.

Al hecho 42: Es cierto, pues la CCT vigente y aplicable al actor, expresamente consagra la naturaleza de esta prestación convencional, y frente a ello no existe discusión, y Bancolombia las ha tenido en cuenta para liquidar las cesantías, prima legal y extralegal, vacaciones legales y extralegales.

Al hecho 43: Es cierto.

Al hecho 44: No se acepta, la Convención Colectiva de Trabajo con vigencia 1999-2001, art 14, vigente en virtud del artículo 4° de la CCT 2014-2017 y 2017-2020, no expresa de manera textual que las primas extralegales constituyan factor salarial, por ende mal podía incluirse en la liquidación de las prestaciones legales y extralegales, sin embargo BANCOLOMBIA S.A., por voluntad propia y sin que exista obligación alguna, las incluye al liquidar las cesantías.

Es importante precisar también que en la cláusula sexta del contrato de trabajo, se pactó lo siguiente: ***“Convienen las partes que no constituirán factor salarial, ni quedarán incorporados al salario, ... y los beneficios y prestaciones extralegales que por causa del contrato reconozca el BANCO”.***

Si se analiza el artículo 14 de la CCT con vigencia 1999-2001, vigente en virtud del artículo 4° de la CCT 2014-2017 y 2017-2020, observamos que la prima extralegal tiene la misma connotación de la prima legal y se pagan en conjunto, y tenemos que la prima legal no constituye factor salarial, y frente a esto debo manifestar que el Tribunal Superior del Distrito Judicial de Barranquilla, también se ha pronunciado negando la postura de la parte demandante al respecto, en los mismos procesos que el demandante referencia en el hecho 39 de su demanda.

Al hecho 45: No se acepta, la Convención Colectiva de Trabajo con vigencia 1999-2001, art 14, vigente en virtud del artículo 4° de la CCT 2014-2017 y 2017-2020, no expresa de manera textual que las vacaciones extralegales constituyan factor salarial, por ende mal podía incluirse en la liquidación de las primas legales y extralegales devengadas por el demandante en vigencia de su relación laboral, sin embargo BANCOLOMBIA S.A., por voluntad propia y sin que exista obligación alguna, las incluye al liquidar solo las cesantías.

Es importante precisar también que en la cláusula sexta del contrato de trabajo, se pactó lo siguiente: ***“Convienen las partes que no constituirán factor salarial, ni quedarán incorporados al salario, ... y los beneficios y prestaciones extralegales que por causa del contrato reconozca el BANCO”.***

Si se analiza el artículo 17 de la CCT con vigencia 1999-2001, vigente en virtud del artículo 4° de la CCT 2014-2017 y 2017-2020, observamos que las vacaciones extralegales tienen la misma connotación de las vacaciones legal y se pagan en conjunto, y tenemos que las vacaciones legales no constituye factor salarial, por cuanto no retribuyen servicio prestado, y frente a esto debo manifestar que el Tribunal Superior del Distrito Judicial de Barranquilla, también se ha pronunciado negando la postura de la parte demandante al respecto, en los mismos procesos que el demandante referencia en el hecho 39 de su demanda.

Al hecho 46: Es cierto.

Al hecho 47: No se acepta, la Convención Colectiva de Trabajo con vigencia 1999-2001, art 17, vigente en virtud del artículo 4° de la CCT 2014-2017 y 2017-2020, no expresa de manera textual que las vacaciones extralegales constituyan factor salarial, por ende mal podía incluirse en la liquidación de las prestaciones legales y extralegales devengadas por el demandante en vigencia de su relación laboral, sin embargo BANCOLOMBIA S.A., por voluntad propia y sin que exista obligación alguna, las incluye al liquidar solo las cesantías.

Es importante precisar también que en la cláusula sexta del contrato de trabajo, se pactó lo siguiente: *“Convienen las partes que no constituirán factor salarial, ni quedarán incorporados al salario,... y los beneficios y prestaciones extralegales que por causa del contrato reconozca el BANCO”.*

Si se analiza el artículo 17 de la CCT con vigencia 1999-2001, vigente en virtud del artículo 4° de la CCT 2014-2017 y 2017-2020, observamos que las vacaciones extralegales tienen la misma connotación de las vacaciones legal y se pagan en conjunto, y tenemos que las vacaciones legales no constituye factor salarial, por cuanto no retribuyen servicio prestado, y frente a esto debo manifestar que el Tribunal Superior del Distrito Judicial de Barranquilla, también se ha pronunciado negando la postura de la parte demandante al respecto, en los mismos procesos que el demandante referencia en el hecho 39 de su demanda.

Al hecho 48: No se acepta, en primer lugar cabe recordar lo que se acordó entre las partes, conforme a la cláusula 6° del Contrato de Trabajo, que reza: *“Convienen las partes que no constituirán factor salarial, ni quedarán incorporados al salario,... y los beneficios y prestaciones extralegales que por causa del contrato reconozca el BANCO”.*, así las cosas, tenemos que las primas extralegales y el auxilio extralegal de transporte NO CONSTITUYEN FACTOR SALARIAL, razón por la cual no se incluyen para liquidar prestaciones sociales legales ni las prestaciones convencionales, ahora conforme esta establecido en la CCT., con vigencia 1999 – 2001, artículo 17, vigente conforme al artículo 4° de la CCT 2014-2017 y la vigente actualmente 2017-2020, señala que las vacaciones extralegales se liquidan con el salario básico devengado al momento del disfrute de las vacaciones, luego entonces tenemos que las vacaciones extralegales se encuentran debidamente liquidadas, y tenemos lo siguiente:

En la segunda quincena de julio de 2018, el demandante devenga la suma de \$923.473 por concepto de vacaciones extralegales compensadas (30 días); el 15-08-2018 percibe la suma de \$461.736 por concepto de vacaciones disfrutadas, y en la

segunda quincena de agosto 2018, percibe la suma de \$246.259,47 vacaciones disfrutadas, por tanto nada se le adeuda al demandante por este concepto.

Al hecho 49: Es cierto.

Al hecho 50: No se acepta, sea del caso aclarar que el demandante no puede pretender que al liquidar las cesantías definitivas, se incluya las primas extralegales, vacaciones extralegales y el auxilio extralegal de transporte que también se han liquidado de manera concomitante, pues su causación se debe a la terminación del contrato de trabajo, y el pago de las mismas es concomitante con el pago de las cesantías definitivas, por lo que no se puede incluir lo que aún no se ha causado antes de liquidar las cesantías, ya que para liquidar las cesantías se toma el promedio de lo devengado en el último año de servicio, por lo que se tiene que las cesantías definitivas, se encuentran ajustada a derecho.

Al hecho 51: No se acepta, toda vez que el operador jurídico debe estudiar y analizar las condiciones particulares de cada caso y en base al material probatorio recaudado en cada proceso es que debe fallar, de lo contrario estaría vulnerando el derecho de defensa de la entidad. Debe señalarse que el apoderado judicial que representa a la entidad Bancolombia S.A., no es el mismo que representa a la entidad dentro de este proceso que hoy nos ocupa, y reiteramos que las prestaciones extralegales NO CONSTITUYEN FACTOR SALARIAL, pues la CCT, que las consagra no les ha dado esa connotación, como si lo hace con otros emolumentos como son incentivo de caja, auxilio de alimentación.

Ahora atendiendo la naturaleza de dichas prestaciones convencionales, no tienen la condición de retribuir la prestación del servicio.

Al hecho 52: No se acepta, toda vez que el operador jurídico debe estudiar y analizar las condiciones particulares de cada caso y en base al material probatorio recaudado en cada proceso es que debe fallar, de lo contrario estaría vulnerando el derecho de defensa de la entidad. Debe señalarse que el apoderado judicial que representa a la entidad Bancolombia S.A., no es el mismo que representa a la entidad dentro de este proceso que hoy nos ocupa, y reiteramos que las prestaciones extralegales NO CONSTITUYEN FACTOR SALARIAL, pues la CCT, que las consagra no les ha dado esa connotación, como si lo hace con otros emolumentos como son incentivo de caja, auxilio de alimentación.

Ahora atendiendo la naturaleza de dichas prestaciones convencionales, no tienen la condición de retribuir la prestación del servicio.

Al hecho 53: No se acepta, toda vez que el operador jurídico debe estudiar y analizar las condiciones particulares de cada caso y en base al material probatorio recaudado en cada proceso es que debe fallar, de lo contrario estaría vulnerando el derecho de defensa de la entidad. Debe señalarse que el apoderado judicial que representa a la entidad Bancolombia S.A., no es el mismo que representa a la entidad dentro de este proceso que hoy nos ocupa, y reiteramos que las prestaciones extralegales NO CONSTITUYEN FACTOR SALARIAL, pues la CCT, que las consagra no les ha dado esa connotación, como si lo hace con otros emolumentos como son incentivo de caja, auxilio de alimentación.

Ahora atendiendo la naturaleza de dichas prestaciones convencionales, no tienen la condición de retribuir la prestación del servicio.

Al hecho 54: Es cierto la solicitud elevada por la parte demandante, reiterando frente a la misma, que al demandante no le asiste el derecho a lo pretendido ya que las bonificaciones devengadas por plan de gestión comercial no constituyen factor salarial, así fue pactado entre las partes en virtud del principio universal de la autonomía de la voluntad, y lo permitido por el artículo 128 del CST y SS., así mismo esta pactado en el contrato de trabajo en la cláusula 6º del Contrato de Trabajo, tampoco constituyen factor salarial aquellos emolumentos reconocidos convencionalmente y que no se señala de manera expresa que los mismos constituyan factor salarial como las primas, vacaciones y auxilio de transporte extralegal, pues estas conforme a su connotación con las primas, vacaciones y auxilio legal, no tienen la condición de retribuir el servicio prestado.

Al hecho 55: Es cierto.

Al hecho 56: No se acepta, como se ha venido reiterando, los conceptos que señala el demandante en este hecho como prima extralegal, vacaciones extralegales y auxilio extralegal de transporte y las bonificaciones devengadas por Plan de Gestión Comercial NO CONSTITUYEN FACTOR SALARIAL, razón por la cual no se pueden incluir al momento de liquidar las prestaciones sociales, tal como ha quedado explicado en líneas anteriores.

iii. PRONUNCIAMIENTO EXPRESO SOBRE LAS PRETENSIONES DE LA DEMANDA:

En lo que respecta a las PRETENSIONES que se incoan en la demanda, me permito hacer los siguientes planteamientos en el mismo orden establecido en el acápite de la demanda:

A LA PRIMERA: Me opongo a la prosperidad de esta pretensión, y detallo: el contrato de trabajo que existió entre el demandante y Bancolombia S.A., TERMINO de manera UNILATERAL por parte de Bancolombia S.A., y mediando una JUSTA CAUSA DE DESPIDO, previamente acreditada, tal como le fue informado detalladamente al actor en la carta de terminación del contrato de trabajo que le fue entregada al actor el 28-08-2020; en la misiva de terminación de manera amplia se expusieron las faltas en las que incurrió el actor, como también las normas legales, reglamentarias y contractuales, código de buen gobierno, Código de Ética, que se infringieron, al actor se le dio la oportunidad de que rindiera las explicaciones al respecto, pero dichas explicaciones no justificaron su proceder.

Es menester resaltar que la Corte Suprema de Justicia, en su Sala de Casación Laboral ha esbozado en múltiples fallos que la calificación de la gravedad de la falta corresponde a los pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos en los que se estipulan esas infracciones con dicho calificativo. Por ello, **cualquier incumplimiento** que se establezca en aquéllos, implica una violación de lo dispuesto en esos actos, que si se califican de grave, constituye causa justa para fenecer el contrato.

Por lo tanto estando calificada una falta como grave, no puede el juez unipersonal o colegiado, entrar de nuevo a declarar la gravedad o no de la falta, lo debe hacer, necesariamente, cuando la omisión imputada sea la violación de las obligaciones especiales y prohibiciones a que se refieren los artículos 58 y 60 del C.S. del T. **Lo importante es que el asalariado incurra en una de las faltas calificadas de graves por el reglamento interno de trabajo, sin importar si ella, produjo daño o beneficio para la entidad patronal."**

En el caso bajo estudio, es evidente que el actor incurrió en faltas graves, lo cual se evidenció en la investigación que adelantó Bancolombia S.A., cuyo informe final de resultado data del 18-08-2020 y en la cual se arrojó como resultado que el demandante de manera injustificada consultó información del cliente: INVERSIONES LR E HIJOS, NIT. 900752316.

Se determinó que el demandante efectuó consultas de las condiciones de firma en pantalla y saldo de la cuenta del cliente, estas consultas quedan registradas en el sistema, con el usuario que se evidencia se sabe que funcionario realizó la consulta, el usuario es personal e intransferible y conforme al contrato de trabajo cualquier operación registrada con ese usuario, es responsabilidad del funcionario a quien se le asigna.

Es del caso señalar que el cliente INVERSIONES LR E HIJOS, resultó siendo víctima de fraude mediante la modalidad de cheque hurtado.

La consulta que realizó el exfuncionario en el sistema la hizo sin presencia del cliente, y que según el sistema Q-FLOW, el cliente no registra ingreso a la sucursal en la fecha de las consultas 13-04-2020.

El funcionario no tiene la potestad de realizar consultas de manera deliberada y en cualquier momento cuando este quiera disponer de ello, si bien tiene el acceso a los sistemas, ello no es para actuar de manera arbitraria, y violando los principios de transparencia, lealtad y honestidad, establecidos en el Código de ética, la información que reposa en el sistema del Banco de los clientes es una información de carácter sensible y goza de reserva y hacer un uso indebido de dicha información pone en peligro los recursos que se encuentran depositados en sus cuentas, y también causa un detrimento económico a la entidad, también se genera una afectación en la imagen del Banco frente a sus clientes.

Los funcionarios de Bancolombia S.A., no puede aprovecharse de su investidura y del acceso a los sistemas, para hacer consultas en cualquier tiempo, en cualquier momento y sin la autorización del cliente, pues el demandante como cajero debió contar con la presencia física del cliente o sus autorizados lo cual no ocurrió en este caso.

Es de resaltar la importancia de la actividad o razón social del ente demandado, actividad Bancaria en la que se deben prever de manera estricta la aplicación de los procedimientos, políticas de seguridad, así como el cumplimiento del Código de Ética, reglamento interno de trabajo.

A LA SEGUNDA: No existe controversia respecto de que el demandante fue beneficiario de la Convención Colectiva de Trabajo, y por ende al actor se le

d. Calle 77B # 57-141 Of. 505. C.E. Las Américas T1. Barranquilla.

t. PBX (+57) (5) 3859103 – 3859105 - 3859110 c. 3153227721 e.

notificacionesjudiciales@valegaabogados.com

w. www.valegaabogados.com

efectuaron los descuentos por concepto de cuota sindical tanto para SINTRABANCOL como para la UNEB, advirtiéndolo que para la fecha de terminación del contrato de trabajo la Convención Colectiva de Trabajo vigente es 2017 – 2020.

A LA TERCERA: Me opongo a la prosperidad de esta pretensión, y detallo: el contrato de trabajo que existió entre el demandante y Bancolombia S.A., TERMINO de manera UNILATERAL por parte de Bancolombia S.A., y mediando una JUSTA CAUSA DE DESPIDO, previamente acreditada, tal como le fue informado detalladamente al actor en la carta de terminación del contrato de trabajo que le fue entregada al actor el 28-08-2020, en la misiva de terminación de manera amplia se expusieron las faltas en las que incurrió el actor, como también las normas legales, reglamentarias y contractuales (Código de Ética), que se infringieron, al actor se le dio la oportunidad de que rindiera las explicaciones al respecto, pero dichas explicaciones no justificaron su proceder.

Es menester resaltar que la Corte Suprema de Justicia, en su Sala de Casación Laboral ha esbozado en múltiples fallos que la calificación de la gravedad de la falta corresponde a los pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos en los que se estipulan esas infracciones con dicho calificativo. Por ello, **cualquier incumplimiento** que se establezca en aquéllos, implica una violación de lo dispuesto en esos actos, que si se califican de grave, constituye causa justa para fenecer el contrato.

Por lo tanto estando calificada una falta como grave, no puede el juez unipersonal o colegiado, entrar de nuevo a declarar la gravedad o no de la falta. Lo debe hacer, necesariamente, cuando la omisión imputada sea la violación de las obligaciones especiales y prohibiciones a que se refieren los artículos 58 y 60 del C.S. del T. **Lo importante es que el asalariado incurra en una de las faltas calificadas de graves por el reglamento interno de trabajo, sin importar si ella, produjo daño o beneficio para la entidad patronal."**

El funcionario no tiene la potestad de realizar consultas de manera deliberada y en cualquier momento cuando este quiera disponer de ello, si bien tiene el acceso a los sistemas, ello no es para actuar de manera arbitraria, y violando los principios de transparencia, lealtad y honestidad, establecidos en el Código de ética, la información que reposa en el sistema del Banco de los clientes es una información de carácter sensible y goza de reserva y hacer un uso indebido de dicha información pone en peligro los recursos que se encuentran depositados en sus cuentas, y también causa un detrimento económico a la entidad, también se genera una afectación en la imagen del Banco frente a sus clientes.

Los funcionarios de Bancolombia S.A., no puede aprovecharse de su investidura y del acceso a los sistemas, para hacer consultas en cualquier tiempo, en cualquier momento y sin la autorización del cliente, pues el demandante debió contar con la presencia física del cliente a quien consultó en el sistema, o mediar autorización escrita cuando es un tercero el que actúa en su nombre, no media ningún registro de ingreso del cliente consultado a la sucursal soledad, lo cual se verificó con el sistema Q-FLOW

Es de resaltar la importancia de la actividad o razón social del ente demandado,

actividad Bancaria en la que se deben prever los procedimientos, políticas de seguridad, así como el cumplimiento del Código de Ética.

A LA CUARTA: Me opongo a la prosperidad de esta pretensión, puesto que no es de recibo que el actor desconozca el préstamo otorgado por Bancolombia S.A., en su condición de trabajador, del cual en vigencia de la relación laboral se le estuvo haciendo el descuento respectivo, y para la fecha de finalización del vínculo laboral existía saldo pendiente por pagar, lo cual fue autorizado por el demandante al momento de suscribir los documentos que soportan el crédito.

Es importante traer a colación lo que la Corte Suprema de Justicia Sala de Casación Laboral ha señalado frente a los descuentos realizados por el empleador a la finalización del contrato de trabajo:

Sentencia SL525-2020 (74363) del 17 de febrero de 2020 con ponencia del magistrado Rafael Brito.

“...y que de todos modos la presunta falta de autorización en esta oportunidad no conduce a declarar el descuento como ilegal, en la medida que la deducción que se cuestiona es la producida a la terminación del contrato de trabajo, cuando ya no se requiere de esa autorización, pues la prohibición legal para este evento solo rige durante la vigencia del vínculo laboral en los términos del numeral 1º del artículo 59 del Código Sustantivo del Trabajo, pudiendo el empleador a la ruptura del nexo, compensar las deudas laborales contraídas por el trabajador de su liquidación final de salarios y prestaciones sociales, para lo cual se apoyó en algunos pronunciamientos jurisprudenciales de la Sala de Casación Laboral;”

Sentencia SL525-2020 (74363) del 17 de febrero de 2020 con ponencia del magistrado Rafael Brito, que señala entre sus apartes lo siguiente:

“De la norma transcrita es dable entender que no se puede descontar, retener, deducir o compensar valor alguno del sueldo o prestaciones de un trabajador sin la autorización expresa y por escrito de éste durante la vigencia de la relación de trabajo, para evitar abusos por parte de las empresas, pero nunca ha sido el objetivo de la ley exonerar de responsabilidades al trabajador frente a sus deudas para con la empresa.

Difiere el entendimiento de la norma cuando se está en el momento de la terminación de la relación de trabajo y el trabajador presenta deudas para con su empleador; en estos casos no se requiere, en rigor, de autorización escrita de descuento, pues las normas prohibitivas de la compensación o deducción sin autorización expresa del trabajador, rigen durante la vigencia del contrato de trabajo, pero no cuando éste termine.”

Teniendo en cuenta lo anterior se tiene que el descuento realizado de la liquidación final del contrato de trabajo por concepto de PRESTAMO PERSONAL QUIN es LEGAL a todas luces.

A LA QUINTA: Me opongo a la prosperidad de esta pretensión, reiterando el pronunciamiento frente a la pretensión 4, en el sentido de concluir que los respectivos descuentos son plenamente validos y no hay lugar a que se ordene el reintegro de dichos valores.

d. Calle 77B # 57-141 Of. 505. C.E. Las Américas T1. Barranquilla.

t. PBX (+57) (5) 3859103 – 3859105 - 3859110 c. 3153227721 e.

notificacionesjudiciales@valegaabogados.com

w. www.valegaabogados.com

Vemos que el actor no niega, ni desconoce la existencia del crédito que le fue otorgado en su condición de empleado por parte de su empleador, como tampoco niega la existencia del saldo pendiente a la fecha de finalización del contrato de trabajo, es por ello que aun cuando no existiere la autorización que alega el actor no haber dado, existe el precedente de la Corte Suprema de Justicia, quien ha reiterado incluso en sentencia reciente SL525-2020 (74363) del 17 de febrero de 2020 con ponencia del magistrado Rafael Brito, que señala entre sus apartes lo siguiente:

“De la norma transcrita es dable entender que no se puede descontar, retener, deducir o compensar valor alguno del sueldo o prestaciones de un trabajador sin la autorización expresa y por escrito de éste durante la vigencia de la relación de trabajo, para evitar abusos por parte de las empresas, pero nunca ha sido el objetivo de la ley exonerar de responsabilidades al trabajador frente a sus deudas para con la empresa.

Difiere el entendimiento de la norma cuando se está en el momento de la terminación de la relación de trabajo y el trabajador presenta deudas para con su empleador; en estos casos no se requiere, en rigor, de autorización escrita de descuento, pues las normas prohibitivas de la compensación o deducción sin autorización expresa del trabajador, rigen durante la vigencia del contrato de trabajo, pero no cuando éste termine.”

Por lo tanto, de accederse a devolver este monto descontado por concepto del crédito, del cual se benefició ya que dicho rubro disminuyó el respectivo crédito, no puede pretender restitución de dicho valor beneficiándose entonces doblemente, lo cual constituye un enriquecimiento sin causa, lo cual no puede avalar el operador judicial.

A LA SEXTA: Me opongo a la prosperidad de esta pretensión, pues se tiene que las bonificaciones devengadas por Plan de Gestión Comercial NO CONSTITUYEN FACTOR SALARIAL, y ello encuentra su respaldo en el artículo 128 del CST y SS, y para ello entre las partes en la cláusula 6º del Contrato de trabajo de manera expresa y especifica así lo ha dispuesto como también se ha suscrito pacto de exclusión salarial tal como lo señala el artículo 128 del CST y SS.

A LA SEPTIMA: Me opongo a la prosperidad de esta pretensión, pues se tiene que las bonificaciones devengadas por Plan de Gestión Comercial NO CONSTITUYEN FACTOR SALARIAL, y ello encuentra su respaldo en el artículo 128 del CST y SS, y para ello entre las partes en la cláusula 6º del Contrato de trabajo de manera expresa y especifica así lo ha dispuesto como también se ha suscrito pacto de exclusión salarial tal como lo señala el artículo 128 del CST y SS.

A LA OCTAVA: No se acepta, las primas extralegales, vacaciones extralegales y el auxilio extralegal de transporte, son emolumentos reconocido en virtud de la CCT 1999-2001, vigente en virtud del art 4º de la CCT con vigencia 2014-2017 y 2017-2020, a estos emolumentos no se le dio la connotación de factor salarial, tampoco habría razón jurídica ni fáctica para que se declare esa connotación, ya que las mismas en nada retribuyen la prestación del servicio, pues las mismas tienen la misma finalidad de las prima legal, vacaciones legales y auxilio legal de transporte.

Bancolombia S.A., al realizar todas las validaciones del caso quedó evidenciado que el extrabajador incurrió en una falta calificada como grave en el Reglamento Interno de Trabajo, consultó información privilegiada y reservada del cliente que se han mencionado a lo largo de esta defensa, esas consultas fueron realizadas sin justificación alguna, pues se realizaron sin contar con la autorización del cliente, y sin su presencia, no medió autorización de algún superior, al no mediar justificación de esas consultas, es evidente que se está en presencia de una falta grave al código de ética, el Código de Ética regula los principios y reglas de conducta que buscan guiar la actitud y el comportamiento de los empleados, de acuerdo con los principios de ética, transparencia, y honestidad, dispuestos para el manejo de la información confidencial y privilegiada de los clientes (Sección 4: Manejo de la Información).

La información que reposa en los sistemas del Banco correspondiente al manejo de las cuentas de los clientes, información que es de carácter sensible y goza de reserva, cualquier consulta injustificada o indebida pone en riesgo los recursos que se encuentran depositados en sus cuentas.

Aquí hay un aspecto muy relevante y es que el cliente a quien el demandante consultó, resultó ser víctima de fraude, y Bancolombia S.A., restituyó los dineros al cliente.

prosperidad de esta pretensión, pues el incentivo de caja se reconoció y pagó al actor en su oportunidad si éste cumplió con la condición que señala el artículo 14 de la CCT 2014 -2017 y 2017-2020, en los casos en que el incentivo de caja no se pagó es porque el demandante con conocimiento de causa presentó descuadres por faltantes en el periodo, novedad que registró el mismo demandante en su oportunidad y es por ello que no media reclamación alguna por parte del mismo.

Y el incentivo de caja se pagó de manera proporcional al tiempo efectivamente laborado, pues la finalidad es incentivar la función desempeñada por el actor, en las nóminas que se aportan se evidencian los días laborados por el actor en cada periodo que se reclama el pago completo del incentivo de caja en esta demanda.

A LA NOVENA: Me opongo a la prosperidad de esta pretensión, pues no existe razón jurídica ni fáctica para declarar que las vacaciones extralegales constituyen factor salarial, la Convención Colectiva de Trabajo con vigencia 1999-2001, art 17, vigente en virtud del artículo 4° de la CCT 2014-2017 y 2017-2020, no expresa de manera textual que las vacaciones extralegales constituyan factor salarial, por ende mal podía incluirse en la liquidación de las prima legal y extralegal que devengó el actor en vigencia de su relación laboral.

Es importante precisar también que en la cláusula sexta del contrato de trabajo, se pactó lo siguiente: ***“Convienen las partes que no constituirán factor salarial, ni quedarán incorporados al salario, ... y los beneficios y prestaciones extralegales que por causa del contrato reconozca el BANCO”.***

Si se analiza el artículo 17 de la CCT con vigencia 1999-2001, vigente en virtud del artículo 4° de la CCT 2014-2017 y 2017-2020, observamos que las vacaciones

d. Calle 77B # 57-141 Of. 505. C.E. Las Américas T1. Barranquilla.

t. PBX (+57) (5) 3859103 – 3859105 - 3859110 c. 3153227721 e.

notificacionesjudiciales@valegaabogados.com

w. www.valegaabogados.com

extralegales tienen la misma connotación de las vacaciones legal y tenemos que las vacaciones legales no constituye factor salarial, por cuanto no retribuyen servicio prestado, y frente a esto debo manifestar que el Tribunal Superior del Distrito Judicial de Barranquilla, también se ha pronunciado negando la postura de la parte demandante al respecto, en los mismos procesos que el demandante referencia en el hecho 39 de la demanda que nos ocupa.

A LA DECIMA: Me opongo a la prosperidad de esta pretensión, pues no existe razón jurídica ni fáctica para declarar que las vacaciones extralegales constituyen factor salarial, la Convención Colectiva de Trabajo con vigencia 1999-2001, art 17, vigente en virtud del artículo 4° de la CCT 2014-2017 y 2017-2020, no expresa de manera textual que las vacaciones extralegales constituyan factor salarial, por ende mal podía incluirse en la liquidación de las prima legal y extralegal que devengó el actor en vigencia de su relación laboral.

Es importante precisar también que en la cláusula sexta del contrato de trabajo, se pactó lo siguiente: *“Conviene las partes que no constituirán factor salarial, ni quedarán incorporados al salario, ... y los beneficios y prestaciones extralegales que por causa del contrato reconozca el BANCO”.*

Si se analiza el artículo 17 de la CCT con vigencia 1999-2001, vigente en virtud del artículo 4° de la CCT 2014-2017 y 2017-2020, observamos que las vacaciones extralegales tienen la misma connotación de las vacaciones legal y tenemos que las vacaciones legales no constituye factor salarial, por cuanto no retribuyen servicio prestado, y frente a esto debo manifestar que el Tribunal Superior del Distrito Judicial de Barranquilla, también se ha pronunciado negando la postura de la parte demandante al respecto, en los mismos procesos que el demandante referencia en el hecho 39 de la demanda que nos ocupa.

A LA DECIMA PRIMERA: Me opongo a la prosperidad de esta pretensión, habida cuenta que BANCOLOMBIA S.A., NO adeuda ningún concepto por diferencias en el pago de cesantías, definitivas, ni prestaciones convencionales, se ha sustentado la defensa en que las prestaciones convencionales como prima, vacaciones y auxilio extralegal de transporte NO CONSTITUYEN FACTOR SALARIAL, no retribuyen el servicio prestado, por ende mal puede solicitarse el pago de diferencia alguna.

A LA DECIMA SEGUNDA: Me opongo a la prosperidad de esta pretensión, habida cuenta que BANCOLOMBIA S.A., NO adeuda ningún concepto por diferencias en el pago de VACACIONES LEGALES Y EXTRALEGALES devengadas en julio de 2018, pues la liquidación de estas se encuentra ajustada a derecho, es de resaltar que atendiendo la disposición legal y convencional, las vacaciones se liquidan con el salario básico devengado en el momento del disfrute de las vacaciones, la prima de servicio legal y extralegal no constituyen factor salarial.

A LA DECIMO TERCERA: Me opongo a la prosperidad de esta pretensión, habida cuenta que BANCOLOMBIA S.A., NO adeuda ningún concepto por diferencias en el pago de VACACIONES LEGALES Y EXTRALEGALES devengadas en julio de 2019, pues la liquidación de estas se encuentra ajustada a derecho, es de resaltar que atendiendo la disposición legal y convencional, las vacaciones se liquidan con el salario básico devengado en el momento del disfrute de las vacaciones, la prima de servicio legal y extralegal no constituyen factor salarial.

A LA DECIMA CUARTA: Me opongo a la prosperidad de esta pretensión, habida cuenta que BANCOLOMBIA S.A., NO adeuda ningún concepto por diferencias en el pago de VACACIONES LEGALES Y EXTRALEGALES liquidadas en el contrato de trabajo, pues se advierte que la prima extralegal de servicio y el auxilio extralegal de transporte no constituyen factor salarial por lo que mal puede incluirse para liquidar este emolumento. El valor liquidado se encuentra ajustado a derecho.

A LA DECIMA QUINTA: Me opongo a la prosperidad de esta pretensión, advirtiéndole que las vacaciones extralegal NO CONSTITUYEN FACTOR SALARIAL, pues la CCT que la consagra no le otorga esta connotación salarial, y BANCOLOMBIA S.A., sin mediar obligación alguna las incluye solo para liquidar cesantías, y en gracia de discusión BANCOLOMBIA S.A., no adeuda diferencia alguna en el pago de vacaciones extralegales.

A LA DECIMA SEXTA: Me opongo a esta pretensión toda vez que BANCOLOMBIA S.A., no adeuda al actor ninguna diferencia en el pago de las cesantías definitivas, pues el salario promedio se calculo con lo devengado en el año inmediatamente anterior, por lo que no es dable incluir emolumentos devengados de manera concomitante a la finalización del contrato de trabajo con esta prestación.

A LA DECIMA SEPTIMA. Me opongo a la prosperidad de esta pretensión, habida cuenta que mi representada no adeuda suma de dinero alguno, por lo que mal puede alegarse alguna pérdida del valor adquisitivo, es del caso señalar que será en este proceso donde se entrará a dilucidar la procedencia o no de los derechos aquí reclamado y será a partir de la sentencia ejecutoriada de donde surgirá apenas la obligación a cargo de mi representada.

A LA DECIMA OCTAVA: Me opongo a esta pretensión, toda vez que mi representada liquidó y pago al actor TODAS las acreencias laborales causadas en vigencia del contrato de trabajo y al momento de la terminación del mismo, sin que se le quedara adeudando algún concepto de índole laboral, se efectuaron los descuentos que gozan de plena validez como se ha dejado sentado en líneas anteriores, se le pagaron sus acreencias teniendo en cuenta los factores que constituyen factor salarial, excluyendo las bonificaciones por plan de gestión comercial ya que ello entre las partes así se pactó, que no constituyen factor salarial ni prestacional, las vacaciones extralegales, prima extralegal y auxilio extralegal NO CONSTITUYEN FACTOR SALARIAL, **sin embargo bajo el principio de buena fe** de mi representada al momento de la liquidación de las cesantías dichos emolumentos se incluyen pero sin que se les haya otorgado esa connotación de factor salarial, por lo tanto el demandante pretende un enriquecimiento sin causa al querer que se le indemnice conforme al artículo 65 del C.S.T., sin existir razón jurídica y fáctica para ello. Debe señalarse que la sanción moratoria no se impone de manera automática y en este caso en gracia de discusión de ordenarse una reliquidación de prestaciones sociales, ello no constituye un acto de mala fe, pues en vigencia del contrato de trabajo se tiene y se tuvo la convicción de la naturaleza de cada emolumento que percibía el actor, los pactos de exclusión salarial que tienen el respaldo de los precedentes de la CORTE, las cláusulas contractuales que determinan desde el inicio de la relación que constituye factor salarial y que no, al igual de la CCT que rigen cada beneficio.

A LA DECIMA NOVENA: Los fallos extra y ultra petita son facultativos del juez de primera instancia, lo que hace improcedente formularlos como pretensión de parte. Este tipo de actuaciones es, igualmente, violatorio de la obligación que le impone a la parte demandante el artículo 25 del Código de Procedimiento del Trabajo y de la Seguridad Social, sustituido por el artículo 12 de la Ley 712 de 2001, que determina dentro de los requisitos de la demanda, en su numeral sexto indicar lo que se pretenda, expresando con precisión y claridad. En síntesis, no se puede dejar el cumplimiento de una obligación a la voluntad del juez, para que este supla las falencias de la demanda, porque ello puede conducir a una falta de congruencia de la sentencia, a vulnerar el derecho de defensa de la parte citada en el proceso, a un acto de deslealtad con la parte llamada a juicio y a una expresión de la falta de conocimiento de los derechos que se cree tener.

A LA VIGESIMA: Me opongo a esta pretensión, toda vez que las pretensiones de la demanda incoadas contra mi defendida no tienen asidero jurídico, no existe fundamento para que estas prosperen, por el contrario, solicito la condena en costas a cargo de la parte actora, como quiera que el proceder de mi representada ha sido probo y conforme a la ley. Su actuación esta revestida de buena fe, la terminación del contrato de trabajo obedeció a una justa causa previamente acreditada, otorgándole al actor la oportunidad de ser escuchado conforme a la Convención Colectiva de Trabajo vigente 2017-2020, artículo 26; poniendo a disposición del actor las pruebas sobre las cuales se evidenció la falta endilgada, los descuentos efectuados en vigencia de la relación laboral cuentan con una justificación conocida previamente por el demandante así como los descuentos efectuados de la liquidación del contrato de trabajo, descuentos que gozan de validez, la liquidación de prestaciones sociales se realizó incluyendo los factores que expresamente están determinados como factor salarial, excluyendo los que por expreso acuerdo se ha determinado que no constituyen factor salarial como las bonificaciones devengadas por plan de gestión comercial, así mismo las prestaciones económicas convencionales como prima, vacaciones y auxilio extralegal no constituyen factor salarial.

HECHOS, FUNDAMENTOS Y RAZONES DE DERECHO DE LA DEFENSA:

FUNDAMENTOS FACTICOS:

1. Bancolombia S.A., es una entidad del sistema financiero colombiano a la que corresponde la prestación de servicio público bancario (Sentencia Corte Constitucional SU 157 de 1999, MP. Dr. Alejandro Martínez Caballero), incluida la custodia de los dineros del público y de los clientes que han confiado en el.
2. Bancolombia S.A., dada su actividad económica, se haya sometida a control y vigilancia del Estado a través de la Superintendencia Financiera de Colombia.
3. Bancolombia S.A., está obligada a actuar con especial diligencia en su contratación, en las normas internas, en los procedimientos a aplicar en las operaciones, en los controles y supervisiones, en las decisiones y actuaciones diarias, a fin de proteger y salvaguardar el interés público especial depositado por la sociedad colombiana en la actividad bancaria.

4. Para tal fin se han establecido normas, políticas de seguridad, código de ética, reglamento interno de trabajo, procedimientos para cada una de las operaciones, cargos, funciones, todas de obligatorio y estricto cumplimiento por parte de los funcionarios.
5. Los funcionarios de Bancolombia S.A., para efectos de realizar sus operaciones, se identifican con usuario asignado al momento de vincularse laboralmente con la entidad.
6. En Bancolombia S.A., la información de los clientes se encuentra en los sistemas MEDELLIN y sistema GOLF, información que es de carácter confidencial.
7. Al actor al momento de ingresar a Bancolombia S.A., se le asignó un usuario MEDELLIN ASEOF 48103 y un usuario Golf 481-153.
8. El actor para la fecha en que incurrió en las faltas graves endilgadas se encontraba prestando servicios como Coordinador de Horario Extendido, en la Sucursal Soledad (código sucursal 481)
9. Bancolombia S.A., tiene establecido un Sistema de gestión de fila Q FLOW, a través del cual todo cliente debe ser atendido por ese sistema, no se puede atender clientes por fuera de turno, y deben ser atendidos por el funcionario a quien el sistema le asignó el turno que tenga el cliente, en este sistema queda registrado los datos de quien solicita el turno.
10. Las faltas endilgadas al actor y que conllevaron a la terminación del contrato de trabajo consistieron en haber realizado consultas de manera injustificada a clientes de Bancolombia S.A., PROMOAMBIENTAL S.A., ESP, METALMECANICA PROMOAMBIENTAL SAS, MIGUEL EUGENIO TINOCO DIAZ y SUMITEMPORAL.
11. Las consultas se hicieron respecto de información de condición de firma y consulta de saldo del cliente INVERSIONES LR E HIJOS, en fecha 13-04-2020.
12. El cliente a quien se le realizó la consulta injustificada por parte del demandante en su condición de trabajador de Bancolombia S.A., resultó ser víctima de fraude por pago de cheque hurtado.
13. Los hechos expuestos en la carta de terminación del contrato de trabajo se evidenciaron a través de una investigación realizada por la Dirección Gestión del Fraude – Gerencia Servicios de Investigaciones Especiales, de fecha 18-08-2020, esta investigación se realizó con los registros que quedan en cada uno de los sistemas, donde arroja quien es el funcionario que realizó la transacción, que consultó el funcionario.
14. En la investigación que se adelantó, se evidenció que el demandante realizó esas consultas injustificadamente y así lo reconoció en la reunión a la que fue citado a rendir sus explicaciones al respecto.
15. La asignación del usuario a los funcionarios de Bancolombia S.A., es de uso personal e intransferible, y los registros de las transacciones con ese usuario

d. Calle 77B # 57-141 Of. 505. C.E. Las Américas T1. Barranquilla.

t. PBX (+57) (5) 3859103 – 3859105 – 3859110 c. 3153227721 e.

notificacionesjudiciales@valegaabogados.com

w. www.valegaabogados.com

es responsabilidad del funcionario a quien se le asignó, así esta establecido en el contrato de trabajo.

16. En Bancolombia S.A., esta establecido un CODIGO DE ETICA, que regula las relaciones laborales de los trabajadores, y en su sección 4º, establece lo relacionado con el MANEJO DE LA INFORMACIÓN, clasificando la información y resaltando que información es de carácter confidencial y goza de reserva, por tanto, existe restricciones al respecto.
17. A los funcionarios no les esta permitido realizar consultas de información de los clientes de manera deliberada, ni cuando el funcionario quiera, el mismo código es claro en establecer que la información debe ser consultada únicamente si su función lo requiere, y en este caso en particular, no media autorización directa ni indirecta de los clientes, como tampoco hay registro de que los clientes hubieren ingresado a la sucursal en esos periodos de consultas, conforme se evidenció del sistema Q-FLOW.
18. La falta en la que incurrió el demandante se encuentra calificada en el reglamento interno de trabajo como grave y conlleva a la terminación del contrato de trabajo con justa causa, como en efecto se hizo.
19. Bancolombia S.A., dio cumplimiento a lo establecido en el artículo 26 de la Convención Colectiva de Trabajo 2017- 2020, se citó al demandante a rendir explicaciones.
20. El 27-08-2020 se realizó la reunión de la cual se levantó un acta, reunión en la cual el demandante absolvió las preguntas formuladas y en la cual quedó sentado la aceptación de las consultas, y que efectivamente no existió justificación alguna, reconoce que existió un mal proceder de su parte.
21. Una vez analizadas las explicaciones, se evidenció que las mismas no fueron satisfactorias, ni justificaron el porqué, pues no se evidencia que al demandante le hubiere correspondido realizar alguna transacción de este cliente al que consultó.
22. Las bonificaciones devengadas por Plan de Gestión Comercial NO CONSTITUYEN FACTOR SALARIAL, así se estipulo en el contrato de trabajo y así se pactó en la cláusula de exclusión salarial pactada entre las partes y que se adjunta con esta contestación de demanda, se cuenta con lo señalado por el artículo 128 del CST y SS.
23. Las prestaciones extralegales como vacaciones extralegales, prima extralegal y auxilio extralegal conforme a la convención colectiva de trabajo vigentes durante la relación laboral NO CONSTITUYEN FACTOR SALARIAL.
24. BANCOLOMBIA S.A., en vigencia del contrato de trabajo pago lo que en derecho corresponde al trabajador, sin que a la finalización de dicho vinculo se le adeudara suma de dinero alguno, ni diferencias.
25. Los descuentos realizados al demandante cuentan con su razón de ser, y el demandante tiene plenos conocimientos de ello, prueba de ello es que el demandante nunca hizo reclamación frente a ello, así mismo es legal el

d. Calle 77B # 57-141 Of. 505. C.E. Las Américas T1. Barranquilla.

t. PBX (+57) (5) 3859103 – 3859105 - 3859110 c. 3153227721 e.

notificacionesjudiciales@valegaabogados.com

w. www.valegaabogados.com

descuento por concepto de préstamo, por contarse con la autorización para ello e incluso con el respaldo de la Corte Suprema de Justicia Sala de Casación Laboral.

v. FUNDAMENTOS Y RAZONES DE DERECHO DE LA DEFENSA.

1. EN CUANTO A LA TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO QUE EXISTIO ENTRE LAS PARTES CON JUSTA CAUSA ACREDITADA Y LA INEXISTENCIA DE UN TRAMITE DISCIPLINARIO PARA DESPEDIR A UN TRABAJADOR POR JUSTA CAUSA EN LOS TERMINOS EXIGIDOS POR LA PARTE DEMANDANTE.

En el caso bajo estudio tenemos que el demandante incumplió el reglamento interno de trabajo, el contrato de trabajo, el Código de Ética.

Los hechos endilgados al actor, conforme al artículo 67, literales c) y d) constituyen una FALTA GRAVE que a su vez implica la TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO CON JUSTA CAUSA.

Violó lo consagrado en la sección 4º del código de ética sobre MANEJO DE LA INFORMACIÓN.

Es importante señalar que en este caso la verificación de los hechos se realizó a través de una investigación, donde se hizo la respectiva validación en los sistemas.

Se duele la parte actora de que no se le inicio el trámite del proceso disciplinario que contempla la Convención Colectiva de Trabajo 2014 – 2017, al respecto es menester señalar que si bien existe un procedimiento disciplinario en la convención colectiva de trabajo 2014-2017, pero si bien dicho procedimiento está vigente, ello no está previsto para dar por terminado el contrato de trabajo con justa causa, ante una falta grave.

Del artículo 26 de la C.C.T., 2014-2017, se infiere sin equívocos que dicho procedimiento está establecido en tratándose de imposición de sanción disciplinaria y el despido no está establecido como una sanción disciplinaria, veamos que el artículo 26 señala que la aplicación de dicho procedimiento estará amparada en principios de equidad y proporcionalidad en las sanciones, así mismo el numeral 3.2 del numeral 3º del artículo 26, señala:

“decidir la aplicación de la sanción...al momento de la sanción...

En el evento de que la sanción...”

Como se puede ver, el procedimiento clara e inequívocamente está contemplado para la imposición de una sanción disciplinaria.

Con relación a la inaplicación de procedimiento previo a un despido, la Corte Suprema de Justicia ha indicado lo siguiente:

Sentencia SL3655-2016 de 09 marzo de 2016, C.S.J., Sala de Casación Laboral, M.P. Dr. Jorge Mauricio Burgos Ruíz, se indica lo siguiente:

d. Calle 77B # 57-141 Of. 505. C.E. Las Américas T1. Barranquilla.
t. PBX (+57) (5) 3859103 – 3859105 – 3859110 c. 3153227721 e.
notificacionesjudiciales@valegaabogados.com
w. www.valegaabogados.com

La terminación unilateral del contrato de trabajo con justa causa no obliga al empleador a tramitar proceso disciplinario contradictorio a lo que acontece con la imposición de una sanción disciplinaria, basta con que concurra una causal de terminación prevista en la ley para que habilite al empleador para poner fin al vínculo contractual con la formalidad de comunicar al trabajador la causa o motivo de la determinación al momento de fenecer el vínculo a menos que de alguna forma se haya acordado o establecido un determinado proceder o proceso para cancelar la relación laboral con justa causa o que el despido se equipare a una sanción en el ordenamiento regulador de las relaciones laborales de la empresa o se trate de un servidor público lo cual tendrá que acreditarse dentro del proceso.

Sentencia T-546 de 15 de mayo de 2000 Corte Constitucional.

La obligación del empleador en caso de despido, se circunscribe en manifestarle al trabajador los motivos concretos de su despido.

Así mismo tenemos que en la Sentencia 32422 de 13 de marzo de 2008, C.S de J., expresa en uno de sus apartes:

*“Cabe agregar, que esta corporación de tiempo atrás ha sostenido que **el despido no es una sanción disciplinaria** y que por ende para su imposición no hay obligación de seguir el trámite que se utiliza para la aplicación de sanciones disciplinarias, salvo que las partes lo hayan pactado expresamente.”*

En tal sentido también se ha pronunciado la C.S.J., en Sentencia 30612 de 22 de abril de 2008. M.P. Dra. Isaura Vargas Díaz.

“...no tenía que haber acreditado aquella el agotamiento de un trámite contemplado expresamente para la investigación de faltas y aplicación de sanciones disciplinarias.”

En Sentencia 39394 de febrero 15 de 2011, C.S.J. Sala de Casación Laboral. M.P. Dr. Camilo Tarquino Gallego, en uno de su aparte señala:

“...si el empleador no estaba obligado a cumplir con el trámite previsto convencionalmente, tal omisión no genera la ilegalidad del finiquito contractual ni viola el debido proceso...”

En asuntos de similares características a los que son objeto de controversia, la corte ha precisado con insistencia que el despido no se asimila a una sanción disciplinaria y, en consecuencia, aquel no tiene que estar sujeto a un trámite previo...”

La Sentencia 41006 de 24 de enero de 2012, la C.S.J., Sala de Casación Laboral. M.P. Dr. Camilo Tarquino Gallego, también expone al respecto.

“dicho procedimiento está previsto para las sanciones disciplinarias, tal cual lo exige el artículo 67 del reglamento interno de trabajo, sin que se extienda para la decisión de terminación del vínculo laboral...”

Siendo, así las cosas, en el caso bajo estudio tenemos que el despido del actor obedeció a unas razones sólidamente estructuradas, el actor no justificó su proceder.

Sin embargo, debe advertirse que al demandante se le dio la oportunidad de escuchar sus explicaciones, fue citado a rendir explicaciones, solicitó pruebas, pese

d. Calle 77B # 57-141 Of. 505. C.E. Las Américas T1. Barranquilla.

t. PBX (+57) (5) 3859103 – 3859105 – 3859110 c. 3153227721 e.

notificacionesjudiciales@valegaabogados.com

w. www.valegaabogados.com

a habérselas entregado con la citación, presentó escrito de explicaciones aun cuando los mismos no fueron satisfactorios ni justificaron el proceder irregular del demandante en el desempeño de sus funciones, esta citación a rendir explicaciones, se efectuó en aplicación de lo convenido en el artículo 26 de la C.C.T., 2017 – 2020, que consagra:

“DEBIDO PROCESO. Partiendo del principio constitucional del debido proceso y la presunción de inocencia, el empleado amparado por la convención colectiva de trabajo, inmerso en una presunta justa causa de despido, deberá ser oído antes de la aplicación de la decisión, asesorado, si lo considera conveniente, por dos representantes del sindicato al que esté afiliado, de los sindicatos titulares de esta convención.”

Ahora el demandante exige una ritualidad, y con ello pretende que se declare ilegal el trámite que se adelantó para escucharlo, al considerar equivocadamente que se le vulneró el derecho de defensa, y frente a ello traigo a colación la Sentencia de Unificación SU 449/20, de la Corte Constitucional Exp. T-7591624 de fecha octubre 15 de 2020 MP. Dr. Alejandro Linares Cantillo, en la cual se deja sentado lo siguiente:

*“En todo caso, el derecho a ser oído opera como una garantía del derecho de defensa del trabajador y no como un escenario de agotamiento del debido proceso, no exigible –como lo sostiene la Corte Suprema de Justicia– respecto de una facultad de carácter contractual, originada en la condición resolutoria tácita propia de los contratos bilaterales y no de un proceso sancionatorio. **Esto implica que, si bien el trabajador tiene el derecho a cuestionar y de exponer los motivos que permitan enervar la causal, y tal alternativa debe ser garantizada por los empleadores, ello no significa que tenga que establecerse un proceso reglado para tal fin (salvo que las partes así lo acuerden), con etapas de contradicción, pruebas y definición respecto de la validez de la causal alegada. Tal posibilidad es propia del escenario judicial o del escenario acordado por las partes, en donde se realizará el examen de los motivos que dieron lugar a la terminación, ceñido a las razones específicas esbozadas por el empleador y a los cuestionamientos que se formulen por el trabajador.***

3.6. Visto lo anterior, respecto del caso concreto, la Corte concluyó que en la sentencia cuestionada la Corte Suprema de Justicia no incurrió en una valoración irrazonable frente a la jurisprudencia vigente hasta el momento. Por una parte, porque su nueva postura sobre el derecho a ser oído no estaba en vigor para el momento de la revisión del caso bajo examen; y por la otra, porque la variedad de criterios interpretativos adoptados por esta Corporación para la causal invocada por el empleador descartaba que se pudiese considerar como vulnerado el precedente constitucional, sin perjuicio del carácter obligatorio de cada uno de los fallos adoptados. Tal circunstancia se modifica a partir del presente fallo, el cual, por razones de seguridad jurídica, tiene efectos hacia el futuro, consolidando un criterio homogéneo y uniforme para la aplicación del artículo 62 del CST, con carácter obligatorio, como se precisa en el numeral segundo de la parte resolutive.”

CUMPLIMIENTO DE PAGO DE SALARIOS, PRESTACIONES SOCIALES LEGALES, EXTRALEGALES, CONVENCIONALES Y DEMÁS ACRENCIAS LABORALES QUE SE GENERARON CON OCASIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO DURANTE LA VIGENCIA DEL MISMO.

Mi representada no adeuda al demandante ni salarios, prestaciones sociales, ni cualquier otro emolumento de índole laboral.

LEGALIDAD DE TODOS LOS DESCUENTOS EFECTUADOS AL LIQUIDAR EL CONTRATO DE TRABAJO DEL DEMANDANTE ESPECIALMENTE EL QUE SE HIZO POR CONCEPTO DE PRESTAMO PERSONAL.

El artículo 150 del C.S.T., establece que descuentos son permitidos, relacionando los que se efectúen por cuotas sindicales (Art. 400 C.S.T.), de cooperativas y cajas de ahorro, **DESCUENTOS POR CRÉDITOS** o deudas con Cajas de Compensación Familiar, Fondos de Empleados (Art. 4° Ley 920 de 2004), **TODAS ESTAS AUTORIZADAS EN FORMA LEGAL**, cuotas con destino al seguro social obligatorio, y de sanciones disciplinarias impuestas de conformidad con el reglamento del trabajo debidamente aprobado, descuentos por préstamos que haga el empleador al trabajador (Art. 151 C.S.T.) y préstamos para vivienda (Art. 152).

El numeral quinto del artículo 3° de la Ley 1527 de 2012, señala que en tratándose de operaciones de libranza o descuento directo, permite que se afecte el salario mínimo o la parte del salario declarada inembargable, sin la necesidad de una orden judicial.

En efecto, se tiene que no se podrán aplicar los descuentos permitidos en los artículos 151 y 152 del C.S.T., cuando quiera que los mismos afecten el salario mínimo. Sin perjuicio de lo anterior, las Cooperativas legalmente constituidas, podrán ordenar retenciones y/o deducciones de hasta el 50% del salario (Lit. b) No. 1° del artículo 59 del C.S.T. (Aunque se trate del salario mínimo), y se podrán efectuar descuentos de hasta el 50% del neto del salario **después de haberse efectuado los descuentos de ley, si se trata de operaciones de libranza o descuento directo (numeral 50 artículo 3° Ley 1527 de 2012).**

En el caso bajo estudio, el actor quiere de mala fe desconocer que adquirió varias OBLIGACIONES con Bancolombia S.A., de carácter crediticio, en atención a su condición de empleado, para ello además suscribió pagaré en el que autoriza expresamente debitar el saldo total de la deuda al momento de la finalización del contrato de trabajo.

Es importante traer a colación lo señalado por la Sala de Casación Laboral, Sentencia del 10 de septiembre de 2003, M. P. Dr. EDUARDO LÓPEZ VILLEGAS, Referencia: Expediente No.21057. - Acta No. 61.

*«Las restricciones al derecho de compensación del empleador mediante la prohibición de descuentos sin autorización **tiene carácter protector plenamente justificado durante la vigencia del contrato de trabajo**, es decir, cuando está en pleno vigor la dependencia y subordinación del trabajador en relación con el empleador.*

Pero para el momento de terminación del contrato la subordinación desaparece, como también fenece el carácter de garantía que los salarios y prestaciones sociales ofrecían para los créditos dados por el empleador al trabajador y otorgados para el cabal desarrollo del objeto del contrato de trabajo por suministro de equipos, materiales o de las sumas entregadas para su adquisición, o para el bienestar del trabajador bajo la forma de anticipos de salario, o de préstamos para solucionar necesidades de seguridad social, ora por vivienda, salud, o calamidad doméstica.

La consecuencia razonable de que los créditos laborales consolidados o de los que se tuviere la expectativa de que se van a generar por la subsistencia del vínculo laboral futuros, se hubieren ofrecido como garantía de pago de dinero es que valgan como tales y por tanto obren sin restricciones en el momento límite de su eficacia, esto es para

cuando se ha de liquidar el contrato de trabajo y se clausura la posibilidad de la acusación de más salarios o prestaciones sociales.

Las razones anteriores persuaden a la Sala a seguir la línea doctrinaria fijada cuando dijo:

“Las normas prohibitivas de la compensación rigen durante la vigencia del contrato laboral; concluido este, aquella queda bajo el imperio de las del C.C. Terminado el contrato desaparecen los peligros que el legislador quiso conjurar; patrono y asalariado vuelven al plano de la autonomía de la voluntad o de la libertad contractual.” (Sent. 1 de marzo 1.967).

La compensación sólo procede con obligaciones plenamente exigibles, esto es, si el trabajador debió satisfacerlas durante la vigencia del contrato, o las contrajo bajo la condición de que se hacían exigibles en el momento de la terminación del contrato de trabajo.

En el orden sistemático que adopta el Código para la protección de la integridad de pago de la remuneración laboral primero actúa la prohibición de descuentos del salario o de las prestaciones sociales sin autorización expresa, mientras el contrato está vigente; y para cuando éste termina, aquella es relevada por la garantía prevista en el artículo 65 del C.S.T., por la cual los valores insolutos debidos a la mala fe patronal generan para el trabajador la sanción conocida como de brazos caídos. (...)»

Sentencia SL525-2020 (74363) del 17 de febrero de 2020 con ponencia del magistrado Rafael Brito, que señala entre sus apartes lo siguiente:

“De la norma transcrita es dable entender que no se puede descontar, retener, deducir o compensar valor alguno del sueldo o prestaciones de un trabajador sin la autorización expresa y por escrito de éste durante la vigencia de la relación de trabajo, para evitar abusos por parte de las empresas, pero nunca ha sido el objetivo de la ley exonerar de responsabilidades al trabajador frente a sus deudas para con la empresa.

Difiere el entendimiento de la norma cuando se está en el momento de la terminación de la relación de trabajo y el trabajador presenta deudas para con su empleador; en estos casos no se requiere, en rigor, de autorización escrita de descuento, pues las normas prohibitivas de la compensación o deducción sin autorización expresa del trabajador, rigen durante la vigencia del contrato de trabajo, pero no cuando éste termine.”

Siendo, así las cosas, no es procedente declarar que el descuento realizado de la liquidación del contrato de trabajo es ilegal.

EN CUANTO A LAS BONIFICACIONES DEVENGADAS POR PLAN DE GESTION COMERCIAL, PRESTACIONES CONVENCIONALES COMO LA PRIMA DE SERVICIO EXTRALEGAL, AUXILIO EXTRALEGAL DE TRANSPORTE Y VACACIONES EXTRALEGAL Y SU EXCLUSIÓN SALARIAL.

“A la luz de lo que establecen las normas que regulan el salario en el Código Sustantivo del Trabajo, no es posible concluir que todo pago que reciba el trabajador en su calidad de tal y dentro de la ejecución de una relación de

d. Calle 77B # 57-141 Of. 505. C.E. Las Américas T1. Barranquilla.

t. PBX (+57) (5) 3859103 – 3859105 - 3859110 c. 3153227721 e.

notificacionesjudiciales@valegaabogados.com

w. www.valegaabogados.com

trabajo, sea constitutivo de salario, pues ese razonamiento “*desconoce que desde antiguo la legislación laboral de nuestro país ha consagrado la existencia de diferentes pagos al trabajador que si bien tienen origen en el contrato de trabajo y se deben hacer en atención a la calidad de parte de ese contrato que adquiere el trabajador, no pueden ser considerados como salario por no remunerar el servicio prestado, esto es, por no corresponder a la retribución directa del trabajo*” (**Sentencia del 7 de febrero de 2006, radicación 25734**).

Efectuando un análisis del último inciso del artículo 128 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 15 de la ley 50 de 1990, encontramos que esta disposición permite que el trabajador y la empresa pacten que determinados conceptos y valores no constituyan salario, dicho acuerdo debe estar contenido en el respectivo contrato y de mutuo acuerdo.

En el caso bajo estudio, tenemos que las partes en la CLAUSULA SEXTA del Contrato de Trabajo, se acordó lo siguiente:

“Conviene las partes que no constituirán factor salarial, ni quedarán incorporados al salario, las sumas que ocasionalmente y por mera liberalidad llegue a recibir el EMPLEADO del BANCO, como bonificaciones, o gratificaciones ocasionales, en especial las bonificaciones entregadas por sistema de valor agregado o por planes de gestión comercial y lo que reciba el EMPLEADO en dinero o en especie no para su beneficio, ni para enriquecer su patrimonio, sino para desempeñar a cabalidad sus funciones como gastos de representación, medios de transporte, viáticos, elementos de trabajo u otros semejantes y los beneficios y prestaciones extralegales que por causa del contrato reconozca el BANCO”

Así mismo en la cláusula de exclusión salarial las partes acordaron que las bonificaciones devengadas por plan de gestión comercial NO CONSTITUYEN FACTOR SALARIAL, por ende, no tienen incidencia salarial, esta exclusión salarial se pactó en virtud de la facultad expuesta por el artículo 128 del C.S.T., y SS.

Las bonificaciones que entregó Bancolombia S.A., al demandante, trimestralmente no son constitutivas de salario por cuanto no están directa ni indirectamente retribuyendo el servicio prestado por el demandante, quien por dicha labor ya tiene asignado un salario como contraprestación de su servicio.

EL ARTICULO 65 DEL CST y SS., NO SE APLICA AUTOMÁTICAMENTE, Y EN EL CASO BAJO ESTUDIO ANTE UNA EVENTUAL CONDENA, NO ES PROCEDENTE SU APLICACIÓN.

En cuanto a este aspecto es importante resaltar lo que la Corte Suprema de Justicia Sala de Casación Laboral ha planteado al respecto:

“Es que si el juzgador condena al pago de la indemnización moratoria únicamente sobre la base de la señalada declaratoria de existencia de un contrato laboral o simplemente por el no pago de salarios o prestaciones sociales, o para el sector oficial también por la no cancelación de una indemnización, sin más miramientos y análisis, como sucedió en el asunto bajo examen que el Tribunal parte del supuesto normativo que esa sanción se aplica de manera «automática e inflexible» haciendo presumir la mala fe, crea una regla general equivocada, por la potísima razón de que aplica la norma de manera automática o maquinal, cuando su deber, conforme a la ley, estriba, se Radicación n°45536 24 reitera, en realizar un estudio

d. Calle 77B # 57-141 Of. 505. C.E. Las Américas T1. Barranquilla.

t. PBX (+57) (5) 3859103 – 3859105 - 3859110 c. 3153227721 e.

notificacionesjudiciales@valegaabogados.com

w. www.valegaabogados.com

serio en torno a la conducta asumida por el deudor, esto es, en relación a los actos y comportamientos del empleador moroso que permitan descalificar o no su proceder.

En cuanto a la manera como los juzgadores deben apreciar la conducta del empleador, de cara a la imposición de la sanción por mora y a la inexistencia de parámetros o reglas absolutos, esta Corporación en sentencia de la CSJ SL ,13 abr. 2005, rad. 24397, explicó:

“... deben los jueces valorar ante todo la conducta asumida por el empleador que no satisface a la extinción del vínculo laboral las obligaciones a su cargo, valoración que debe hacerse desde luego con los medios probatorios específicos del proceso que se examina...”, como lo dejó sentado en la sentencia del 15 de julio de 1994, radicación 6658. “Así, pues, en materia de la indemnización moratoria no hay reglas absolutas que fatal u objetivamente determinen cuando un empleador es de buena o de mala fe. Sólo el análisis particular de cada caso en concreto y sobre las pruebas allegadas en forma regular y oportuna, podrá esclarecer lo uno o lo otro. En ese sentido se pronunció igualmente la Corporación en providencia del 30 de mayo de 1994, con radicación 6666, en la cual dejó consignado que: ‘Los jueces laborales deben entonces valorar en cada caso, sin esquemas preestablecidos, la conducta del empleador renuente al pago de los salarios y prestaciones debidos a la terminación del vínculo laboral, para deducir si existen motivos serios y atendibles que lo exoneren de la sanción moratoria...’.”

Entrando al caso bajo estudio tenemos que en gracia de discusión y sin que implique reconocimiento de derecho alguno a favor del actor, debo señalar que BANCOLOMBIA S.A., actuó de buena fe y explico: el actor se vincula para ejercer el cargo de CAJERO, para lo cual se asigna su salario, su retribución por el desempeño de sus funciones, un salario que previamente se encuentra establecido en la CCT, tanto la que estuvo vigente 2014-2017 como la 2017-2020. Las bonificaciones que se devengaron por plan de gestión comercial se pactó que no constituyen factor salarial, se pagan por el empleador por mera liberalidad, pues así lo permite el artículo 228 del CST y SS; no hay una afectación al salario ya previamente establecido, son unas bonificaciones que premian y estimulan el mejoramiento del servicio, la excelencia, no hay funciones diferentes a las ya asignadas al trabajador y por las cuales ya tiene su retribución, no hay afectación al mínimo vital, por tanto en el evento de declararse que las bonificaciones constituyen factor salarial, existe una exoneración del pago de la sanción moratoria pretendida por la parte demandante, en virtud de la actuación de buena fe de la entidad.

i. EXCEPCIONES A LA DEMANDA

Sin que proponerlas implique reconocimiento de derechos a favor del demandante, propongo las siguientes excepciones:

PRIMERA: JUSTA CAUSA DE DESPIDO COMPROBADA. Esta excepción la invoco, teniendo en cuenta que el actor incumplió sus obligaciones contractuales, reglamentarias, incurrió en violación al Código de Ética que rige las relaciones laborales entre Bancolombia S.A., y los trabajadores, tal como se indicó en la misiva de terminación del contrato de trabajo, se halló acreditado que el demandante JORGE LUIS NIEBLES CANDANOZA realizó consulta injustificada en el sistema, del cliente de Bancolombia S.A., tal como está detallado en la misiva de fecha 28-08-2020, esas consultas no se hicieron porque el funcionario en el desempeño laboral lo requiriera, el demandante valiéndose de su investidura y el acceso al sistema,

efectuó las consultas, sin que mediara autorización por parte del cliente, además de ello existe un agravante y es que éste cliente INVESRIONES LR E HIJOS, resultó siendo víctimas de fraude, que conllevó a crear un perjuicio económico a la entidad quien restituyó los dineros cobrados bajo la modalidad de cheque hurtado.

Esa conducta del actor constituye una flagrante violación al código de ética, ya que la investidura del funcionario como cajero y el acceso que tiene al sistema del Banco que contiene la información de los clientes, sus productos, firmas, montos, NO le permiten al funcionario realizar consultas a diestra y siniestra, cuando él lo quiera, sin que medie autorización del cliente, tampoco medió autorización de algún superior.

Estas conductas constituyen FALTA GRAVE, calificadas como tal en el reglamento interno de trabajo, artículo 55 literal e), i) y m), artículo 60 numerales 1), 2), y 11) y artículo 67 literal c), d) y f), así mismo se violó el Código de Ética **SECCION 4: NUESTRO MANEJO DE LA INFORMACIÓN**. En esta sección de manera expresa se deja claro que la información que reposa en el sistema del Banco corresponde al manejo de las cuentas de los clientes de Bancolombia S.A., y es de carácter sensible, goza de reserva, es INFORMACION CONFIDENCIAL, y por tanto el funcionario o colaborador solo puede acceder a ella únicamente si su función se lo requiere, cosa que no ocurrió en este caso, las consultas fueron injustificadas. Es importante al momento de analizar el acerbo probatorio revisar la respectiva Sección 4 del Código de ética que se aporta con esta contestación de demanda y el Reglamento Interno de trabajo, incluso el contrato de trabajo, la investigación realizada y en atención a ello confrontarlos con los hechos endilgados y acreditados.

En el reglamento de trabajo, está previamente calificadas como grave la conducta en la que incurrió el demandante en el desempeño de sus funciones como cajero y por tanto no le está facultado al juez dentro de este proceso entrar a calificar la gravedad de la falta, la falta cometida por el demandante se encuentra debidamente acreditada y le irrogó perjuicios económicos a la entidad.

SEGUNDA: PRESCINDIBILIDAD DE LA APLICACIÓN DEL TRÁMITE DISCIPLINARIO PARA DESPEDIR A UN TRABAJADOR. ART 26 C.C.T., VIGENTE 2014 - 2017 QUE PRETENDE LA PARTE DEMANDANTE SE APLICARA EN ESTE CASO. Esta excepción la invoco teniendo en cuenta que el despido no es una sanción disciplinaria, por ende, no es dable aplicar el procedimiento de la C.C.T., vigente 2014 - 2017, pues éste está contemplado para imponer alguna sanción disciplinaria contemplada en el reglamento interno de trabajo, y en este caso el demandante incurrió en una falta grave que dan lugar a la terminación del contrato de trabajo con justa causa, y por ello se aplicó el artículo 26 C.C.T., vigente 2017 - 2020.

Por ende, legal, reglamentaria y convencionalmente, mi representada no está obligada a iniciar trámite disciplinario alguno para despedir a un trabajador que comete una falta grave que conlleva la terminación del contrato de trabajo. Sin embargo, mi representada solicitó al actor las explicaciones del caso, encontrando que este no justificó por qué realizó las consultas a los clientes.

TERCERA: VALIDEZ Y PROCEDENCIA DE LA APLICACIÓN DEL ARTÍCULO 26 DE LA CONVENCION COLECTIVA DE TRABAJO CON VIGENCIA 2017-2020.

Esta excepción se invoca en atención a que en este caso es plenamente valido y procedente la aplicación del artículo 26 de la CCT 2017 – 2020, al demandante se le dio la oportunidad de rendir sus explicaciones, por lo que no hay violación de derecho fundamental alguno. Es importante resaltar lo que la Corte Constitucional ha expuesto:

EXP. T-7591624, SU 449/20, octubre 15, MP. Dr. Alejandro Linares Cantillo.

“En todo caso, el derecho a ser oído opera como una garantía del derecho de defensa del trabajador y no como un escenario de agotamiento del debido proceso, no exigible –como lo sostiene la Corte Suprema de Justicia– respecto de una facultad de carácter contractual, originada en la condición resolutoria tácita propia de los contratos bilaterales y no de un proceso sancionatorio. Esto implica que, si bien el trabajador tiene el derecho a cuestionar y de exponer los motivos que permitan enervar la causal, y tal alternativa debe ser garantizada por los empleadores, ello no significa que tenga que establecerse un proceso reglado para tal fin (salvo que las partes así lo acuerden), con etapas de contradicción, pruebas y definición respecto de la validez de la causal alegada. Tal posibilidad es propia del escenario judicial o del escenario acordado por las partes, en donde se realizará el examen de los motivos que dieron lugar a la terminación, ceñido a las razones específicas esbozadas por el empleador y a los cuestionamientos que se formulen por el trabajador.

3.6. Visto lo anterior, respecto del caso concreto, la Corte concluyó que en la sentencia cuestionada la Corte Suprema de Justicia no incurrió en una valoración irrazonable frente a la jurisprudencia vigente hasta el momento. Por una parte, porque su nueva postura sobre el derecho a ser oído no estaba en vigor para el momento de la revisión del caso bajo examen; y por la otra, porque la variedad de criterios interpretativos adoptados por esta Corporación para la causal invocada por el empleador descartaba que se pudiese considerar como vulnerado el precedente constitucional, sin perjuicio del carácter obligatorio de cada uno de los fallos adoptados. Tal circunstancia se modifica a partir del presente fallo, el cual, por razones de seguridad jurídica, tiene efectos hacia el futuro, consolidando un criterio homogéneo y uniforme para la aplicación del artículo 62 del CST, con carácter obligatorio, como se precisa en el numeral segundo de la parte resolutiva.”

CUARTA. INEXISTENCIA DE LA OBLIGACION, CARENCIA DE DERECHO, COBRO DE LO NODEBIDO. Aplicable a la totalidad de las pretensiones, teniendo en cuenta que mi representada nada adeuda a la actora por concepto de acreencias laborales, efectuó la liquidación de sus prestaciones sociales con el salario devengado, efectuó los correspondientes descuentos en atención a la ley y a la autorización por el mismo demandante; en cuanto a las bonificaciones tenemos que entre las partes se acordó los pagos que no constituyen factor salarial incluyendo las bonificaciones entregadas a la actora y los beneficios extralegales, y dado que el contrato de trabajo terminó con justa causa no hay lugar a la indemnización deprecada.

QUINTA. PAGO: Esta excepción la fundamento en el hecho de que mi representada a la terminación del contrato de trabajo liquidó y pagó al demandante las acreencias laborales que se generaron previa las deducciones que se efectuaron tanto legales

d. Calle 77B # 57-141 Of. 505. C.E. Las Américas T1. Barranquilla.

t. PBX (+57) (5) 3859103 – 3859105 - 3859110 c. 3153227721 e.

notificacionesjudiciales@valegaabogados.com

w. www.valegaabogados.com

como la autorizada por el actor, esos descuentos los realizó mi representada en cumplimiento de la autorización del demandante y con el respaldo jurisprudencial que se ha emitido al respecto en el cual la Sala de la Corte Suprema de Justicia Sala de Casación Laboral, ha dejado sentado en múltiples sentencias que a la finalización del contrato de trabajo no se requiere de autorización para descontar.

SEXTA. LEGALIDAD DE LAS DEDUCCIONES EFECTUADAS DE LA LIQUIDACIÓN FINAL DEL CONTRATO DE TRABAJO DEL DEMANDANTE.

Tal como se ha reiterado a lo largo de este escrito, los descuentos por salud, así como por las cuotas sindicales, y en cuanto al descuento por PRESTAMO, que es el que se cuestiona por el demandante, éste se hizo en virtud de la autorización impresa en la documentación que suscribió el demandante al momento de que se le otorgaron los préstamos y en caso de no existir esa deducción es menester reiterar lo que la corte suprema de justicia sala de casación laboral ha dejado sentado en múltiples sentencias que al respecto a proferido: NO SE REQUIERE DE AUTORIZACIÓN para hacer los descuentos a la finalización del contrato de trabajo.

Aquí el demandante no desconoce la existencia del crédito otorgado por BANCOLOMBIA S.A., no niega que le fue otorgado un crédito, como tampoco niega tener saldo pendiente a la finalización del contrato de trabajo., luego entonces atendiendo los postulados de la Corte, el descuento por concepto de préstamo es eficaz, plenamente válido.

SEPTIMA. CARÁCTER NO SALARIAL DE LAS BONIFICACIONES DEVENGADAS POR PLAN DE GESTION COMERCIAL, PRIMAS DE SERVICIOS EXTRALEGAL, AUXILIO EXTRALEGAL DE TRANSPORTE Y VACACIONES EXTRALEGALES ENTREGADOS AL DEMANDANTE EN VIGENCIA DEL CONTRATO DE TRABAJO. Esta excepción la invoco teniendo en cuenta que dichos beneficios no se pagan por retribución del servicio prestado, por lo anotado a lo largo de este escrito, en el caso de las bonificaciones que eran pagadas por mera liberalidad del empleador, además de ello, en el contrato de trabajo se pactó el carácter no salarial de estas bonificaciones y prestaciones extralegales.

OCTAVA. ENRIQUECIMIENTO SIN CAUSA: Esta excepción la fundamento en el hecho de que al actor se le efectuó su liquidación final del contrato de trabajo, y mi representada en cumplimiento a la ley y a la autorización por parte del demandante, procedió a efectuar los descuentos correspondientes indicados a lo largo de este escrito, como lo fue el descuento por concepto de préstamo, suma de dinero que una vez descontada se imputó al crédito otorgado al actor, resultando con esto beneficiado por tanto pretender que dicho valor se restituya, constituiría un doble pago y se beneficiaría sin justa causa, que no puede ser avalado por el operador judicial, pues el descuento se realizó de buena fe y se imputó al crédito reiterando que el demandante aunque no recibió el dinero en sus manos si se benefició pues el saldo de su crédito disminuyó.

NOVENA. PRESCRIPCION: Sin que represente reconocimiento alguno se propone en relación con las pretensiones afectadas en su exigibilidad por el transcurso del tiempo, en virtud de las normas laborales que regulan la materia.

En este caso tenemos que el actor pretende pago de emolumentos laborales que datan su exigibilidad en el 2018, y para la fecha de presentación de esta demanda en el 2021 ya han transcurrido mas de tres años.

Es del caso señalar que el demandante presenta petición el 01-07-2020, frente a la cual solicito su valoración respecto de qué derechos se solicitaban y en este no se hace mención a los emolumentos que se reclaman del 2018.

DECIMA. GENERICA: Se solicita declarar todo medio exceptivo cuyo fundamento fáctico aparezca probado en el proceso.

DECIMA PRIMERA. COMPENSACIÓN: Esta excepción la fundamento en que cualquier suma de dinero que se evidencie pagada de más al actor, se compense ante cualquier suma de dinero que se ordene pagar al actor.

DECIMA SEGUNDA: BUENA FE: Esta excepción la fundamento en el hecho de que Bancolombia S.A., ha actuado de buena fe, en cumplimiento de las normas legales, contractuales, reglamentarias, en virtud del respeto de la autonomía de la voluntad de las partes, que conllevó a la celebración de los acuerdos de exclusión salarial, sin que exista desmejora en las condiciones laborales del demandante.

DECIMA TERCERA. IMPROCEDENCIA DE CONDENA DE SANCION MORATORIA: Si bien se considera que no hay lugar a emitir condena contra mi representada, me permito invocar esta excepción ante una eventual condena, y es que se ha acreditado que Bancolombia S.A., ha actuado bajo los principios del respeto del mínimo vital de los trabajadores, ha actuado de buena fe, respetando los acuerdos celebrados, los cuales no afectan las condiciones laborales del demandante.

vi. **PETICIÓN EN FORMA INDIVIDUALIZADA DE LOS MEDIOS DE PRUEBA:**

Para que se declaren probadas las excepciones propuestas en este escrito solicito que en la oportunidad procesal correspondiente se decreten, tengan y practiquen como pruebas los siguientes documentos:

A. DOCUMENTAL

1. Contrato individual de trabajo.
2. Acuerdo de exclusión salarial de las bonificaciones devengadas por PGC.
3. Autorización abono a cuenta
4. Acuerdo de confidencialidad
5. Lista chequeo documentos vinculación de empleado
6. Comunicación informe funciones de cajero
7. Certificación funciones coordinador de horario extendido
8. Informe final de resultado 18-08-2020
9. Citación a rendir explicaciones
10. Acta rendición explicaciones
11. Carta de terminación del contrato de trabajo
12. Código de Ética.
13. Reglamento Interno de Trabajo.
14. Documentos soportes de préstamo

d. Calle 77B # 57-141 Of. 505. C.E. Las Américas T1. Barranquilla.

t. PBX (+57) (5) 3859103 – 3859105 – 3859110 c. 3153227721 e.

notificacionesjudiciales@valegaabogados.com

w. www.valegaabogados.com

15. Condiciones de crédito de empleados (autorización de descuento)
16. Liquidación del contrato de trabajo.
17. Detalles de pago de nómina 2017 – 2020
18. Certificación factores salariales para liquidar cesantías.
19. Certificación factores para liquidar primas de servicio legal y extralegal
20. Certificación factores para liquidar vacaciones legales y extralegales
21. Planillas pagos masivos de cesantías periodos 2016, 2017, 2018, 2019-
22. Recibo pago cesantías del periodo 2016 pagadas en febrero 2017
23. Recibo pago cesantías del periodo 2017 pagadas en febrero 2018
24. Recibo pago cesantías del periodo 2018 pagadas en febrero 2019
25. Recibo pago cesantías del periodo 2019 pagadas en febrero 2020
26. Manual sistema Q-FLOW
27. Extracto cuenta del cliente Inversiones LR e Hijos, mes de abril 2020.

B. INTERROGATORIO DE PARTE (CONFESIÓN) CON RECONOCIMIENTO DE DOCUMENTOS: Solcito se sirvan citar al demandante **JORGE LUIS NIEBLES CANDANOZA**, para que concurra a absolver el cuestionario que le habré de formular en la audiencia que señale ese despacho y el reconocimiento de los documentos suscritos por el mismo y que obren en el expediente y los aportados con esta contestación de demanda y cualquier otro que se llegare a aportar en alguna etapa procesal.

C. DECLARACION DE TERCEROS (TESTIMONIOS):

Ruego se cite a los señores:

NANCY STELLA CARDONA GARCIA

ANALISTA - GERENCIA SERVICIOS DE INVESTIGACIONES ESPECIALES -
DIRECCION DEL FRAUDE

nacardo@bancolombia.com.co

REYES RAMON RICARDO BARRETO

GERENTE SUCURSAL SOLEDAD

rricardo@bancolombia.com.co

GINA MARCELA SALAS MIRANDA

SUBGERENTE SUCURSAL SOLEDAD

ginsalas@bancolombia.com.co

EDWIN SALAZAR.

Jefe Sección Pago de Nómina.

ESALAZAR

Objeto de la prueba testimonial. para que declaren en el caso del testigo REYES RAMON y GINA MARCELA, sobre lo expuesto en la contestación de la demanda como la vinculación laboral del demandante, hechos que rodearon la terminación del contrato de trabajo, pago de acreencias laborales, bonificaciones, beneficios extralegales, su exclusión salarial, no procedencia de la aplicación del procedimiento disciplinario art 26 C.C.T., 2014 – 2017; aplicación norma convencional en caso de despido con justa causa, descuentos realizados al demandante, en cuanto al testigo NANCY STELLA CARDONA GARCIA, su declaración versará sobre la investigación realizada, metodología, revisión de sistemas, identificación del usuario que realizó las consultas y las conclusiones

d. Calle 77B # 57-141 Of. 505. C.E. Las Américas T1. Barranquilla.

t. PBX (+57) (5) 3859103 – 3859105 – 3859110 c. 3153227721 e.

notificacionesjudiciales@valegaabogados.com

w. www.valegaabogados.com

arrojadas en la investigación, evidencias consultadas, y en fin todos aquellos aspectos que resulten de gran interés al caso.

Para la recepción de los testigos, se suministra el correo electrónico que se encuentra a lado de los nombres de los testigos, y en caso de que llegado el momento de la fecha de la audiencia, se requiere la presencialidad, desde ya manifestamos que los testigos pueden ser citados en la siguiente dirección: calle 64 No.50-155, Barranquilla y de nuestra parte estaremos prestos a contactarlos para que asistan a la respectiva diligencia.

En cuanto al testigo NANCY STELLA CARDONA GARCIA, en caso de requerirse la presencialidad, manifiesto que este testigo reside en la ciudad de Medellín, por lo que ruego se sirva **librar despacho comisorio** a los juzgados laborales del circuito de Medellín, para la recepción de su testimonio o si a bien lo dispone el despacho hacerla de manera mixta permitiendo la recepción del testimonio a través de la aplicación de la rama judicial.

DOCUMENTOS ADJUNTOS

- Los anunciados en el acápite de la prueba documental, Poder otorgado al Dr. Carlos Valega Puello, correo con el que de Bancolombia remiten poder al Dr. Carlos, certificado de la superintendencia financiera; poder de sustitución otorgado a la suscrita, documentos de identificación civil y profesional del Dr. Carlos Valega y la suscrita

DIRECCIONES Y NOTIFICACIONES

El demandante y su apoderado en las direcciones indicadas en la demanda.

El Representante Legal de Bancolombia S.A. recibirá notificaciones en la calle 64 No.50-155, Barranquilla.

Correo electrónico: notificacijudicial@bancolombia.com.co

El suscrito apoderado en la Calle 77B No. 57 – 141 Oficina 505 de Barranquilla, y en correo electrónico:

notificacionesjudiciales@valegaabogados.com, ycastano@valegaabogados.com

Sírvase Señor Juez tener en cuenta esta respuesta a la demanda y darle el trámite que corresponda para que, en providencia definitiva, se desestimen las pretensiones de la demanda y se declaren probadas las excepciones propuestas por BANCOLOMBIA S.A.

De Usted Señor Juez,



YOLIVET ESTHER CASTAÑO AVILA
C.C. No. 22.539.744 de Manatí - Atlántico
T.P. No.121.406 del C.S. de la J.

d. Calle 77B # 57-141 Of. 505. C.E. Las Américas T1. Barranquilla.

t. PBX (+57) (5) 3859103 – 3859105 - 3859110 c. 3153227721 e.

notificacionesjudiciales@valegaabogados.com

w. www.valegaabogados.com

SUPERINTENDENCIA FINANCIERA DE COLOMBIA

Certificado Generado con el Pin No: 7448231962424359

Generado el 14 de diciembre de 2021 a las 10:04:28

ESTE CERTIFICADO REFLEJA LA SITUACIÓN ACTUAL DE LA ENTIDAD HASTA LA FECHA Y HORA DE SU EXPEDICIÓN

EL SECRETARIO GENERAL

En ejercicio de las facultades y, en especial, de la prevista en el artículo 11.2.1.4.59 numeral 10 del decreto 2555 de 2010, modificado por el artículo 3 del decreto 1848 de 2016.

CERTIFICA

RAZÓN SOCIAL: BANCOLOMBIA S.A. podrá girar también con la denominación social Banco de Colombia S.A., pudiendo identificar sus establecimientos de comercio, productos y servicios, con el nombre comercial de BANCOLOMBIA

NATURALEZA JURÍDICA: Sociedad Comercial Anónima De Carácter Privado. Entidad sometida al control y vigilancia por parte de la Superintendencia Financiera de Colombia.

CONSTITUCIÓN Y REFORMAS: Escritura Pública No 388 del 24 de enero de 1945 de la Notaría 1 de MEDELLIN (ANTIOQUIA). Acta de Organización del 19 de septiembre de 1944, aprobada por la Superintendencia Bancaria el 9 de diciembre del mismo año, bajo la denominación BANCO INDUSTRIAL COLOMBIANO

Escritura Pública No 527 del 02 de marzo de 1995 de la Notaría 25 de MEDELLIN (ANTIOQUIA). Se protocoliza el cambio de razón social por "BANCO INDUSTRIAL COLOMBIANO S.A.", quien podrá utilizar la sigla "BIC S.A."

Escritura Pública No 633 del 03 de abril de 1998 de la Notaría 14 de MEDELLIN (ANTIOQUIA). modifica su razón social a BANCOLOMBIA S.A., también podrá girar bajo la razón social BANCO DE COLOMBIA S.A. Se protocoliza el acuerdo de fusión por el cual el BANCO INDUSTRIAL COLOMBIANO S.A. absorbe al BANCO DE COLOMBIA S.A. (razón social para el año 1997), quedando este último disuelto sin liquidarse (oficio S.B. 97052104 del 18-02-1998) Así mismo, se modifica su denominación social por la de BANCOLOMBIA S.A. Además, también podrá girar bajo la razón social de BANCO DE COLOMBIA S.A.

Resolución S.B. No 0300 del 11 de marzo de 2002 la Superintendencia Bancaria aprobó la cesión parcial de los activos y pasivos de la CORPORACIÓN FINANCIERA DEL NORTE S.A. COFINORTE S. A. a BANCOLOMBIA S.A., BANCO AGRARIO DE COLOMBIA S.A. y BANCO DAVIVIENDA S.A.

Escritura Pública No 3280 del 24 de junio de 2005 de la Notaría 29 de MEDELLIN (ANTIOQUIA). BANCOLOMBIA S.A. podrá girar también con la denominación social Banco de Colombia S.A., pudiendo identificar sus establecimientos de comercio, productos y servicios, con el nombre comercial de BANCOLOMBIA

Resolución S.B. No 1050 del 19 de julio de 2005 La Superintendencia Bancaria no objeta la fusión de los bancos Bancolombia S.A. y Conavi Banco Comercial y de Ahorros S.A. y de la Corporación Financiera Nacional y Suramericana S.A. Corfinsura (escindida), en la cual actuará como absorbente Bancolombia S.A.

Escritura Pública No 3974 del 30 de julio de 2005 de la Notaría 29 de MEDELLIN (ANTIOQUIA). se protocoliza la fusión en virtud de la cual la sociedad BANCOLOMBIA entidad absorbente, absorbe a las sociedades CONAVI BANCO COMERCIAL Y DE AHORROS S.A. y CORPORACIÓN FINANCIERA NACIONAL Y SURAMERICANA S.A. quedando estas últimas disueltas sin liquidarse.

Resolución S.F.C. No 0419 del 25 de febrero de 2010 La Superintendencia Financiera autoriza la cesión parcial de activos, pasivos y contratos por parte de la Compañía de Financiamiento Sufinanciamiento S.A. (cedente) a favor de Bancolombia S.A. (Cesionario)

Resolución S.F.C. No 1796 del 06 de noviembre de 2012 , la Superintendencia Financiera de Colombia autoriza la cesión de posiciones contractuales en operaciones de compra y venta de valores, simultáneas y repo que tengan por objeto títulos TES clase B y TES denominados en UVR por parte de la sociedad comisionistas de bolsa INTERBOLSA S.A. a BANCOLOMBIA S.A.

SUPERINTENDENCIA FINANCIERA DE COLOMBIA

Certificado Generado con el Pin No: 7448231962424359

Generado el 14 de diciembre de 2021 a las 10:04:28

ESTE CERTIFICADO REFLEJA LA SITUACIÓN ACTUAL DE LA ENTIDAD HASTA LA FECHA Y HORA DE SU EXPEDICIÓN

Resolución S.F.C. No 1464 del 26 de agosto de 2014 la Superintendencia Financiera autoriza la cesión total de los activos, pasivos y contratos de FACTORING BANCOLOMBIA S.A. COMPAÑÍA DE FINANCIAMIENTO como cedente a favor de BANCOLOMBIA S.A., como cesionaria.

Resolución S.F.C. No 1171 del 16 de septiembre de 2016 La Superintendencia Financiera de Colombia no objeta la fusión por absorción de Leasing Bancolombia por parte de Bancolombia, protocolizada mediante escritura pública 1124 del 30 de septiembre de 2016 Notaría 14 de Medellín

AUTORIZACIÓN DE FUNCIONAMIENTO: Resolución S.B. 3140 del 24 de septiembre de 2003

REPRESENTACIÓN LEGAL: El Gobierno y la administración directa del Banco estarán a cargo de un funcionario denominado Presidente, el cual es de libre nombramiento y remoción por la Junta Directiva. ARTICULO 65 Reemplazo del Presidente: En sus faltas temporales o accidentales, el Presidente del Banco será reemplazado por su suplente, si la Junta Directiva lo designa. A falta de suplente, por el vicepresidente que indique la propia Junta. En caso de falta absoluta, entendiéndose por tal la muerte, la renuncia aceptada o la remoción, la Junta Directiva deberá designar un nuevo Presidente; mientras se hace el nombramiento, la Presidencia del Banco será ejercida de la manera indicada en el inciso anterior. ARTICULO 67 FUNCIONES DEL PRESIDENTE: Son funciones del Presidente, las cuales ejercerá directamente o por medio de sus delegados, las siguientes: 1.) Ejecutar los decretos y resoluciones de la Asamblea General de Accionistas y de la Junta Directiva. 2.) Crear los cargos, comités, dependencias y empleos que juzgue necesario para la buena marcha del Banco, fijarles sus funciones y suprimirlos o fusionarlos. 3.) Crear y suprimir, previo los requisitos legales, las sucursales y agencias en el territorio colombiano, necesarias para el desarrollo del objeto social. 4) Nombrar, remover y aceptar las renunciaciones a los empleados del Banco, lo mismo que fijar sus salarios y emolumentos, excepto aquellos cuyo nombramiento y remoción correspondan a la Asamblea General de Accionistas, a la Junta Directiva o al Revisor Fiscal. Todo lo anterior, lo podrá ejecutar directamente o a través de sus delegados. El presidente tendrá la responsabilidad de evaluar la gestión de los ejecutivos que le estén directamente subordinados. 5.) Resolver sobre las faltas, excusas y licencias de los empleados del Banco, directamente o a través de sus delegados. 6.) Ordenar todo lo concerniente al reconocimiento y pago de prestaciones sociales, de acuerdo con la ley y las disposiciones de la Junta Directiva. 7.) Adoptar las decisiones relacionadas con la contabilización de depreciaciones, establecimiento de apropiaciones o provisiones y demás cargos o partidas necesarias, para atender al deprecio, desvalorización y garantía del patrimonio social; método para la valuación de los inventarios y demás normas para la elaboración y presentación del inventario y el balance general, y del estado de pérdidas y ganancias, de acuerdo con las leyes, con las normas de contabilidad establecidas y las disposiciones de la Junta Directiva. 8.) Cuidar de la recaudación e inversión de los fondos del Banco y de que todos los valores pertenecientes a él y los que se reciban en custodia o depósitos se mantengan con la debida seguridad. 9.) Dirigir la colocación de acciones y bonos que emite el Banco. 10.) Convocar a la Asamblea General de Accionistas y a la Junta Directiva a reuniones extraordinarias. 11.) Presentar en la reunión ordinaria de la Asamblea General, un informe escrito sobre la forma como hubiere llevado a cabo su gestión con inclusión de las medidas cuya adopción recomiende a la Asamblea y presentar a ésta, conjuntamente con la Junta Directiva, el balance general, el detalle completo del estado de resultados y los demás anexos y documentos que la ley exija. Los Estados Financieros serán certificados de conformidad con la ley. Este informe contendrá, entre otros, una descripción de los riesgos inherentes a las actividades relacionadas con el Banco, y los demás aspectos relativos a la operación bancaria que sean materiales, de acuerdo con las normas vigentes. 12.) Representar al Banco ante las compañías, corporaciones y comunidades en que ésta tenga interés. 13.) Visitar la dependencia del Banco cuando lo estime conveniente. 14.) Cumplir las funciones que, en virtud de delegación de la Asamblea General o de la Junta Directiva, le sean confiadas. 15.) Dictar el reglamento general del Banco y de sus Sucursales y Agencias. 16.) Delegar en los comités o en los funcionarios que estime oportuno y para casos concretos, alguna o algunas de sus funciones, siempre que no sean de las que se ha reservado expresamente o de aquellas cuya delegación esté prohibida por la ley. 17.) El presidente podrá presentar proposiciones a la Asamblea General de Accionistas en todos aquellos aspectos que considere necesarios para la buena marcha de la institución. 18.) Las demás que le corresponden de acuerdo con la Ley, los estatutos o por la naturaleza del cargo Cumplir,

SUPERINTENDENCIA FINANCIERA DE COLOMBIA

Certificado Generado con el Pin No: 7448231962424359

Generado el 14 de diciembre de 2021 a las 10:04:28

**ESTE CERTIFICADO REFLEJA LA SITUACIÓN ACTUAL DE LA ENTIDAD
HASTA LA FECHA Y HORA DE SU EXPEDICIÓN**

hacer cumplir y difundir adecuadamente el Código de Buen Gobierno de la sociedad. 17.) Suministrar al mercado información oportuna, completa y veraz sobre los estados financieros y sobre el comportamiento empresarial y administrativo. 18.) Las demás que le correspondan de acuerdo con la ley, los estatutos o por la naturaleza del cargo. ARTICULO 68 Representación Legal: Para los asuntos concernientes a la Sociedad, la representación legal del Banco, en juicio y extrajudicialmente, corresponderá al Presidente y a los Vicepresidentes, quienes podrán actuar en forma conjunta o separada. Dichos representantes tienen facultades para celebrar o ejecutar, sin otras limitaciones que las establecidas en estos estatutos en cuanto se trate de operaciones que deban ser previamente autorizadas por la Junta Directiva o por la Asamblea General de Accionistas, todos los actos o contratos comprendidos dentro del objeto social o que tengan carácter simplemente preparatorio, accesorio o complementario para la realización de los fines que persigue el Banco, y los que se relacionen directamente con la existencia y el funcionamiento del mismo. En especial pueden transigir, conciliar, arbitrar y comprometer los negocios sociales, celebrar convenciones, contratos, arreglos y acuerdos; promover o coadyuvar acciones judiciales, administrativas o contenciosas administrativas en que el Banco tenga interés o deba intervenir, e interponer todos los recursos que sean procedentes conforme a la Ley; desistir de las acciones o recursos que interponga; novar obligaciones o créditos; dar o recibir bienes en pago; constituir apoderados judiciales o extrajudiciales; delegarles facultades; revocar mandatos y sustituciones y ejecutar los demás actos que aseguren el cumplimiento del objeto social del Banco. En caso de falta absoluta o temporal del Presidente y los Vicepresidentes, tendrán la representación legal del Banco los miembros de la Junta Directiva en el orden de su designación, con excepción del director que tenga la calidad de Presidente de la Junta. PARAGRAFO PRIMERO: Dentro de las respectivas regiones y zonas, y para todos los negocios que se celebren en relación con las mismas, también tendrán la representación legal del Banco los Vicepresidentes Regionales y los Gerentes de Zona, estos últimos, respecto de la Zona a su cargo. Además, los Gerentes de las sucursales en cuanto a los asuntos vinculados a la respectiva oficina. PARAGRAFO SEGUNDO: Los Directores de las áreas jurídicas de BANCOLOMBIA tendrán la calidad de representantes legales del Banco. Los demás abogados que la Junta Directiva designe para el efecto, tendrán la representación legal exclusivamente para los asuntos y trámites que se surtan ante las autoridades administrativas, incluyendo la Superintendencia Financiera, y de la rama jurisdiccional del poder público. (Escritura Pública 6.290 del 27 de noviembre de 2015 Notaria 25 de Medellín)

Que figuran posesionados y en consecuencia, ejercen la representación legal de la entidad, las siguientes personas:

NOMBRE	IDENTIFICACIÓN	CARGO
Juan Carlos Mora Uribe Fecha de inicio del cargo: 01/05/2016	CC - 70563173	Presidente
Mauricio Botero Wolff Fecha de inicio del cargo: 08/08/2018	CC - 71788617	Vicepresidente de Servicios Administrativos y Seguridad
José Humberto Acosta Martín Fecha de inicio del cargo: 06/06/2012	CC - 19490041	Vicepresidente Financiero
Rodrigo Prieto Uribe Fecha de inicio del cargo: 25/11/2011	CC - 71739276	Vicepresidente de Riesgos
Claudia Patricia Echavarría Uribe Fecha de inicio del cargo: 13/02/2020	CC - 32141800	Vicepresidente Jurídico y Secretario General
Esteban Gaviria Vásquez Fecha de inicio del cargo: 31/05/2019	CC - 98553980	Vicepresidente de Banca Corporativa
Adriana Carolina Arismendi Vizquel Fecha de inicio del cargo: 23/05/2019	CE - 416522	Vicepresidente de Mercadeo
María Adelaida Posada Posada Fecha de inicio del cargo: 26/08/2005	CC - 42775528	Representante Legal Judicial
Carmen Helena Farías Gutiérrez Fecha de inicio del cargo: 15/09/2005	CC - 52145340	Representante Legal Judicial

SUPERINTENDENCIA FINANCIERA DE COLOMBIA

Certificado Generado con el Pin No: 7448231962424359

Generado el 14 de diciembre de 2021 a las 10:04:28

ESTE CERTIFICADO REFLEJA LA SITUACIÓN ACTUAL DE LA ENTIDAD
HASTA LA FECHA Y HORA DE SU EXPEDICIÓN

NOMBRE	IDENTIFICACIÓN	CARGO
Diana Cristina Carmona Valencia Fecha de inicio del cargo: 01/12/2005	CC - 43581923	Representante Legal Judicial
Nancy Hoyos Aristizabal Fecha de inicio del cargo: 01/12/2005	CC - 43751805	Representante Legal Judicial
Claudia Celmira Quintero Tabares Fecha de inicio del cargo: 01/12/2005	CC - 52040173	Representante Legal Judicial
María Fernanda Durán Cardona Fecha de inicio del cargo: 01/12/2005	CC - 66862097	Representante Legal Judicial
César Augusto Hurtado Gil Fecha de inicio del cargo: 15/05/2006	CC - 98555098	Representante Legal Judicial
Jorge Alberto Pachón Suárez Fecha de inicio del cargo: 17/08/2006	CC - 79433590	Representante Legal Judicial
Néstor Renne Pinzón Pinzón Fecha de inicio del cargo: 17/08/2006	CC - 79691062	Representante Legal Judicial
Margarita Silvana Pájaro Vargas Fecha de inicio del cargo: 12/06/2009	CC - 22462701	Representante Legal Judicial
Sergio Gutiérrez Yepes Fecha de inicio del cargo: 23/09/2009	CC - 8163100	Representante Legal Judicial
Juan Carlos Candil Hernández Fecha de inicio del cargo: 24/03/2010	CC - 72276809	Representante Legal Judicial
Sandra Patricia Oñate Díaz Fecha de inicio del cargo: 18/05/2010	CC - 22519406	Representante Legal Judicial
Diana Alejandra Herrera Hincapié Fecha de inicio del cargo: 07/04/2011	CC - 44007268	Representante Legal Judicial
Alejandro Bravo Martínez Fecha de inicio del cargo: 07/04/2011	CC - 94062843	Representante Legal Judicial
Karen Tatiana Mejía Guardias Fecha de inicio del cargo: 25/05/2011	CC - 57461965	Representante Legal Judicial
Iveth Jasbleidy Orjuela Díaz Fecha de inicio del cargo: 23/06/2011	CC - 37720820	Representante Legal Judicial
Gonzalo Mario Vásquez Alfaro Fecha de inicio del cargo: 13/07/2011	CC - 72290576	Representante Legal Judicial
Andrea Marcela Zúñiga Muñoz Fecha de inicio del cargo: 21/09/2011	CC - 52339125	Representante Legal Judicial
Luz María Arbelaez Moreno Fecha de inicio del cargo: 21/06/2012	CC - 33816318	Representante Legal Judicial
Isabel Cristina Ospina Sierra Fecha de inicio del cargo: 11/10/2012	CC - 39175779	Representante Legal Judicial
Martha María Lotero Acevedo Fecha de inicio del cargo: 11/10/2012	CC - 43583186	Representante Legal Judicial
Juan David Gaviria Ayora Fecha de inicio del cargo: 19/12/2013	CC - 1130679175	Representante Legal Judicial
Maria Helena Garzón Campo Fecha de inicio del cargo: 19/12/2013	CC - 66821735	Representante Legal Judicial

SUPERINTENDENCIA FINANCIERA DE COLOMBIA

Certificado Generado con el Pin No: 7448231962424359

Generado el 14 de diciembre de 2021 a las 10:04:28

**ESTE CERTIFICADO REFLEJA LA SITUACIÓN ACTUAL DE LA ENTIDAD
HASTA LA FECHA Y HORA DE SU EXPEDICIÓN**

NOMBRE	IDENTIFICACIÓN	CARGO
Ericson David Hernández Rueda Fecha de inicio del cargo: 27/02/2014	CC - 1140818438	Representante Legal Judicial
Doris Adriana Prieto Rodríguez Fecha de inicio del cargo: 27/02/2014	CC - 20369716	Representante Legal Judicial
Nancy Patricia Sánchez Sona Fecha de inicio del cargo: 27/02/2014	CC - 52020260	Representante Legal Judicial
Ruth Stella Duarte Romero Fecha de inicio del cargo: 27/02/2014	CC - 53101290	Representante Legal Judicial
Monica Yamile Díaz Manrique Fecha de inicio del cargo: 26/08/2014	CC - 53038140	Representante Legal Judicial
Noel Ardila Espitia Fecha de inicio del cargo: 28/04/2015	CC - 79302385	Representante Legal Judicial
Jessica Armenta García Fecha de inicio del cargo: 23/06/2015	CC - 1032390777	Representante Legal Judicial
Andres Felipe Fetiva Rios Fecha de inicio del cargo: 23/06/2015	CC - 79972909	Representante Legal Judicial
Cristina Rúa Ortega Fecha de inicio del cargo: 25/02/2016	CC - 1128428121	Representante Legal Judicial
Sandra Milena Orjuela Velásquez Fecha de inicio del cargo: 25/02/2016	CC - 52430144	Representante Legal Judicial
Lida Patricia Suárez Fecha de inicio del cargo: 24/05/2016	CC - 22667421	Representante Legal Judicial
Liliana Patricia Hernández Fuentes Fecha de inicio del cargo: 22/06/2016	CC - 64696241	Representante Legal Judicial
Diego Alejandro Uessler Mora Fecha de inicio del cargo: 02/11/2016	CC - 1013598420	Representante Legal Judicial
Luis Miguel Aldana Duque Fecha de inicio del cargo: 02/11/2016	CC - 80101002	Representante Legal Judicial
Carolina Machado Ospina Fecha de inicio del cargo: 03/10/2017	CC - 1036600785	Representante Legal Judicial
Jairo Hernán Carvajal Saldarriaga Fecha de inicio del cargo: 08/03/2018	CC - 71386826	Representante Legal Judicial
Manuel Felipe Velandia Pantoja Fecha de inicio del cargo: 08/03/2018	CC - 80871944	Representante Legal Judicial
Viviana Sirley Monsalve Cervantes Fecha de inicio del cargo: 03/07/2018	CC - 32240120	Representante Legal Judicial
Darío Alberto Gómez Galindo Fecha de inicio del cargo: 03/07/2018	CC - 79786323	Representante Legal Judicial
Juan Esteban Saldarriaga Tamayo Fecha de inicio del cargo: 06/08/2018	CC - 71260831	Representante Legal Judicial
Juan Manuel Franco Iriarte Fecha de inicio del cargo: 05/10/2018	CC - 1140847694	Representante Legal Judicial
Diana Marcela Páez Lozano Fecha de inicio del cargo: 05/10/2018	CC - 43601262	Representante Legal Judicial

SUPERINTENDENCIA FINANCIERA DE COLOMBIA

Certificado Generado con el Pin No: 7448231962424359

Generado el 14 de diciembre de 2021 a las 10:04:28

ESTE CERTIFICADO REFLEJA LA SITUACIÓN ACTUAL DE LA ENTIDAD
HASTA LA FECHA Y HORA DE SU EXPEDICIÓN

NOMBRE	IDENTIFICACIÓN	CARGO
Yohanna Paola Navas Méndez Fecha de inicio del cargo: 27/02/2019	CC - 60391528	Representante Legal Judicial
German David Fajardo Villalobos Fecha de inicio del cargo: 31/05/2019	CC - 1075213057	Representante Legal Judicial
Juan José Arbeláez Jaramillo Fecha de inicio del cargo: 26/08/2019	CC - 1110548380	Representante Legal Judicial
Viviana Posada Vergara Fecha de inicio del cargo: 30/10/2019	CC - 1017201145	Representante Legal Judicial
Jennifer Andrea García Giraldo Fecha de inicio del cargo: 30/10/2019	CC - 1037577944	Representante Legal Judicial
Laura Tatiana Lozano Vásquez Fecha de inicio del cargo: 30/10/2019	CC - 1110560160	Representante Legal Judicial
Sergio Andrés Barón Méndez Fecha de inicio del cargo: 30/10/2019	CC - 79954939	Representante Legal Judicial
Milton Jair Castellanos Rincón Fecha de inicio del cargo: 30/10/2019	CC - 80492059	Representante Legal Judicial
Laura Hoyos Isaza Fecha de inicio del cargo: 26/12/2019	CC - 1037616570	Representante Legal Judicial
Laura Restrepo Bustamante Fecha de inicio del cargo: 13/03/2020	CC - 1017165425	Representante Legal Judicial
Juan Sebastian Holguin Velásquez Fecha de inicio del cargo: 04/06/2020	CC - 1144091143	Representante Legal Judicial
Paola Andrea León Avendaño Fecha de inicio del cargo: 09/04/2021	CC - 1032434015	Representante Legal Judicial
Laura García Posada Fecha de inicio del cargo: 07/07/2021	CC - 1214715728	Representante Legal Judicial
Laura Fernanda Quiroga Rodríguez Fecha de inicio del cargo: 03/09/2021	CC - 1032471113	Representante Legal Judicial
Daniela Rueda De Los Ríos Fecha de inicio del cargo: 03/09/2021	CC - 1152455396	Representante Legal Judicial
Jorge Humberto Ospina Lara Fecha de inicio del cargo: 06/08/2015	CC - 15426697	Vicepresidente Tecnología
Ricardo Mauricio Rosillo Rojas Fecha de inicio del cargo: 07/11/2019	CC - 80417151	Vicepresidente Corporativo
Enrique Ignacio González Bacci Fecha de inicio del cargo: 10/07/2015	CC - 8748965	Vicepresidente de Gestión de lo Humano
Mary Luz Pérez López Fecha de inicio del cargo: 08/10/2021	CC - 43618593	Gerente de Zona Sur
Sergio David Correa Díaz Fecha de inicio del cargo: 10/12/2021	CC - 71775243	Gerente de Zona Occidente
Germán Monroy Alarcón Fecha de inicio del cargo: 14/03/2019	CC - 79042821	Director Jurídico de Procesos
Andrés Puyo Mesa Fecha de inicio del cargo: 18/01/2013	CC - 98545111	Gerente de Zona Atlántico

SUPERINTENDENCIA FINANCIERA DE COLOMBIA

Certificado Generado con el Pin No: 7448231962424359

Generado el 14 de diciembre de 2021 a las 10:04:28

**ESTE CERTIFICADO REFLEJA LA SITUACIÓN ACTUAL DE LA ENTIDAD
HASTA LA FECHA Y HORA DE SU EXPEDICIÓN**

NOMBRE	IDENTIFICACIÓN	CARGO
Hernán Alonso Álzate Arias Fecha de inicio del cargo: 24/11/2011	CC - 71723947	Vicepresidente de Tesorería
Diofanor Bayona Ortiz Fecha de inicio del cargo: 06/07/2016	CC - 88143750	Gerente de Zona Banca de Personas y Pymes Región Centro Zona 16 Bucaramanga
Jaime Alberto Villegas Gutiérrez Fecha de inicio del cargo: 11/11/2016	CC - 80407282	Vicepresidente de Servicios Corporativos
Juan Carlos Salazar Acosta Fecha de inicio del cargo: 27/03/2018	CC - 70566109	Gerente de Banca Personal y Pyme Región Antioquia Zona 1 Centro
Iván Alberto Marín De León Fecha de inicio del cargo: 14/08/2018	CC - 73107562	Vicepresidente Banca de Personas y Pymes Región Bogotá y Sabana
Liliana Galeano Muñoz Fecha de inicio del cargo: 02/03/2017	CC - 32608444	Vicepresidente Regional Banca de Personas y Pymes Región Centro
Martha Cecilia Vásquez Arango Fecha de inicio del cargo: 14/08/2018	CC - 22579932	Vicepresidente Regional Banca de Personas y Pymes Región Caribe
Edgar Augusto Pinzón Triana Fecha de inicio del cargo: 23/08/2016	CC - 93385435	Gerente de Zona Tolima Banca de Personas y Pymes Región Centro
Carlos Alberto Chacón Vera Fecha de inicio del cargo: 13/06/2018	CC - 91263007	Gerente de Zona Santander Banca Personas y Pymes
Jorge Iván Otalvaro Tobón Fecha de inicio del cargo: 02/06/2016	CC - 98563336	Vicepresidente de Servicios para los Clientes
María Cristina Arrastia Uribe Fecha de inicio del cargo: 25/04/2019	CC - 42887911	Vicepresidente de Negocios
Juan Pablo Barbosa Valderrama Fecha de inicio del cargo: 15/03/2018	CE - 79980292	Gerente de Zona Meta
David Alejandro Botero López Fecha de inicio del cargo: 20/06/2019	CC - 71787021	Vicepresidente de Sufi
Alba Lucia Nieto Gallego Fecha de inicio del cargo: 14/09/2017	CC - 24367646	Gerente de Zona Banca de Personas y Pymes Bogotá y Sabana
Juan Miguel Ruíz De Villalba Flórez Fecha de inicio del cargo: 28/04/2016	CC - 71339001	Gerente Preferencial Antioquia Banca de Personas y Pymes

SUPERINTENDENCIA FINANCIERA DE COLOMBIA

Certificado Generado con el Pin No: 7448231962424359

Generado el 14 de diciembre de 2021 a las 10:04:28

ESTE CERTIFICADO REFLEJA LA SITUACIÓN ACTUAL DE LA ENTIDAD
HASTA LA FECHA Y HORA DE SU EXPEDICIÓN

NOMBRE	IDENTIFICACIÓN	CARGO
Gabriel Ignacio Caballero Fernandez De Castro Fecha de inicio del cargo: 20/12/2013	CC - 72186941	Gerente de Zona Sierra Nevada Banca de Personas y Pymes Región Caribe (Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 164 del Código de Comercio, con información radicada con el número 2021220584-000 del día 8 de octubre de 2021, que con documento del 24 de agosto de 2021 renunció al cargo de Gerente de Zona Sierra Nevada Banca de Personas y Pymes Región Caribe y fue aceptada por la Junta Directiva en Acta 2983 del 24 de agosto de 2021. Lo anterior de conformidad con los efectos establecidos por la Sentencia C-621 de julio 29 de 2003 de la Constitucional).
Felix Ramon Cardenas Solano Fecha de inicio del cargo: 20/12/2013	CC - 12132728	Gerente de Zona Surcolombiana Banca de Personas y Pymes Región Centro
Farith Torcorama Lizcano Reyes Fecha de inicio del cargo: 20/12/2013	CC - 60348636	Gerente de Zona Norte de Santander Banca de Personas y Pymes Región Centro
Fernando Antero Bedoya Rivera Fecha de inicio del cargo: 23/01/2014	CC - 98557727	Gerente de Zona Suroeste y Chocó
Luz María Velásquez Zapata Fecha de inicio del cargo: 25/04/2019	CC - 43543420	Vicepresidente de Personas, Pymes y Empresas
Tatiana Paola López Cabrera Fecha de inicio del cargo: 06/08/2019	CC - 22786900	Gerente de Zona Cartagena Banca Personas y Pymes
Luis Mauricio Mesa Mejía Fecha de inicio del cargo: 11/06/2015	CC - 71582142	Gerente de Zona Factoring
Maria Antonieta Restrepo Hurtado Fecha de inicio del cargo: 13/08/2015	CC - 42888544	Gerente Zona Norte Banca Personas y Pymes Antioquia
Santiago López Betancur Fecha de inicio del cargo: 09/04/2021	CC - 8125238	Vicepresidente Banca de Personas y Pymes Región Antioquia
Juan Camilo Vélez Arango Fecha de inicio del cargo: 29/07/2021	CC - 71788574	Vicepresidente Regional de Personas y Pymes Región Sur
Lucas Ochoa Garcès Fecha de inicio del cargo: 11/05/2017	CC - 71686792	Vicepresidente de Riesgos Colombia

SUPERINTENDENCIA FINANCIERA DE COLOMBIA

Certificado Generado con el Pin No: 7448231962424359

Generado el 14 de diciembre de 2021 a las 10:04:28

**ESTE CERTIFICADO REFLEJA LA SITUACIÓN ACTUAL DE LA ENTIDAD
HASTA LA FECHA Y HORA DE SU EXPEDICIÓN**

NOMBRE	IDENTIFICACIÓN	CARGO
María Teresa Díez Castaño Fecha de inicio del cargo: 01/02/2017	CC - 66828920	Vicepresidente de Auditoría Interna Colombia (Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 164 del Código de Comercio, con información radicada con el número 2020053116-000 del día 2 de abril de 2020, que con documento del 25 de febrero de 2020 renunció al cargo de Vicepresidente de Auditoría Interna Colombia y fue aceptada por la Junta Directiva en Acta No. 2959 del 25 de febrero de 2020. Lo anterior de conformidad con los efectos establecidos por la Sentencia C-621 de julio 29 de 2003 de la Constitucional).
Cipriano López González * Fecha de inicio del cargo: 16/01/2020	CC - 71748388	Vicepresidente Corporativo de Innovación y Transformación Digital
Luz Adriana Ruiz Salazar Fecha de inicio del cargo: 06/08/2019	CC - 41921868	Gerente de Zona Banca Personas y Pymes Cauca y Nariño
Alba Inés Arzayus Gómez Fecha de inicio del cargo: 13/03/2020	CC - 31174889	Gerente de Zona Personas y Pymes Valle
Roberto Matuk Bertolotto Fecha de inicio del cargo: 07/06/2017	CC - 80420669	Gerente de Zona Banca Personas y Pymes Región Bogotá Gerenciamiento Pyme Especializado 2 (Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 164 del Código de Comercio, con información radicada con el número 2019167711-001 del día 4 de diciembre de 2019, que con documento del 21 de octubre de 2019 renunció al cargo de Gerente de Zona Banca Personas y Pymes Región Bogotá Gerenciamiento Pyme Especializado 2 y fue aceptada por la Junta Directiva en Acta 2954 del 21 de octubre de 2019. Lo anterior de conformidad con los efectos establecidos por la Sentencia C-621 de julio 29 de 2003 de la Constitucional).
Alfredo Sanmiguel Jiménez Fecha de inicio del cargo: 07/06/2017	CC - 79568413	Gerente de Zona Banca de Personas y Pymes Región Bogotá Zona Centro

SUPERINTENDENCIA FINANCIERA DE COLOMBIA

Certificado Generado con el Pin No: 7448231962424359

Generado el 14 de diciembre de 2021 a las 10:04:28

ESTE CERTIFICADO REFLEJA LA SITUACIÓN ACTUAL DE LA ENTIDAD
HASTA LA FECHA Y HORA DE SU EXPEDICIÓN

NOMBRE	IDENTIFICACIÓN	CARGO
Javier Humberto Alarcón Botero Fecha de inicio del cargo: 14/06/2017	CC - 8734296	Gerente de Zona Banca de Personas y Pymes Región Bogotá Gerenciamiento Especializado Pyme 1 (Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 164 del Código de Comercio, con información radicada con el número 2019167709-001 del día 4 de diciembre de 2019, que con documento del 21 de octubre de 2019 renunció al cargo de Gerente de Zona Banca Personas y Pymes Región Bogotá Gerenciamiento Especializado Pyme 1 y fue aceptada por la Junta Directiva en Acta 2954 del 21 de octubre de 2019. Lo anterior de conformidad con los efectos establecidos por la Sentencia C-621 de julio 29 de 2003 de la Constitucional).
Maria Elvira Ayure Acevedo Fecha de inicio del cargo: 06/03/2019	CC - 51990398	Gerente de Zona Banca de Personas y Pymes Región Bogotá Zona Oriente
Julián Gomez Herrera Fecha de inicio del cargo: 31/05/2017	CC - 18592804	Gerente de Zona Banca de Personas y Pymes Eje Cafetero Sur
Ricardo Cantor Reyes Fecha de inicio del cargo: 07/03/2019	CC - 79560408	Gerente de Zona Banca de Personas y Pymes Región Bogotá Zona Norte
Eduardo Uribe Ordoñez Fecha de inicio del cargo: 13/07/2017	CC - 19472098	Vicepresidente Inmobiliaria y Constructor-Otras Regiones
Juan Pablo Arango Zuluaga Fecha de inicio del cargo: 19/07/2017	CC - 10033913	Gerente de Zona Eje Cafetero Norte
German Barbosa Diaz Fecha de inicio del cargo: 01/08/2017	CC - 79489963	Gerente de Zona Banca de Personas y Pymes Boyacá y Casanare
Juan José Bonilla Londoño Fecha de inicio del cargo: 10/08/2018	CC - 76318190	Gerente de Zona Banca de Personas y Pymes Región Bogotá Zona Occidente
Luis Ignacio Gomez Moncada Fecha de inicio del cargo: 01/02/2018	CC - 98668588	Vicepresidente Banca Inmobiliaria y Constructor
Sandra Patricia Contreras Rangel Fecha de inicio del cargo: 15/03/2018	CC - 27633467	Gerente Nacional de Conciliación con Clientes Empresas y Gobierno
Jorge Eduardo Andrade Yances Fecha de inicio del cargo: 15/03/2018	CC - 73136784	Vicepresidente Inmobiliaria y Constructor Bogotá

SUPERINTENDENCIA FINANCIERA DE COLOMBIA

Certificado Generado con el Pin No: 7448231962424359

Generado el 14 de diciembre de 2021 a las 10:04:28

ESTE CERTIFICADO REFLEJA LA SITUACIÓN ACTUAL DE LA ENTIDAD
HASTA LA FECHA Y HORA DE SU EXPEDICIÓN

NOMBRE	IDENTIFICACIÓN	CARGO
Luis Alfonso Diez Parra Fecha de inicio del cargo: 10/05/2018	CC - 98563513	Vicepresidente Inmobiliaria y Constructor Antioquia
Antonio Carlos Buelvas Pérez Fecha de inicio del cargo: 13/06/2017	CC - 78753169	Gerente de -Zona Sinu y Sabana
Liliana Patricia Vasquez Uribe Fecha de inicio del cargo: 25/04/2019	CC - 30313894	Vicepresidente de Desarrollo de Productos y Canales
Carlos Andrés Arango Botero Fecha de inicio del cargo: 31/05/2019	CC - 71774523	Vicepresidente de Leasing, Renta y Uso
Carolina Moreno Moreno Fecha de inicio del cargo: 31/05/2019	CC - 52380910	Gerente de Conciliación y Cobranza Zona Centro
Jairo Andrés Gamboa Estévez Fecha de inicio del cargo: 31/05/2019	CC - 91513262	Gerente de Conciliación y Cobranza Zona Sur
Santiago Lozano Bolívar Fecha de inicio del cargo: 04/06/2021	CC - 1037579506	Gerente de Conciliación y Cobranza Zona Antioquia
Olga Elena Osorio Gómez Fecha de inicio del cargo: 07/06/2019	CC - 32729094	Gerente de Conciliación y Cobranza Zona Caribe
Alexander Gutiérrez Abdallah Fecha de inicio del cargo: 04/06/2019	CC - 79946671	Gerente de Conciliación y Cobranza Zona Bogotá
Jorge Alberto Arango Espinosa Fecha de inicio del cargo: 20/06/2019	CC - 98547135	Vicepresidente de Gestión de Inversiones
Luis Miguel Zapata Herrera Fecha de inicio del cargo: 20/06/2019	CC - 1037579339	Vicepresidente de Ecosistemas
Jairo Andrés Sossa Romero Fecha de inicio del cargo: 07/11/2019	CC - 79888115	Vicepresidente Comercial Leasing Renta y Uso
María Camila Plata Pérez Fecha de inicio del cargo: 05/12/2019	CC - 52996832	Gerente de zona Empresas Bogotá 1
Patricia Berenice Álvarez García Fecha de inicio del cargo: 23/12/2019	CC - 32730092	Vicepresidente de Gobierno Salud, Educación y Servicios Financieros
Juan Carlos Jaramillo Saldarriaga Fecha de inicio del cargo: 23/12/2019	CC - 94460823	Vicepresidente Negocios Empresariales
Rafael Augusto Martínez Padilla Fecha de inicio del cargo: 23/12/2019	CC - 80758408	Gerente de Zona Bogotá, Centro y Eje Cafetero
Sara Mejía Uribe Fecha de inicio del cargo: 23/12/2019	CC - 1128404164	Gerente de Zona Antioquia y Caribe
Andrés Felipe Márquez Villaquirán Fecha de inicio del cargo: 30/12/2019	CC - 94060266	Gerente de Zona Empresas Sur
Nicolás Celis Salazar Fecha de inicio del cargo: 30/12/2019	CC - 80198853	Gerente de Zona Empresas Centro
Liliana Margarita Valle Pimentel Fecha de inicio del cargo: 30/12/2019	CC - 52864659	Gerente de Zona Empresas Bogotá 3
Alejandro Villegas Calero Fecha de inicio del cargo: 30/12/2019	CC - 6384456	Gerente de Zona Bogotá Gobierno y Servicios Financieros
Carlos Andrés Vélez Posada Fecha de inicio del cargo: 09/04/2021	CC - 71748583	Gerente de Zona Antioquia 2

SUPERINTENDENCIA FINANCIERA DE COLOMBIA

Certificado Generado con el Pin No: 7448231962424359

Generado el 14 de diciembre de 2021 a las 10:04:28

ESTE CERTIFICADO REFLEJA LA SITUACIÓN ACTUAL DE LA ENTIDAD
HASTA LA FECHA Y HORA DE SU EXPEDICIÓN

NOMBRE	IDENTIFICACIÓN	CARGO
Andrea Carolina Medina Brando Fecha de inicio del cargo: 30/12/2019	CC - 40046203	Vicepresidente Comercial Agro Manufactura y bienes de consumo
Alejandro Marin Restrepo Fecha de inicio del cargo: 30/12/2019	CC - 71788131	Gerente de Zona Empresas Antioquia 1
Maria Juliana Mora Sarria Fecha de inicio del cargo: 30/12/2019	CC - 31571662	Vicepresidente Comercial Infraestructura y Recursos Naturales
Yesid Darío Corredor Issa Fecha de inicio del cargo: 09/04/2021	CC - 79950139	Gerente de Zona empresas Bogotá 2
Juan Manuel Hernandez Forst Fecha de inicio del cargo: 16/01/2020	CC - 15349723	Vicepresidente Comercial Grandes Corporativos
Juan Sebastian Barrientos Saldarriaga Fecha de inicio del cargo: 31/01/2020	CC - 98663578	Director Jurídico de Negocios Corporativos (Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 164 del Código de Comercio, con información radicada con el número 2020298208-000 del día 11 de diciembre de 2020, que con documento del 27 de octubre de 2020 renunció al cargo de Director Jurídico de Negocios Corporativos y fue aceptada por la Junta Directiva en Acta 2971 del 27 de octubre de 2020. Lo anterior de conformidad con los efectos establecidos por la Sentencia C-621 de julio 29 de 2003 de la Constitucional).
María Adelayda Calle Correa Fecha de inicio del cargo: 31/01/2020	CC - 42895303	Director Jurídico Inmobiliario, Leasing Renta y Uso
Gustavo Adolfo Duque Mejía Fecha de inicio del cargo: 02/04/2020	CC - 94446269	Vicepresidente Control Financiero
José Mauricio Rodríguez Rios Fecha de inicio del cargo: 24/09/2020	CC - 71729108	Vicepresidente Corporativo de Auditoría
Carlos Andrés Aldana Gantiva Fecha de inicio del cargo: 03/06/2021	CC - 80095314	Director Jurídico de Finanzas y Mercado de Capitales
María Adelaida Restrepo Velez Fecha de inicio del cargo: 22/07/2021	CC - 43873630	Directora Jurídica de Innovación y Alianzas
Diego Fernando Mejía Sierra Fecha de inicio del cargo: 08/10/2021	CC - 98665404	Gerente de Zona Suroriente y Magdalena Medio
Diego Andrés Ramirez Navarrete Fecha de inicio del cargo: 08/10/2021	CC - 80540293	Gerente de Zona Suroccidente Bogotá y Sabana
Luis Alberto Guerrero Villacorte Fecha de inicio del cargo: 08/10/2021	CC - 94301348	Gerente de Zona Cali 1
María Clara Ramírez Tobón Fecha de inicio del cargo: 08/10/2021	CC - 39786843	Gerente de Zona Preferencial Bogotá

SUPERINTENDENCIA FINANCIERA DE COLOMBIA

Certificado Generado con el Pin No: 7448231962424359

Generado el 14 de diciembre de 2021 a las 10:04:28

**ESTE CERTIFICADO REFLEJA LA SITUACIÓN ACTUAL DE LA ENTIDAD
HASTA LA FECHA Y HORA DE SU EXPEDICIÓN**

NOMBRE

Edgar Giovanni Niño Gomez
Fecha de inicio del cargo: 02/12/2021
Carlos Andrés Vivas Jiménez
Fecha de inicio del cargo: 02/12/2021

IDENTIFICACIÓN

CC - 79685065
CC - 94446140

CARGO

Gerente de Zona Industrial
Bogotá y Sabana
Gerente de Zona Cali 2



**MÓNICA ANDRADE VALENCIA
SECRETARIO GENERAL**

"De conformidad con el artículo 12 del Decreto 2150 de 1995, la firma mecánica que aparece en este texto tiene plena validez para todos los efectos legales."

REMISIÓN PODER (DR. CARLOS VALEGA PUELLO) - DEMANDA LABORAL - JORGE LUIS NIEBLES CANDANOZA

Notificaciones Judiciales Bancolombia <notificacijudicial@bancolombia.com.co>

Vie 24/12/2021 15:52

Para: Carlos Valega <cvalega@valegaabogados.com>

CC: Yolivet Castaño <ycastano@valegaabogados.com>

Buenas tardes Doctor Valega.

Con la finalidad de que asuma la representación judicial de Bancolombia S.A. en el proceso ordinario laboral que instauró JORGE LUIS NIEBLES CANDANOZA y que cursa ante el Juzgado Segundo (02) Civil del Circuito De Soledad-Atlántico (Radicado 08758311200220210016500), de manera atenta me permito remitir el poder requerido para el efecto a su correo cvalega@valegaabogados.com

Cordial saludo.





Señores
JUZGADO SEGUNDO (02) CIVIL DEL CIRCUITO DE SOLEDAD-ATLÁNTICO.
E. S. D.

Ref. Proceso Ordinario Laboral de **JORGE LUIS NIEBLES CANDANOZA VS BANCOLOMBIA S.A.**
Radicado No. 08758-31-12-002-2021-00165-00

ANDRÉS FELIPE FETIVA RIOS mayor de edad y vecino de Bogotá, identificado como aparece al pie de la firma, en mi condición de Representante Legal Judicial de **BANCOLOMBIA S.A.**, tal como acredito con el certificado de existencia y representación legal expedido por la Superintendencia Financiera que se adjunta al presente asunto, y debidamente facultado para el efecto, conforme el artículo 5º del Decreto 806 de 2020, confiero Poder especial, amplio y suficiente para notificarse de la demanda y llevar la representación de la precitada entidad bancaria en el litigio de la referencia, al Doctor **CARLOS VALEGA PUELLO**, con correo electrónico inscrito en el Registro Nacional de abogado cvalega@valegaabogados.com, igualmente mayor de edad y vecino de la ciudad de Barranquilla, abogado en ejercicio, quien se identifica con la cedula de ciudadanía No. 8752361 es portador de la tarjeta profesional número 59558 expedida por el Consejo Superior de Judicatura.

El apoderado queda facultado para notificarse de la demanda, contestarla, recibirla, desistir, conciliar, renunciar, sustituir, tachar de falso, transigir, objetar, interponer recursos y sustentarlos en todas las etapas del juicio y en general las consagradas en el Artículo 77 del C.G. del P.

Cordialmente solicito se le reconozca personería al Doctor **CARLOS VALEGA PUELLO** en los términos y para los efectos del presente poder.

Atentamente,

ANDRÉS FELIPE FETIVA RIOS
C.C 79.972.909 de Bogotá
T.P. 149.498 del C. S de la J
Correo electrónico Banco notificaciones: notificacijudicial@bancolombia.com.co
Mi corporativo para recibir notificaciones: afetiva@bancolombia.com.co

Acepto

CARLOS VALEGA PUELLO
C.C. 8752361
T.P. 59558 del C. S de la J.
Correo electrónico RNA cvalega@valegaabogados.com

REPUBLICA DE COLOMBIA
IDENTIFICACION PERSONAL
CEDULA DE CIUDADANIA

NUMERO 8.752.361

VALEGA PUELLO

APELLIDOS

CARLOS JACINTO

NOMBRES

FIRMA



REPUBLICA DE COLOMBIA
RAMA JUDICIAL
CONSEJO SUPERIOR DE LA JUDICATURA
TARJETA PROFESIONAL DE ABOGADO

59558-D1

Tarjeta No.

12/03/1992

Fecha de
Expedicion

30/10/1991

Fecha de
Grado

CARLOS JACINTO

VALEGA PUELLO

8752361

Cedula

ATLANTICO
Consejo Seccional

DE LA COSTA
Universidad



Angelino Lizcano Rivera
Presidente Consejo Superior de la Judicatura

FIRMA



INDICE DERECHO

FECHA DE NACIMIENTO 12-OCT-1957

SOLEDAD
(ATLANTICO)
LUGAR DE NACIMIENTO

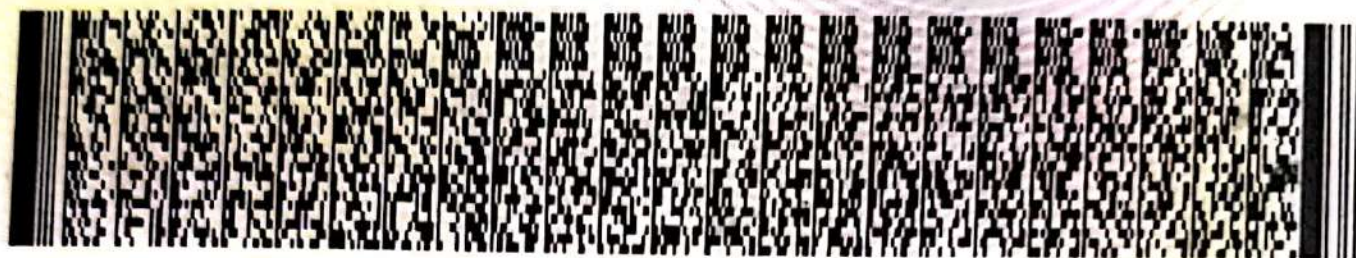
1.70
ESTATURA

O+
G.S. RH

M
SEXO

15-ABR-1977 SOLEDAD
FECHA Y LUGAR DE EXPEDICION

Carlos Ariel Sánchez Torres
REGISTRADOR NACIONAL
CARLOS ARIEL SÁNCHEZ TORRES



A-0300150-00133302-M-0008752361-20081203

0007474608A 1

1030033732

CURIA NACIONAL DEL ESTADO CIVIL

6803239

**ESTA TARJETA ES DOCUMENTO PUBLICO
Y SE EXPIDE DE CONFORMIDAD CON LA
LEY 270 DE 1996, EL DECRETO 196 DE 1971
Y EL ACUERDO 180 DE 1996.**

**SI ESTA TARJETA ES ENCONTRADA, POR
FAVOR, ENVIARLA AL CONSEJO SUPERIOR
DE LA JUDICATURA, UNIDAD DE REGISTRO
NACIONAL DE ABOGADOS.**

Señor

JUEZ SEGUNDO CIVIL DEL CIRCUITO DE SOLEDAD - ATLANTICO

cc02soledad@cendoj.ramajudicial.gov.co

En su Despacho

CLASE DE PROCESO: ORDINARIO LABORAL
DEMANDANTE: JORGE LUIS NIEBLES CANDANOZA
DEMANDADO: BANCOLOMBIA S.A.
RADICADO: 00165 - 2021

Asunto: Sustitución de Poder.

CARLOS VALEGA PUELLO, mayor de edad, identificado civil y profesionalmente como aparece al pie de mi correspondiente firma, actuando en calidad de apoderado judicial de **BANCOLOMBIA S.A.**, en desarrollo de la atribución que al respecto me asiste, sustituyo en los mismos términos y con las mismas facultades el poder que vengo ejerciendo a la Doctora **YOLIVET ESTHER CASTAÑO AVILA** identificada con cédula de ciudadanía número 22.539.744 de Manatí Atlántico, titular de la Tarjeta Profesional de Abogado número 121.406 del C.S.J., para que ejerza la representación judicial de la citada sociedad dentro del proceso de la referencia.

Respetuosamente,



CARLOS VALEGA PUELLO
C.C.No.8.752.361 de Soledad
T.P.No.59.558 del C.S. de la J

Acepto,



YOLIVET ESTHER CASTAÑO AVILA
C.C. No. 22.539.744 de Manatí Atlántico.
T.P. No. 121.406 del C.S. de la J.

d. Calle 77B # 57-141 Of. 505. C.E. Las Américas T1. Barranquilla.

t. PBX (+57) (5) 3859103 – 3859105 - 3859110 c. 3153227721 e.

notificacionesjudiciales@valegaabogados.com

w. www.valegaabogados.com



218047

REPUBLICA DE COLOMBIA
RAMA JUDICIAL
CONSEJO SUPERIOR DE LA JUDICATURA
TARJETA PROFESIONAL DE ABOGADO

121406 Tarjeta No.	31/03/2003 Fecha de Expedición	13/12/2002 Fecha de Grado	
YOLIVET ESTHER CASTAÑO AVILA			
22539744 Cédula	ATLANTICO Consejo Seccional		
DEL ATLANTICO Universidad			


Presidente Consejo Superior
de la Judicatura



BANCOLOMBIA S.A.
Contrato Individual de Trabajo JORGE LUIS NIEBLES CANDANOZA
Salario Básico

Numero de personal	
00040483	
Representante de la Empresa:	Cédula del Empleador:
DIANA MARIA GIRALDO MEJIA	43729318 de Envigado
Nombre del empleado:	Cédula del empleado:
JORGE LUIS NIEBLES CANDANOZA	1042435630 de SOLEDAD
Cargo:	Domicilio Contractual (ciudad):
CAJERO	Barranquilla
Salario (en letras):	Salario (en números):
OCHOCIENTOS SESENTA Y TRES MIL CINCUENTA Y OCHO PESOS M.L.	\$ 863.058,00
TIPO DE CONTRATO: Término fijo ☐ Término indefinido ☒	
Duración Contrato (si es término fijo): Meses	
Fecha de Vencimiento (Término Fijo):	
Fecha Inicio de Labores: 06/12/2016	
Período de Prueba: 2 Meses para contratos a término indefinido o la quinta parte del término inicialmente pactado para contratos cuya duración sea inferior a un año, sin exceder los 2 meses.	
Tipo de Jornada:	Fecha Firma del Contrato:
Jornada parcial ☒	
# Horas semanales: 24,00	24/11/2016

Entre Bancolombia S.A. y JORGE LUIS NIEBLES CANDANOZA denominados en lo sucesivo EL EMPLEADOR de una parte y EL EMPLEADO de la otra, se ha celebrado el presente contrato individual de trabajo, regido por las siguientes cláusulas: **PRIMERA.-** EL EMPLEADOR contrata los servicios personales de EL EMPLEADO y éste se obliga a desempeñar en forma exclusiva y de buena fe las funciones inherentes al cargo ejercido por él, así como a la ejecución de las tareas ordinarias, anexas y complementarias al mismo, de conformidad con las leyes y con los reglamentos, órdenes e instrucciones que le imparta EL EMPLEADOR. **SEGUNDA.-** El servicio antedicho lo prestará EL EMPLEADO en el lugar donde éste ha sido contratado, pero se compromete a aceptar otro cargo u oficio, en cualquiera otra ciudad o lugar a donde EL EMPLEADOR en ejercicio de su facultad de subordinación lo promueva y/o traslade, dentro de sus dependencias, siendo EL EMPLEADO consciente de que EL EMPLEADOR tiene dependencias en diferentes ciudades, siempre que el cambio no implique desmejora en sus condiciones laborales o en la remuneración. **TERCERA.-** OBLIGACIONES. Además de las obligaciones determinadas en la ley y en los reglamentos, circulares y manuales, EL EMPLEADO se compromete a cumplir con las siguientes obligaciones especiales: 1) Desempeñar personalmente las labores asignadas, observando en el cumplimiento de éstas el cuidado y diligencia necesarios, incorporando toda su capacidad de trabajo en el desempeño de las mismas y conservando rigurosamente en sus actos y

conductas los principios de veracidad y de lealtad hacia Bancolombia S.A. ; 2) Prestar sus servicios con buenas maneras, con óptima cortesía, constante actitud de servicio y respeto hacia Bancolombia S.A., sus superiores, los clientes y en general a toda persona natural o jurídica que lo requiera; 3) Guardar estricta reserva de todo cuanto llegue a su conocimiento por razón de su trabajo, y por consiguiente no comunicarlo a terceros. A manera enunciativa, se establece reserva sobre toda información relacionada con los siguientes aspectos: Secretos profesionales, industriales, comerciales o tecnológicos de EL EMPLEADOR y/o de sus clientes; el sistema de administración del riesgo de lavado de activos y financiación del terrorismo (SARLAFT) de EL EMPLEADOR; los reportes de operación sospechosa, existencia y contenido de las políticas, procesos y herramientas que hacen parte del SARLAFT de Bancolombia S.A., así como del análisis, investigación o solicitud de información que sobre operaciones de clientes realicen órganos de control o supervisión, internos o externos; información de naturaleza reservada o confidencial, tales como datos y estados de cuentas, software, operaciones, desarrollos de sistemas, análisis, estudios, planes de negocios, bases de datos, información sobre características de sitios de trabajo, habilitación y acceso a redes, etc. El manejo de información confidencial no concede a EL EMPLEADO autorización, permiso o licencia para usos distintos a los laborales. 4) Prestar sus servicios personalmente en el lugar del territorio de la República de Colombia que indicare la empresa, y excepcionalmente fuera de dicho territorio cuando las necesidades del servicio así lo exigieren; 5) Obrar siempre en el desarrollo de su labor de acuerdo con las instrucciones y normas de EL EMPLEADOR, con las disposiciones legales y reglamentarias de las autoridades competentes; 6) Tramitar ante Bancolombia S.A. la documentación de los clientes o usuarios requerida para la oportuna realización de las operaciones o negocios, al igual que las reclamaciones que sean formuladas por su intermedio; 7) Asesorar a los clientes que así lo soliciten y canalizar ante la respectiva dependencia de Bancolombia S.A. las inquietudes planteadas por éstos; 8) Mantener completa armonía con sus compañeros de trabajo en el desarrollo de sus funciones y en las relaciones personales; 9) Mantenerse permanentemente actualizado sobre toda información que guarde relación con su cargo, prestando especial atención a aquella suministrada por EL EMPLEADOR a través de diferentes medios, tales como: carteleros, sistemas electrónicos, audiovisuales, boletines, manuales y demás medios de comunicación; 10) Guardar rigurosamente una conducta intachable y la moral con sus superiores y compañeros; 11) Laborar en horarios diferentes al inicialmente pactado cuando EL EMPLEADOR así lo requiera; 12) Asistir al trabajo en condiciones personales, de atuendo y de presentación personal apropiadas, esto es, consultando la delicadeza e importancia de la actividad desarrollada para la sociedad y teniendo en cuenta la buena imagen que tanto individual como institucionalmente se requiere brindar en desarrollo del negocio; 13) Participar activamente de todos los programas de capacitación, entrenamiento y adiestramiento, presenciales o autodidácticos, a los que se le invite, y servir siempre como multiplicador de sus conocimientos frente a demás empleados del Bancolombia S.A. y ante los clientes; 14) Cumplir las disposiciones legales o reglamentarias relacionadas con el Sistema de Administración del Riesgo de Lavado de Activos y de la Financiación del Terrorismo (SARLAFT) implementado por EL EMPLEADOR. Ello implica la lectura, análisis y aplicación de las disposiciones que involucren la administración de tales riesgos, las cuales se encuentran disponibles en reglamentos, circulares, manuales o documentos internos del Bancolombia S.A.. Así mismo cumplir satisfactoriamente con los programas de evaluación que se realicen en torno al SARLAFT. En los casos en los cuales EL EMPLEADO cumple el rol de jefe igualmente deberá vigilar el cumplimiento de esta obligación por parte de las personas a su cargo; 15) Atender y acatar todas las medidas de salud ocupacional adoptadas por EL EMPLEADOR, y utilizar adecuadamente los elementos de seguridad industrial que le sean entregados; 16) Abstenerse de realizar labores que afecten su salud u ocasionen desgaste a su organismo en forma tal que le impidan prestar adecuadamente el servicio contratado; 17) Conocer y someterse a todas las políticas y medidas de seguridad y control que establezca EL EMPLEADOR para la buena y segura marcha del negocio; 18) Utilizar de manera racional los beneficios y servicios que le sean otorgados por EL EMPLEADOR; 19) Responder ante EL EMPLEADOR por cualquier perjuicio que éste pueda recibir como consecuencia de su proceder negligente o imprudente o por incumplimiento de sus deberes y obligaciones; 20) Informar a EL EMPLEADOR oportunamente sobre aquellas condiciones económicas y/o morales de los clientes que puedan influir en la prestación de algún servicio; 21) Manejar la información con diligencia y cuidado, obligándose a

disponer de medios de conservación seguros y a tomar las debidas precauciones para la custodia e intercambio de información. Al utilizar medios de información tales como unidades extraíbles, correo electrónico e Internet aplicará medidas seguras para que la información no sea vista ni modificada por personas que no tienen atribuciones o facultad de acceso a dicha información. Por lo tanto, toda la información del Grupo y de sus clientes debe ser debidamente protegida y custodiada de manera que se impida que personas no autorizadas puedan acceder a ella; tales cuidados aplicarán en los procesos de almacenamiento en estaciones de trabajo, portátiles u otros medios de almacenamiento externos. 22) Abstenerse de sacar de las instalaciones de alguna de las empresas del **Grupo Bancolombia** información confidencial, o de enviarla a través de medios electrónicos; en los casos que se considere necesario se debe proteger o encriptar, haciendo uso de las herramientas con las que cuenta EL EMPLEADOR para este propósito. 23) Portar a la altura del pecho la escarapela establecida por EL EMPLEADOR para la identificación personal de sus empleados, en el lugar y horas de trabajo y 23) Mantener actualizada la dirección de su sitio de residencia en los registros de Bancolombia S.A.. **CUARTA.- PROHIBICIONES.** Además de las prohibiciones determinadas en la ley y en las normas internas de EL EMPLEADOR, se prohíbe especialmente a EL EMPLEADO: 1) Atender durante la jornada de trabajo asuntos u ocupaciones distintos a los que EL EMPLEADOR le encomiende; 2) Prestar directa o indirectamente servicios laborales a otros empleadores, salvo autorización previa y expresa de EL EMPLEADOR; 3) Faltar al trabajo o abandonar el sitio de trabajo, a menos que exista justa causa plenamente comprobada; 4) Efectuar cualquier actividad insegura que exponga su salubridad, mientras se encuentre incapacitado; 5) Modificar sin estar autorizado, en cualquier forma, las condiciones y/o características de los productos o servicios ofrecidos o vendidos a los clientes; 6) Ofrecer a los clientes servicios o beneficios que no estén expresamente autorizados por EL EMPLEADOR; 7) Ofrecer, promocionar o vender cualquier tipo de producto o servicio de una entidad distinta a Bancolombia S.A., salvo instrucciones y autorización expresa del mismo; 8) Incurrir en pérdida deliberada o injustificada de tiempo; 9) Ceder total o parcialmente a terceros la ejecución de las obligaciones derivadas de este contrato; 10) Retener o modificar injustificadamente información (en cualquier medio, sea físico, electrónico o archivos) o solicitudes que haya recibido para el normal desempeño de sus funciones; 11) Suministrar a terceros información sobre la que tiene acceso o sobre la que llegare a tener conocimiento, salvo cuando actúa en cumplimiento de sus funciones, en especial cualquier tipo de información relacionada con los clientes, información sometida a reserva bancaria, bases de datos, estados de cuentas, operaciones, desarrollos de sistemas o estudios adelantados por el **Grupo Bancolombia**. 12) Copiar, distribuir o transferir electrónicamente o por cualquier otro medio, programas, archivos, software o manuales de propiedad o bajo licencia de EL EMPLEADOR, sin previa autorización; 13) Facilitar por acción u omisión claves de acceso a los sistemas de computación o utilizar claves ajenas, salvo cuando se actúa en cumplimiento de sus funciones, toda vez que los perfiles de usuario y las contraseñas asignadas sobre los sistemas de información del **Grupo Bancolombia** son personales e intransferibles. Toda acción que se realice con un perfil de usuario que se le haya asignado a EL EMPLEADO estará bajo su responsabilidad, sin que con ello se libere de responsabilidad a quien acceda a los sistemas con claves ajenas; 14) Usar software para el cual EL EMPLEADOR no cuenta con la respectiva licencia de funcionamiento; 15) Decompilar, usar ingeniería de reversa, desensamblar o por cualquier otro medio reducir el software de la empresa a una forma humanamente percible, sin la autorización expresa de EL EMPLEADOR; 16) Arrendar, prestar, vender o crear trabajos derivados basados en el software de EL EMPLEADOR o en cualquier parte de ellos; 17) Modificar, adaptar o traducir el software de la empresa sin su previo consentimiento escrito; 18) Utilizar los equipos, herramientas y elementos de trabajo de EL EMPLEADOR para su uso personal. 19) Utilizar el correo electrónico dispuesto por EL EMPLEADOR para fines diferentes a aquel para el cual le fue dotado EL EMPLEADO o contraviniendo las políticas o directrices establecidas sobre el uso del mismo. En procura de facilitar el seguimiento a este compromiso EL EMPLEADO autoriza expresamente a EL EMPLEADOR para que en cualquier momento y con el propósito de constatar su contenido acceda parcial o totalmente a la cuenta de e-mail que está bajo la administración de EL EMPLEADO. Igualmente autoriza a EL EMPLEADOR para verificar por los medios que estime necesarios el uso que EL EMPLEADO haga de la conexión a la red de Internet de la empresa, incluida la verificación de las visitas a los sitios de la red que de dicha cuenta haga EL EMPLEADO; 20) Fijar carteles, pancartas, avisos y en general cualquier clase de

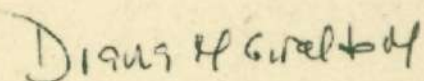
propaganda, sin autorización del BANCO o en lugares diferentes a los permitidos. **QUINTA.-** EL EMPLEADOR pagará a EL EMPLEADO por la prestación de sus servicios, como salario básico, la suma pactada en el encabezamiento de este contrato. La remuneración acordada cubre la jornada ordinaria de trabajo estipulada y el pago correspondiente a la remuneración de los descansos dominicales y festivos de que tratan los Capítulos I y II del título VII del C.S.T. **PARÁGRAFO PRIMERO.-** Todo trabajo suplementario en horas extras, recargo nocturno y todo trabajo en día domingo en los que legalmente debe concederse el descanso, se remunerará conforme a la ley. Para el reconocimiento y pago del trabajo suplementario, nocturno, dominical o festivo, EL EMPLEADOR debe autorizarlo previamente. Cuando la necesidad de este trabajo se presente de manera imprevista o inaplazable, deberá ejecutarse y darse cuenta de él por escrito a la mayor brevedad a EL EMPLEADOR. En consecuencia, EL EMPLEADOR no reconocerá ninguna suma de dinero por el trabajo a que se refiere este párrafo si no ha sido autorizado previamente o avisado inmediatamente, como queda dicho. **PARÁGRAFO SEGUNDO.-** Se acuerda de manera expresa que el total del salario devengado remunera en el 82.5% lo correspondiente a la jornada ordinaria y el eventual recargo nocturno cuando las actividades se desarrollen en este periodo de tiempo, y el 17.5% se destina a remunerar el descanso en los días dominicales y festivos. **PARÁGRAFO TERCERO.-** Cuando por causa emanada directa o indirectamente de la relación contractual existan obligaciones de tipo económico a cargo de EL EMPLEADO y a favor de EL EMPLEADOR, de una manera especial aquellas sumas que llegare a deber por motivo del manejo de dinero o bienes que se le encomienden con ocasión de sus funciones, EL EMPLEADOR queda expresamente autorizado para efectuar las deducciones y/o compensaciones a que hubiere lugar en cualquier tiempo, bien durante la vigencia del contrato o a la terminación del mismo, conviniendo expresamente las partes que la presente autorización cumple las condiciones de orden escrita previa para efectos legales, aplicable para cada caso. **SEXTA.-** Convienen las partes que no constituirán factor salarial, ni quedarán incorporados al salario, las sumas que ocasionalmente y por mera liberalidad llegue a recibir EL EMPLEADO de EL EMPLEADOR, como bonificaciones o gratificaciones ocasionales, en especial las bonificaciones entregadas por sistemas de valor agregado o por planes de gestión comercial y lo que reciba EL EMPLEADO en dinero o en especie no para su beneficio, ni para enriquecer su patrimonio, sino para desempeñar a cabalidad sus funciones como gastos de representación, medios de transporte, viáticos, elementos de trabajo u otros semejantes y los beneficios y prestaciones extralegales que por causa del contrato reconozca EL EMPLEADOR. **SÉPTIMA.-** EL EMPLEADO se obliga a laborar la jornada ordinaria en los turnos y dentro de las horas señaladas por EL EMPLEADOR, teniendo éste facultad de realizar los ajustes o cambios de horarios que estime convenientes. Por el acuerdo expreso ó tácito de las partes, podrán repartirse las horas de la jornada ordinaria, en la forma prevista en el artículo 164 del C.S.T. Los tiempos de descanso entre las secciones de la jornada no se computan dentro de la misma, según el artículo 167 del C.S.T. **PARÁGRAFO.-** Dentro de las regulaciones sobre jornada de trabajo, EL EMPLEADO se obliga a laborar en cualquiera de las jornadas establecidas por EL EMPLEADOR, teniendo en cuenta que dichas jornadas son variables y de diferente duración. Si por la naturaleza de sus funciones EL EMPLEADO está excluido de la regulación sobre jornada máxima legal, éste se obliga para con EL EMPLEADOR a trabajar todo el tiempo que sea necesario para cumplir a cabalidad sus deberes, sin lugar al reconocimiento de horas extras, de conformidad con el literal a) del Artículo 162 del C. S. T. **OCTAVA.-** Dentro del periodo de prueba pactado, cualquiera de las partes podrá dar por terminado el contrato de manera unilateral y sin indemnización alguna. Vencido el periodo de prueba, la duración del contrato será la fijada en el encabezamiento de este contrato. **NOVENA.-** Son justas causas para dar por terminado unilateralmente este contrato, las señaladas en la ley y en el Reglamento Interno de Trabajo, y en especial el incumplimiento o la violación de las obligaciones y/o prohibiciones contenidas en este contrato y en los reglamentos de Bancolombia S.A., o la comisión de alguna de las siguientes faltas, las cuales, para los efectos legales se califican como graves: 1) La ejecución por parte de EL EMPLEADO de labores remuneradas al servicio de terceros sin autorización previa de EL EMPLEADOR, pues este contrato reviste características de exclusividad; 2) Revelar a terceras personas información reservada o confidencial que corresponda a EL EMPLEADOR, a sus clientes o a sus usuarios, salvo cuando la información se entregue en ejercicio de sus funciones o en cumplimiento de un requerimiento debidamente presentado por los entes de control internos o externos y con el lleno de los procedimientos y términos establecidos por la ley o por EL EMPLEADOR; 3) Aprovechar

indebidamente para sí o para un tercero, la relación comercial con clientes, proveedores o usuarios de EL EMPLEADOR a fin de obtener de éstos préstamos u otro tipo de beneficios o favores en consideración a su condición de empleado de Bancolombia S.A. y/o a cambio de la prestación de los servicios que EL EMPLEADOR ofrece; 4) Aceptar o solicitar préstamos especiales, ayuda económica o dádivas a clientes, proveedores, empleados o terceros, a cambio de favores o tratamientos especiales en la prestación del servicio; 5) Dedicarse dentro de las instalaciones de EL EMPLEADOR al manejo de negocios particulares, jugar dinero, propiciar rifas, colectas o apuestas o realizar actividades de comercio o similares a las propias de la empresa, también de carácter particular sin expresa autorización de EL EMPLEADOR, cualquiera que sea su finalidad; 6) Presentar informes de gastos ficticios o reportar como cumplidas visitas o tareas no efectuadas y en general, no ser veraz en su relación con EL EMPLEADOR; 7) Retener, distraer o aprovecharse en forma indebida de dineros, valores u otros bienes que por razón de su oficio en Bancolombia S.A. tenga que manejar, lleguen a sus manos o sean elementos de trabajo; 8) Retirar de las instalaciones del Grupo Bancolombia información, elementos, equipos, máquinas o útiles propiedad de éste, sin la correspondiente autorización escrita; 9) Autorizar o ejecutar sin ser de su competencia, operaciones que afecten los intereses de EL EMPLEADOR o negociar bienes y/o productos de éste en provecho personal; 10) Permitir a terceros no autorizados, por acción u omisión, el acceso a claves, llaves, datos o autorizaciones que EL EMPLEADO tenga bajo su custodia o control o que por cualquier razón hayan llegado a su conocimiento o manejo, incluso compartir información confidencial con empleados del mismo Grupo, con los cuales no le esté permitido o autorizado 11) Desatender procedimientos, instrucciones, normas o políticas previstas por EL EMPLEADOR para el manejo y/o seguridad de información, dineros, operaciones, títulos valores, cajas fuertes, llaves, claves, software, etc., suministrados por EL EMPLEADOR de manera personal o a través de manuales, memorandos, circulares, medios electrónicos o cualquier medio análogo, o incumplir políticas de seguridad y manejo de la información tales como modificar los parámetros dentro de los aplicativos de negociación, de registro y seguimiento establecidas por el **Grupo Bancolombia**; 12); Incurrir en conductas que provoquen agresión, desavenencia, injuria, falta de respeto o ultraje físico, verbal o moral para con superiores jerárquicos, compañeros de trabajo, clientes o usuarios; 13) Permitir o facilitar, por acción u omisión, operaciones irregulares y/o ilícitas; 14) Engañar a EL EMPLEADOR con relación al uso y/o justificación de incapacidades, permisos, licencias, utilización de créditos o anticipos de cesantías; 15) Promover, insinuar, ejecutar o participar en actos de terrorismo, fraude o sabotaje contra el **Grupo Bancolombia**; 16) Abstenerse de suministrar oportunamente a las instancias correspondientes de EL EMPLEADOR, información de la cual EL EMPLEADO llegue a tener conocimiento y que comprometa la seguridad de las personas, sistemas de información, bienes, operaciones, procedimientos o valores de la Empresa; 17) Tolerar el incumplimiento de las políticas, normas de seguridad y/o control por parte de sus colaboradores o de aquellos empleados a quienes en ejercicio de sus funciones debe controlar; 18) La utilización por parte de EL EMPLEADO de medios desleales en el ejercicio de su cargo, tales como desacreditar otros competidores, ejercer una competencia desleal con sus propios colegas del **Grupo Bancolombia** o de otras compañías, el pago de subcomisiones o la venta y/o ejecución de los servicios por intermedio de terceras personas, etc.; 19) Efectuar injustificadamente operaciones propias de los clientes; 20) Omitir suministrar a EL EMPLEADOR información que permita determinar la inconveniencia de vincular como cliente a determinada persona natural o jurídica o a un proveedor. 21) Utilizar la red de Internet o la cuenta de e - mail dispuestas por EL EMPLEADOR en usos, beneficios o fines diferentes a los propios de la labor para la cual fue contratado EL EMPLEADO y, en general, usar de manera ilegal o inapropiada las mismas; 22) Iniciar y/o administrar relación comercial con personas naturales o jurídicas sin establecer su plena identificación, la comparación de las características de sus transacciones con las de su actividad económica o sin verificar o actualizar la información suministrada u omitiendo el trámite de los soportes o formularios establecidos o el cumplimiento de las políticas y procedimientos establecidos por EL EMPLEADOR respecto de aquellos clientes o potenciales clientes que responden a perfiles o sectores considerados sensibles al riesgo de lavado de activos o financiación del terrorismo; 23) Incumplir disposiciones legales o reglamentarias relacionadas con el Sistema de Administración del Riesgo de Lavado de Activos y de la Financiación del Terrorismo (SARLAFT) implementado por EL EMPLEADOR, omitir la lectura, análisis o aplicación de todas o parte de las disposiciones que involucren la administración de estos riesgos, los cuales

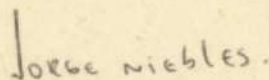
podrán encontrarse en normas, reglamentos, circulares, manuales o documentos internos de EL EMPLEADOR o faltar al deber de vigilancia respecto al cumplimiento de estas obligaciones por parte de las personas a cargo del EMPLEADO; 24) Vincular como cliente o realizar operaciones o transacciones con personas naturales o jurídicas que se encuentren registradas en listas de personas presuntamente relacionadas con movimientos ilícitos de capital y, en general, con todas aquellas personas de las cuales no se tenga claridad sobre la licitud de sus actividades tanto comerciales como personales, así como aquellas que realizan actividades prohibidas por la ley; 25) Negarse sistemáticamente a cumplir órdenes que en cumplimiento de sus funciones le imparta un superior jerárquico. **DÉCIMA.-** Los descubrimientos o invenciones y las mejoras en los procedimientos, al igual que los trabajos y consiguientes resultados de las actividades investigativas propias del oficio de EL EMPLEADO al servicio de EL EMPLEADOR, incluidas aquellas de que trata el Código del Comercio, quedarán de propiedad exclusiva de la empresa, teniendo este último el derecho de hacer patentar a su nombre o a nombre de terceros esos inventos o mejoras y sin que quede obligado al pago de compensación alguna. En estos descubrimientos e invenciones se incluyen los soportes lógicos o software. **DÉCIMO PRIMERA: CONSULTA DE INFORMACIÓN FINANCIERA.** EL EMPLEADO autoriza a Bancolombia S.A. para consultar y obtener información y/o documentación que considere conveniente Bancolombia S.A. respecto de las siguientes instituciones: a. En las entidades financieras en las cuales posee cuentas corrientes, de ahorros, de sociedades comisionistas de bolsa, fiduciarias, así como de otra u otras instituciones que manejen o lleguen a manejar inversiones de terceros o cuentas de ahorro individual o colectivas, acerca de los movimientos efectuados en sus cuentas o en sus inversiones. b. En la Central de Información del Sector Financiero - CIFI - o en cualquier otra base de datos que recoja información de esa naturaleza, los antecedentes comerciales, financieros y crediticios de EL EMPLEADO, y a que con tales consultas pueda conocer su comportamiento, en cualquier tiempo, relacionado con el cumplimiento o incumplimiento de sus obligaciones financieras, comerciales y crediticias. Así mismo, autoriza a Bancolombia S.A. a reportar a las mismas entidades y bases de datos, toda la información referente a su comportamiento como deudor de Bancolombia S.A.. **DÉCIMO SEGUNDA.-** CODIGO DE BUEN GOBIERNO Y CÓDIGO DE CONDUCTA. EL EMPLEADO declara que fue informada la existencia en LA EMPRESA de un Código de Conducta, del cual le fue entregada una copia física y que le fueron informadas las indicaciones para la realización de un curso virtual sobre el tema, que se compromete a realizar satisfactoriamente. Acepta todas las condiciones que en él se establecen y se compromete a cumplirlas. Adicionalmente, acepta que este código hace parte integrante de su contrato de trabajo y que cualquier violación al mismo por parte suya constituye para LA EMPRESA justa causa para la terminación unilateral del contrato de trabajo. **DÉCIMO TERCERA.-** GRABACIONES. EL EMPLEADO conoce y acepta que EL EMPLEADOR requiere grabar la Líneas telefónicas y guardar en sistemas de información los correos electrónicos que utilizan los empleados, por ello acepta y autoriza que las líneas telefónicas y los sistemas de información usados en las oficinas de LA EMPRESA. puedan ser grabados en cualquier medio y que tales grabaciones puedan ser utilizadas como instrumento de prueba en procesos legales de cualquier índole. **DÉCIMO CUARTA.-** EL EMPLEADO se obliga especialmente a informar a EL EMPLEADOR sobre el origen de sus incrementos patrimoniales cuando ellos se produzcan por causas distintas a los ingresos laborales, y autoriza a EL EMPLEADOR para efectuar en cualquier momento investigaciones relacionadas con el patrimonio de EL EMPLEADO. **DÉCIMO QUINTA.-** Por mutuo acuerdo entre las partes, este contrato sustituye cualquiera otro que entre ellas se hubiere firmado o pactado verbalmente con anterioridad al presente. Así mismo, manifiestan las partes que no reconocerán como válidas estipulaciones verbales que se hagan con relación al presente contrato, el cual constituye un acuerdo completo y total acerca de su objeto. Las modificaciones y/o adiciones que acuerden las partes sobre el presente contrato, se harán constar al pie de este documento, con sus firmas, o en documento aparte suscrito por ellas. **DÉCIMO SEXTA.** De manera libre y voluntaria autorizo a Bancolombia S.A. para la consulta de mi información personal a través de las bases de datos tanto internas como externas, con el fin de preservar el deber de seguridad y prevenir el riesgo operativo de fraude. **DÉCIMO SÉPTIMA.-** El presente contrato queda sujeto a las disposiciones legales que regulan la relación entre empleadores y empleados, y a las que en el futuro lleguen a regirlas, de suerte que las disposiciones legales que consagren una modificación o cambio de las situaciones jurídicas inherentes al contrato de trabajo, se entenderán

automáticamente incorporadas en este contrato, sustituirán sus estipulaciones y a ellas quedarán sometidas las partes. Queda igualmente el presente contrato sujeto a las disposiciones del Reglamento Interno de Trabajo de EL EMPLEADOR, el cual EL EMPLEADO declara conocer y acepta en todas sus partes. **DÉCIMO OCTAVA.-** EL EMPLEADO se obliga a laborar una jornada de tiempo parcial en los turnos y dentro de los horarios y días señalados por EL EMPLEADOR, garantizándosele a EL EMPLEADO como mínimo el cumplimiento de la jornada pactada mediante este acto; por mutuo acuerdo entre las partes podrá modificarse dicha jornada hasta la máxima legal; la ampliación de la jornada pactada por mutuo acuerdo no constituye tiempo suplementario. **DÉCIMO NOVENA.-** Bajo el marco de las normas de protección de datos personales, EL EMPLEADO autoriza al EMPLEADOR para efectuar el tratamiento de sus datos personales que hayan sido suministrados previo a su vinculación con el EMPLEADOR y sean proporcionados durante la vigencia del presente contrato de trabajo. Dicho tratamiento incluye la recolección, almacenamiento, actualización, uso, circulación, transmisión, transferencia y supresión de los mismos, para los siguientes fines: i) Dar cumplimiento a las obligaciones y derechos derivados de su actividad como Empleador; ii) Compartir, transmitir, transferir y divulgar sus datos personales a las autoridades, judiciales o administrativas, nacionales o extranjeras que soliciten dichos datos en ejercicio de sus funciones; iii) Tener acceso a los beneficios ofrecidos por el EMPLEADOR al EMPLEADO o a sus familiares, según los requisitos definidos en cada caso; iv) Administrar el riesgo de Lavado de Activos y Financiación del Terrorismo; v) Compartir su información con los fondos de empleados, fondos mutuos de inversión y demás entidades que cumplan funciones similares a las de estas entidades, a las cuales el EMPLEADO haya autorizado previamente para conocer la misma. EL EMPLEADO manifiesta entender y aceptar que no habrá lugar a la supresión total o parcial de los datos administrados por el EMPLEADOR, salvo los mecanismos dispuestos por el EMPLEADOR para que el EMPLEADO gestione directamente en aplicativos electrónicos dispuestos por la organización su información personal. Una vez terminada la relación contractual, el EMPLEADOR podrá seguir dando tratamiento a los datos con el fin exclusivo de atender requerimientos de información por parte de autoridades judiciales o administrativas y dar cumplimiento a las obligaciones que puedan derivarse para el EMPLEADOR en virtud de la relación laboral que lo vinculó con el EMPLEADO. Parágrafo: EL EMPLEADO se obliga a hacer uso del correo electrónico corporativo, el computador, el teléfono y el celular suministrados por el EMPLEADOR, para fines estrictamente laborales.

Para constancia se firma este contrato en dos ejemplares del mismo tenor y valor



DIANA MARIA GIRALDO MEJIA



EL EMPLEADO
JORGE LUIS NIEBLES CANDANOZA

TESTIGO
C.C.

TESTIGO
C.C.



PLANES DE GESTIÓN Y SISTEMA DE VALOR AGREGADO (SVA)
Acuerdo de carácter no salarial de Bonificaciones Extralegales

Entre los suscritos Bancolombia S.A. representado en este acto por DIANA MARIA GIRALDO MEJIA en su calidad de DIRECTOR del Grupo, por una parte, en adelante LA EMPRESA, y JORGE LUIS NIEBLES CANDANOZA, mayor de edad, identificado(a) como aparece al pie de su firma, quien actúa en nombre propio y en calidad de EMPLEADO(A), convenimos lo siguiente:

PRIMERO: Bancolombia S.A. tiene establecidos en forma unilateral y como mera liberalidad para unos grupos de empleados, entre los cuales se encuentra el(a) señor(a) JORGE LUIS NIEBLES CANDANOZA, unos sistemas extralegales de reconocimientos denominados Plan de Gestión y Sistema de Valor Agregado SVA, los cuales pueden dar lugar en ocasiones, y bajo el cumplimiento de determinadas condiciones, al pago de bonificaciones extralegales unilaterales en favor del EMPLEADO(A).

SEGUNDO: EL(A) EMPLEADO(A) declara conocer y acepta integralmente la reglamentación establecida para ambos sistemas. Dichas reglamentaciones podrán ser cambiadas en cualquier momento de manera unilateral por parte de Bancolombia S.A., sin necesidad de notificación previa al EMPLEADO(A) ni otro tipo de requerimiento formal. De igual forma, el(a) EMPLEADO(A) conoce y acepta que si LA EMPRESA así lo resuelve, el Plan de Gestión y el Sistema de Valor Agregado (SVA) podrán suprimirse de manera unilateral en cualquier momento por parte de Bancolombia S.A..

TERCERO: Mediante el presente documento y en uso de sus facultades legales, las partes acuerdan en forma expresa que los pagos que habitual u ocasionalmente LA EMPRESA efectúe o llegare a efectuar al EMPLEADO(A) directa o indirectamente, en desarrollo del Plan de Gestión o del Sistema de Valor Agregado (SVA), no constituyen factor salarial ni quedarán incorporados al salario para ningún efecto legal-laboral, de conformidad con el artículo 128 del Código Sustantivo del Trabajo y demás normas complementarias o concordantes.

Para constancia se firma en la ciudad de Barranquilla a los 25 días del mes de Noviembre de 2016.

Diana H. Giraldo Mejia

DIANA MARIA GIRALDO MEJIA
Bancolombia S.A.
C.C. 43729318

Jorge Nieves Candanoza

JORGE LUIS NIEBLES CANDANOZA
C.C. 1042435630

AUTORIZACIÓN DE ABONO DE NÓMINA AUTOMÁTICO

Medellín, 08 de Noviembre del 2016
Escribe la fecha de diligenciamiento de este formato

Señores
GRUPO BANCOLOMBIA
Medellín

Autorizo al Banco para que me consigne los salarios, bonificaciones, primas semestrales o cuota de apoyo de sostenimiento, según sea el caso, por medio de abono a mi cuenta de ahorros Bancolombia. En caso de no tener una cuenta con estas características en la Entidad, autorizo al Banco para la creación y apertura de la misma.

Número de la Cuenta de Ahorros Bancolombia (11 dígitos)

7	7	1	5	3	9	9	4	6	4	4
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---

Nombres y Apellidos (Como están registrados en tu documento de identidad):

Jorge Luis Niebles Candanoza.

Tipo de Documento (Señala con una X)	Cédula	X	Cédula de Extranjería	Tarjeta de Identidad	Otro - ¿Cuál?
Número	1.042.435.630				

Adicionalmente, hago constar que he recibido copia de mi contrato de trabajo o contrato de aprendizaje, según sea el caso.

Firma: Jorge Niebles.

ACUERDO DE CONFIDENCIALIDAD

Entre los suscritos, DIANA MARIA GIRALDO MEJIA, mayor de edad, vecino de Medellin, identificado con cédula de ciudadanía número No. 43729318 de Envigado, en calidad de Representante Legal de Bancolombia S.A. (en adelante EL EMPLEADOR), y JORGE LUIS NIEBLES CANDANOZA (en adelante EL EMPLEADO), mayor de edad, identificado como aparece al pie de su firma, obrando en su propio nombre y representación, han convenido celebrar un Acuerdo de Confidencialidad con respecto a toda la información a la que ha tenido acceso y a la que tendrá durante todo el tiempo en que se encuentre vinculado laboralmente a Bancolombia S.A.. La información que le fue suministrada y a la que tenga acceso en el futuro con ocasión de la vinculación laboral mencionada, se encuentra sujeta a reserva a menos que la información haya sido dada a conocer al público en general o a terceros que no se encuentren vinculados laboralmente a Bancolombia S.A., por medios distintos al incumplimiento de este Acuerdo. El deber de confidencialidad se mantendrá durante todo el tiempo en que EL EMPLEADO permanezca vinculado laboralmente con Bancolombia S.A. y durante tres (3) años más contado a partir de la terminación del contrato de trabajo celebrado con la empresa. Por lo anterior, el deber de confidencialidad asumido conlleva las siguientes obligaciones: (i) No divulgar ni dar a conocer al público en general o a terceros que no se encuentren vinculados laboralmente a la empresa por ningún motivo, razón o medio la información señalada y a mantenerla en reserva, y (ii) No utilizar la información a la que ha tenido acceso y tendrá en el futuro en razón de su vinculación laboral con Bancolombia S.A., para ningún fin distinto a la prestación de los servicios a la empresa, en razón de su vinculación laboral con esta entidad.

EL EMPLEADO reconoce y acepta, que será responsable por todos los perjuicios que se deriven para Bancolombia S.A., como consecuencia del incumplimiento del presente acuerdo a través de la divulgación de la información sujeta a confidencialidad y reserva, quedando Bancolombia S.A. facultada para perseguir la total indemnización de los perjuicios que le sean ocasionados.

Las partes suscriben el presente documento en constancia de su aceptación en dos (2) ejemplares a los 24 días del mes de Noviembre de 2016.

Diana H Giraldo

DIANA MARIA GIRALDO MEJIA
Bancolombia S.A.
C.C. 43729318

Jorge Nieves

JORGE LUIS NIEBLES CANDANOZA
C.C. 1042435630

LISTA DE CHEQUEO DOCUMENTOS DE VINCULACION DE EMPLEADOS (Señal de Entrega y/o Recepción de documentos físicos)



Nombre del candidato: Jorge Luis Nibbles Candanoza
Cédula: 1.042.435.630

S/N	
☒	Hoja de vida candidato externo
☒	Fotocopia de la cédula del candidato al 150% (tres copias)
☒	Fotocopia de la Libreta Militar o certificado que demuestre que está en trámite
☒	Fotocopia de los diplomas o actas de grado que tenga hasta el momento (Bachillerato, Técnica, Tecnología, Pregrado, Posgrado)
☒	Certificado de estudio (Si estudia actualmente)
☒	Fotocopia del registro civil de nacimiento del candidato
☒	Fotocopia del registro civil de matrimonio o declaración de convivencia para unión libre
☒	Fotocopia del registro civil de nacimiento de los hijos del candidato
☒	Fotocopia del documento de identidad del cónyuge o compañero(a) permanente
☒	Fotocopia del documento de identidad de hijos mayores y menores de edad del candidato
☒	Fotocopia de la tarjeta profesional o constancia del radicado de la solicitud (Sólo si está aplicando a un cargo profesional)
☒	Instructivo de Seguridad Social
☒	Certificado de afiliación EPS actual
☒	Certificado del FOSYGA
☒	Certificado fondo de pensiones (si está o estuvo afiliado)
☒	Certificado fondo de cesantías (si está o estuvo afiliado)
☒	Hoja formato de afiliación a caja de compensación familiar
☒	Comifama - Formato autorización consignación subsidio (Sólo aplica para Medellín y Región Antioquia)
☒	Comifama - Formato certificación dependencia económica (Sólo aplica para Medellín y Región Antioquia)
☒	Formato para la escarpela

S/N DOCUMENTACIÓN QUE SE AGREGA CON LA FIRMA DEL CONTRATO DE TRABAJO

☒	Contrato de trabajo
☒	Descripción del cargo (sólo para cargos operativos)
☒	Acuerdo de confidencialidad
☒	Otrosi Tesorería (sólo aplica para ingresos para la VP de Tesorería - Posición Propia)
☒	Acuerdo sobre determinación de viáticos permanentes
☒	Cláusula transitoria tiempo completo capacitación (Sólo para empleados que ingresan con jornada de medio tiempo)
☒	Planes de gestión y sistema de valor agregado SVA
☒	Autorización abono de nómina automático
☒	Guía de información corporativa de obligatorio conocimiento
☒	Certificado afiliación a ARL
☒	Certificado afiliación a EPS
☒	Certificado afiliación a pensión
☒	Certificado afiliación a caja de compensación

OBSERVACIONES:

Firma: [Firma]
Nombre: Tania Galán
Responsable Centro de Preselección
Fecha: 17/11/2016
Certificación entrega de documentos físicos a la Sección Novedades de Gestión Humana

Firma: [Firma]
Nombre: [Nombre]
Responsable Sección Novedades de Gestión Humana
Fecha: 29/12/16
Certificación entrega de documentos físicos a la Gerencia Servicios de Información Documental

Firma: [Firma]
Nombre: Meliso Sureda
Responsable Gerencia Servicios de Información Documental
Fecha: 30-02-2017
Certificación recepción y digitalización de documentos físicos

Medellin, 25 de noviembre de 2016

De conformidad con el Escalafón de Cargos vigente en BANCOLOMBIA le ratificamos que a partir del día **06 de diciembre del 2016** ejerce el cargo de **CAJERO** ubicado en el nivel V del Escalafón de Cargos.

Las características de este cargo son las siguientes:

A.1. IDENTIFICACIÓN DEL CARGO

A.1.1. Nombre del Cargo: CAJERO
A.1.2. Adscrito a: Sucursal o Agencia de Moneda Legal

A.2. RELACIONES INTERNAS DEL CARGO

A.2.1. Depende de: Subgerente de Operaciones
A.2.2. Relación funcional con: Subgerente de Operaciones, Asesores Operativos, Asesores Comerciales, Cajeros.

I. RELACIONES EXTERNAS DEL CARGO

A.3.1. Personas Externas: Clientes y público en general.

A.4. DESCRIPCIÓN DEL CARGO

Funciones:

1. Atender y procesar las operaciones definidas para el área de caja tanto en moneda legal como en moneda extranjera, cumpliendo con las normas, procedimientos y políticas establecidas por el Banco.
2. Realizar el cuadre diario de sus operaciones en caja.
3. Operar adecuadamente el Pin-Pad, la impresora validadora, el lector de código de barras y demás dispositivos dispuestos para su operación, velando por su correcto funcionamiento.
4. Ingresar al sistema, custodiar, entregar y/o imprimir:
Cheques de gerencia.
Chequeras por consecutivo.
Adhesivos de impuestos.
5. Coordinar la entrega de excesos y lo pertinente a los topes de efectivo con el cajero principal o el cajero designado para tal fin.
6. Realizar los cortes correspondientes a la centralización de procesos, adjuntar los documentos de soporte y remitirlos al centro operativo respectivo.
7. Organizar, preparar los documentos y participar en el cuadre diario horizontal y vertical de la sucursal siguiendo los procedimientos definidos por el Banco para este fin.
8. Operar adecuadamente la máquina microfilmadora, siguiendo con los procedimientos definidos por el Banco.
9. Realizar arqueos y cuadros a los títulos valores que tenga bajo su custodia (cheques de gerencia, chequeras por consecutivo y adhesivos)
10. Apoyar y participar en la ejecución de los arqueos del efectivo, títulos valores y demás documentos custodiados por la sucursal.
11. Administrar los dispositivos electrónicos o manuales de la oficina y que a continuación se detallan, cumpliendo con los procedimientos de provisión, captura, cortes, verificación y cuadros definidos por el Banco.
Cajero Automático
Buzón Rápido
Consignatario Nocturno
12. Coordinar con el Cajero principal, el abastecimiento de efectivo del Cajero automático.

13. Informar a los clientes que llegan al área de Caja, sobre los diferentes servicios y alternativas que ofrece el Banco para el desarrollo de sus transacciones.
14. Referir, promover y direccionar entre los clientes y usuarios del BANCO, todos los productos y servicios que estén dentro del portafolio de Productos de la ORGANIZACIÓN BANCOLOMBIA.
15. Participar en el cuadro diario de la sucursal siguiendo los procedimientos definidos por el Banco.
16. Informar a su superior inmediato toda irregularidad que observe en su ámbito de trabajo o en el curso normal de los negocios u operaciones bancarias.
17. Efectuar o realizar las demás funciones asignadas por su jefe inmediato, que no sean incompatibles con su cargo y que no vayan en detrimento de sus demás funciones y condiciones de trabajo.

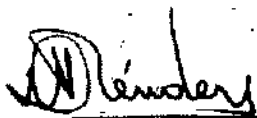
A.5 EQUIPOS Y HERRAMIENTAS DE TRABAJO

A.5.1. Equipos:

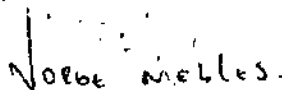
- Computador
- Caja auxiliar de seguridad
- Contadora de billetes y monedas
- Pin Pad con lector de banda magnética
- Impresora validadora
- Lector de código de barras
- Sumadora
- Sellos
- Billetero y monedero
- Microfichas y lector de microfichas
- Probadora de valores
- Folleto de autenticidad de billetes y monedas
- Todos los programas, elementos y herramientas necesarias para el desempeño de sus funciones.

A.5.2. Documentos:

Manuales de procesos, aplicativos y otros que requiera para el desempeño de sus funciones.
 Formatos de papelería, planillas y listados para soporte de procesos internos.
 Formatos de papelería para clientes.



BANCOLOMBIA



Firma trabajador y número cédula

Copia: Fólder

Medellín, 21 de enero de 2022

Señores

A QUIEN INTERESE

Ciudad

Certificamos que el señor **JORGE LUIS NIEBLES CANDANOZA** identificado con cédula de ciudadanía número **1042435630** estuvo vinculado desde el 06 de diciembre de 2016 hasta el 30 de agosto de 2020 con un contrato a término indefinido, el último cargo desempeñado fue **COORDINADOR HORARIO EXTENDIDO** en la **SUCURSAL SOLEDAD**.

Las funciones correspondientes al cargo antes mencionado son las que a continuación se describen:

- Brindar a los clientes un servicio amable, ágil y efectivo en el desarrollo de todas las operaciones transaccionales y procesos operativos de la oficina en este horario.
- Atender las inquietudes o reclamos de los clientes generados por la operativa bancaria de la sucursal y en general por los procesos del Banco.
- Efectuar la ejecución de los procesos operativos de la sucursal.
- Realizar las labores necesarias para el adecuado funcionamiento de los dispositivos de Banca Electrónica de su sucursal.
- Realizar las labores que permitan promocionar los servicios y vincular clientes al Banco.
- Asesorar al cliente que visita la oficina, escuchar sus necesidades y ofrecerle los productos que se acomoden a sus necesidades.
- Reunir la documentación de los clientes y enviar para la aprobación de productos.
- Efectuar la apertura de productos.
- Actualizarse sobre información de tasas de productos, circulares, comunicados, etc.
- Actualización de información en el sistema, recibir y validar que este completa la documentación para solicitud de crédito.
- Atender la entrega de tarjetas, entrega de libretas de ahorros al momento de aperturas.
- Reunirse mensualmente con el jefe para seguimiento de resultados.
- Cuadrar su estación de trabajo, si realizó venta de productos o servicios.
- Asistir a reuniones o comités y capacitaciones programadas.
- Suministrar a la clientela la papelería necesaria y material de mercadeo de los productos y servicios.
- Conjuntamente con los Ejecutivos Senior, Junior y/o Subgerente de Operaciones, manejar llaves y claves para apertura y cierre de la sucursal.
- Controlar y Realizar la ejecución de las operaciones que requieran su aprobación (controles duales).
- Mantener la seguridad de los documentos y títulos valores cumpliendo con las políticas del banco.
- **Controlar el manejo del efectivo, el cupo de la sucursal para el horario extendido y participar en los arqueos, acorde con las políticas del banco.**

- Coordinar, controlar y ejecutar las acciones y medidas de seguridad establecidas por el Banco.
- Garantizar la protección y confiabilidad de la información y de los sistemas de información.
- Firmar los documentos relacionados con su labor, cumpliendo las políticas, normas y procedimientos establecidos por el Banco.
- Mantenerse informado y actualizado en los diferentes aspectos que incidan directamente en la realización de sus funciones como lo son los manuales, comunicaciones, circulares, cartelera interna y otros medios de divulgación del Banco.
- Informar a su superior inmediato toda irregularidad que observe en su ámbito de trabajo.
- Realizar las demás funciones transitorias o permanentes que, como resultado del desarrollo y necesidades del Banco, deban ser integradas al cargo.
- Efectuar o realizar las demás funciones asignadas por su jefe inmediato que no sean incompatibles con su cargo y que no vayan en detrimento de sus demás funciones y condiciones de trabajo.

Estaremos a su disposición para verificar la anterior información en el teléfono (4) 4041076 de la ciudad de Medellín.

Cordialmente,

Edwin Salazar G.

EDWIN SALAZAR GARCIA

Jefe Sección Pagos Nómina
Gerencia de Servicios Administrativos a Empleados
Dirección de Servicios Logísticos y Administrativos
Vicepresidencia de Servicios Administrativos
BANCOLOMBIA S.A

Olgduque



CÓDIGO DE CASO: 3339

INFORME FINAL DE RESULTADOS JORGE LUIS NIEBLES

Dirección Gestión del Fraude

Gerencia de Servicios de Investigaciones Especiales

Medellín, 18 de agosto de 2020

CONFIDENCIAL

CLAÚSULA DE CONFIDENCIALIDAD

El presente documento contiene información confidencial de uso exclusivo de la Gerencia de Servicios de Investigaciones Especiales del Grupo Bancolombia; cualquier comunicación o presentación de la información contenida en este documento será realizada directamente por la Gerencia de Servicios de Investigaciones Especiales del Grupo Bancolombia o su previo consentimiento expreso o de la Dirección de Gestión del Fraude del Grupo Bancolombia. La recepción y lectura del presente documento estará condicionada a la suscripción del acuerdo de confidencialidad que sea aceptable para Bancolombia y sus filiales nacionales e internacionales.

La Información Confidencial no será revelada por el receptor sin el consentimiento previo de la Gerencia de Servicios de Investigaciones Especiales y/o la Dirección de Gestión del Fraude del Grupo Bancolombia. El presente documento, la información aquí contenida, sus anexos y referencias serán limitados sólo a aquellas personas que resulte estrictamente necesario quienes quedarán sujetas a la misma obligación de confidencialidad establecida en el acuerdo de confidencialidad suscrito.

TABLA DE CONTENIDO

<u>0. ANTECEDENTES</u>	<u>3</u>
<u>1. PLAN DE TRABAJO</u>	<u>3</u>
<u>2. RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN</u>	<u>4</u>
<u>3. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES</u>	<u>14</u>
<u>4. DATOS DE ELABORACIÓN Y REVISIÓN DEL DOCUMENTO</u>	<u>14</u>

0. ANTECEDENTES

Con fecha 13 de julio de 2020 se recibe alerta enviada por GINA MARCELA SALAS MIRANDA, Subgerente de la sucursal Soledad (481), donde detalla algunos hechos que le generan dudas frente a los funcionarios Jorge Luis Niebles Candanoza cc: 1042435630 y Juan Antonio González Meza cc: 1042346224 y su relación directa o indirecta con la desvinculación del ex colaborador David Villarreal así:

“Desde un inicio, ambos mostraron mucho interés por conocer a fondo las razones que llevaron a la desvinculación del funcionario; hablaban entre ellos muy silenciosamente y apartados en horas de descanso y se les notaba intranquilos. En una oportunidad, Jorge mencionó que había visto a una Sra. que entraba al banco y era atendida sin turno, que los policías del cuadrante también la tenían identificada y que a él le parecía muy extraño eso. Al parecer Jorge hablaba de la misma señora que vino a cobrar los cheques hurtados en la ventanilla de David; sin embargo, la señora no volvió más y luego se desató lo del caso de David. Días después, Jorge recibió un correo del área de fraude donde le solicitaban explicación por las consultas hechas a un cliente, situación que le generó incomodidad y nerviosismo del colaborador, situación que también nos dejó con extrañeza por su reacción. Asimismo y no menos importante, es necesario mencionar el contacto cercano de Jorge con la policía del cuadrante, se les ha visto intercambiando información por celular y acercarse la policía al cubículo de trabajo del funcionario.

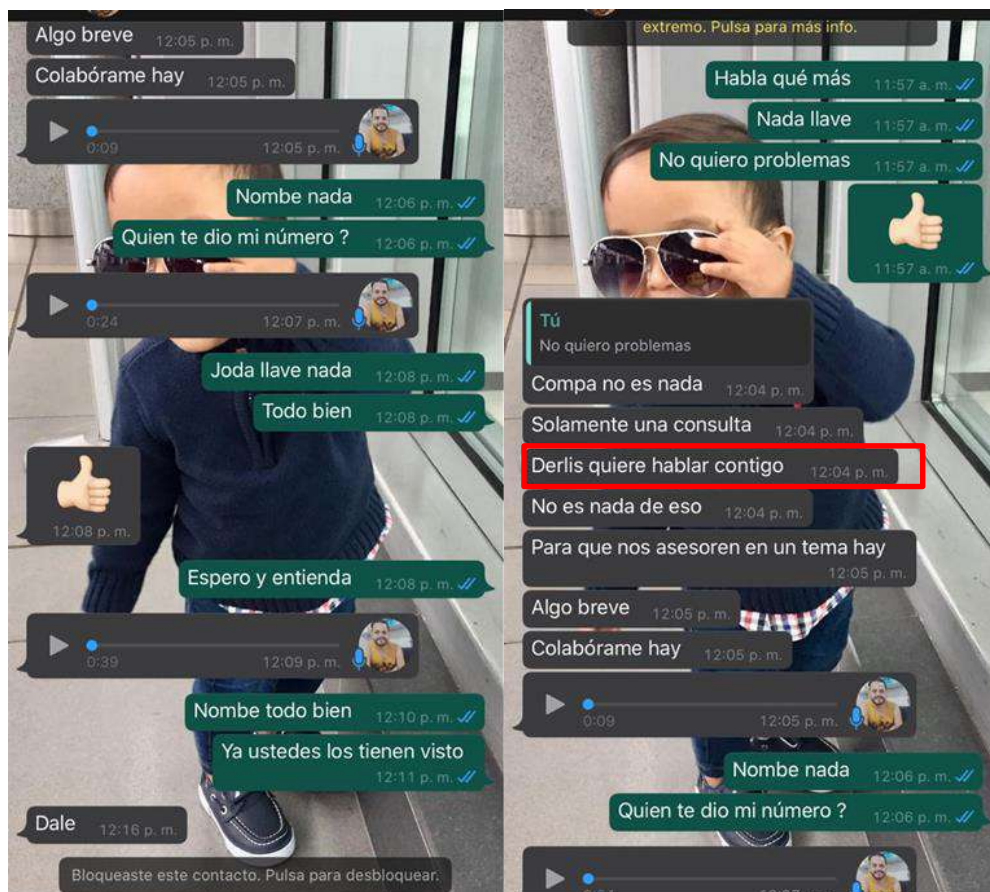
Por otro lado, tras su regreso de vacaciones (tiempo de la desvinculación de David), Juan me comenta que ellos tienen un grupo de amigos del banco donde hablaron del tema de David, y que al parecer la persona que tenía el vínculo con el grupo delictivo era Hernán Noriega, ex direccionador de la sucursal, Sin embargo, causó desconcierto, el interés del colaborador por informar lo anterior, y su constante inquietud corporal frente a todo lo relacionado con la desvinculación de David. Se percibía inquieto, caminaba de un lado a otro, como queriendo estar preguntando.

El hecho en sí más relevante se presentó el día de ayer 12 de julio de 2020, Jorge se comunicó alrededor del mediodía conmigo, para decirme que había sido contactado por uno de los miembros de la banda del caso de David, le pregunté como sabía eso? Me dijo que a ellos todos los tienen visto; le dije quienes lo tienen visto? Me dijo la policía. Al parecer el hombre que lo contactó lo conoce de la infancia, sin embargo, lo extraño de la conversación es que el hombre le pide reunirse, que necesita conversar con él para consultarle algo que necesita del banco para ayudar a David. Jorge se indica al hombre que no quiere problemas, que no lo llame más que a ellos ya los tienen visto. Es importante mencionar que de lo anterior tengo los pantallazos de la conversación por whatsapp y los audios enviados del hombre a Jorge Niebles”

Como soporte de la alerta se recibe el audio que le enviaron a Jorge Niebles en el que le dicen:

“ Queremos hacerte un consulta, de una vaina que tu sabes del tema, no vamos a hacer nada ahí, no vamos a cambiar mas nada ahí y la verdad queremos ayudar a David en una vaina ahí, entonces Derlis quería hablar con tigo, no se si lo puedes atender, hablar con el breve, que no sea en el banco, son una preguntas para que le colabores en algo y ya, pero no va a ser nada que tu vas a hacer allá adentro ...”

Pantallazos de la conversación por WhatsApp



1. PLAN DE TRABAJO

- Identificar los empleados a Investigar
- Validar la información detallada en la alerta
- Validar las consultas realizadas por los colaboradores
- Validar si los colaboradores han sido alertados en pruebas y/o casos
- Revisar el Chat y correo corporativo de los colaboradores
- Revisar el movimiento transaccional de los colaboradores.
- Validar si la colaboradora se consulta a sí misma o consulta a sus familiares y relacionados.

2. RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

a. Datos de los investigados

INFORMACIÓN GENERAL		
NOMBRE EMPLEADO	JORGE LUIS NIEBLES CANDANOZA	
CEDULA EMPLEADO	1042435630	
DIRECCIÓN RESIDENCIA	CALLE 18 N 17 63	
ESTADO CIVIL	SOLTERO	
TELEFONO RESIDENCIA	3246126 - 3043558293 - 3017018941	
FECHA VINCULACIÓN	6/12/2016	
OFICINA TRABAJO	SUC SOLEDAD	
DESCRIPCION CARGO	COORDINADOR HORARIO EXTENDIDO	
USUARIO RED	JNIEBLES	
USUARIO MEDELLÓN	ASEOF48103	
USUARIO GOLF	153 y 600 de la sucursal 481	

INFORMACIÓN GENERAL		
NOMBRE EMPLEADO	JUAN ANTONIO GONZALEZ MEZA	 año de captura: 352 x 240 niveles
CEDULA EMPLEADO	1042346224	
DIRECCIÓN RESIDENCIA	CLL 77 21C -105 PS 2	
ESTADO CIVIL	CASADO	
TELEFONO RESIDENCIA	53175573 - 3014871253	
FECHA VINCULACIÓN	7/05/2014	
OFICINA TRABAJO	SUC SOLEDAD	
DESCRIPCION CARGO	ASESOR INTEGRAL II	
USUARIO RED	JUAGONZA	
USUARIO GOLF		

b. Validar la información detallada en la alerta.

Como la alerta se da por un posible nexo de los colaboradores alertados con la banda delincuenciaal relacionada con el caso de David Villareal, se procede a validar la información de dicho caso, encontrando lo siguiente:

DAVID ENRIQUE VILLARREAL HEREIRA CC 1045717867, quien se desempeñaba como Cajero Principal de la sucursal Bancolombia Soledad (481) fue desvinculado con justa causa en el mes de mayo de 2020, luego de ser investigado en el caso SIE 3253, donde se evidenció compromiso de dicho colaborador en la materialización del fraude bajo la modalidad de cheques hurtados del que fueron victima los clientes MIGUEL

EUGENIO TINOCO DIAZ CC 73142279 y SUMINISTROS TEMPORALES SUMITEMPORAL SAS NIT 900225017, por valores de \$48 millones y \$10 millones respectivamente; esto teniendo en cuenta que consultó de forma injustificada información de los clientes antes durante y después del fraude.

En la investigación (caso 3253) se pudo establecer que la señora ANA GABRIELA ZAPATA SARMIENTO con CC 1045715241 fue quien realizó el cobro de los cheques hurtados a los clientes MIGUEL EUGENIO TINOCO DIAZ y SUMINISTROS TEMPORALES SUMITEMPORAL SAS

Es importante mencionar que el 6/07/2020 la empresa ENVASADORA DEL ATLANTICO SAS con NIT 890112179 fue víctima de fraude bajo la modalidad de cheques gemeliados (cobraron 10 cheques por un valor total de \$308.436.150) y uno de los cheques por valor de \$32.790.500 fue cobrado por la señora ANA GABRIELA ZAPATA SARMIENTO con la particularidad, que seguido al cobro del cheque realiza una consignación por valor de \$31.790.500 a la cuenta de ahorros No. 48600031964 a nombre de ORIANA ALEJANDRA ALVAREZ SALGADO con Cédula de Extranjería 300914315 y al revisar el movimiento de dicha cuenta se identifican 14 consignaciones por un valor total de \$73.150.000 realizadas por el señor DERLIS DARIO CARDENAS DUARTE con Cédula de Extranjería 416705. Se infiere que este **DERLIS** es del que hablan en el audio enviado al colaborador JORGE LUIS NIEBLES y ORIANA ALEJANDRA ALVAREZ SALGADO es la cónyuge de DERLIS DARIO CARDENAS DUARTE de acuerdo con información aportada por ella misma para solicitar el desbloqueo de la cuenta.

Dado lo anterior, se procede a validar las biometrías realizadas a la señora ANA GABRIELA ZAPATA SARMIENTO con el fin de establecer si ha cobrado más cheques por valores altos, encontrando que efectivamente ha cobrado cheques fraudulentos de los clientes COLEGIO BRITANICO INTERNACIONAL SA 800197143 y ORTEGON ROCHA Y CIA S EN C NIT 890113945 empresas que hacen parte del mismo grupo empresarial y reclamaron ante el banco por el pago de cheques hurtados por valor total de \$426.960.000 y \$128.200.000 respectivamente. Adicionalmente, uno de los cheques hurtados al cliente COLEGIO BRITANICO INTERNACIONAL SA, fue cobrado por DERLIS DARIO CARDENAS DUARTE con Cédula de Extranjería 416705

Se anexan imágenes de DERLIS DARIO CARDENAS y ANA GABRIELA ZAPATA.

Instantánea de vídeo digital

Sitio: BANCOLOMBIA/OFICINAS/Caribe/769 - PORTAL DEL PRADO
Grupo de cámara: ENTRADAS
Nombre de cámara: ENTRADA
02/01/2020 12:25:15 PM (Hora est. Pacífico, Sudamérica)



Tamaño de captura: 352 x 240 píxeles
Nombre de red del dispositivo: MNNR1746A295
Número de serie del dispositivo: NR1746A295
ID de estación del dispositivo: 769-3

Instantánea de vídeo digital

Sitio: BANCOLOMBIA/OFICINAS/Caribe/769 - PORTAL DEL PRADO
Grupo de cámara: CAJAS
Nombre de cámara: CAJAS 3 Y 4
2/01/2020 12:54:22 PM (Hora est. Pacífico, Sudamérica)



Tamaño de captura: 352 x 240 píxeles
Nombre de red del dispositivo: MNNR1746A295
Número de serie del dispositivo: NR1746A295
ID de estación del dispositivo: 769-3

Instantánea de vídeo digital

Sitio: BANCOLOMBIA/OFICINAS/Caribe/481 - SOLEDAD
Grupo de cámara: ENTRADAS
Nombre de cámara: ENTRADA
30/12/2019 08:07:42 AM (Hora est. Pacífico, Sudamérica)



Tamaño de captura: 352 x 240 píxeles
Nombre de red del dispositivo: MNAR1426V153
Número de serie del dispositivo: AR1426V153
ID de estación del dispositivo: 481-1

Instantánea de vídeo digital

Sitio: BANCOLOMBIA/OFICINAS/Caribe/481 - SOLEDAD
Grupo de cámara: CAJAS
Nombre de cámara: CAJAS 5 Y 6
30/12/2019 9:34:02 AM (Hora est. Pacífico, Sudamérica)



Tamaño de captura: 352 x 240 píxeles
Nombre de red del dispositivo: MNAR1426V153
Número de serie del dispositivo: AR1426V153
ID de estación del dispositivo: 481-1

C. Validar las consultas realizadas por los colaboradores alertados.

Se procede a validar si los colaboradores alertados han consultado clientes que hayan sido víctima de fraude, encontrando que el colaborador JORGE LUIS NIEBLES consultó al cliente INVERSIONES LR E HIJOS con NIT 900752316 quien con fecha 14/08/2020 reclamó ante el Banco por el pago de 5 cheques hurtados por un valor total de \$212.500.000. Dichos cheques fueron cobrados entre el 13 de abril y el 6 de mayo de 2020 por ANA GABRIELA ZAPATA y DERLIS DARIO CARDENAS y pagados por cajero ya desvinculado DAVID ENRIQUE

VILLARREAL HEREIRA quien además había consultado previamente (18/03/2020) y de forma injustificada la firma registrada por el cliente para el manejo de la cuenta.

Se anexa detalle de las consultas realizadas por JORGE LUIS NIEBLES

DOC EMPLEADO	USUARIO	SUC	SISTEMA	DESC CONSULTA	FECHA	HORA	DOCUMENTO CLIENTE	NOMBRE CLIENTE	CUENTA
1042435630	481 - 153	481	GOLF	CONSULTA DE FIRMAS POR PANTALLA	20200413	115829	900752316	INVERSIONES LR E HIJOS	8628866230
1042435630	481 - 153	481	GOLF	CONSULTA DE FIRMAS POR PANTALLA	20200413	120209	900752316	INVERSIONES LR E HIJOS	8628866230
1042435630	ASEOF48103	481	MEDELLIN	CONSULTA SALDO	20200413	120311	900752316	INVERSIONES LR E HIJOS	8628866230

Se anexan imágenes de video de minutos previos y del momento en que Jorge Luis realiza las consultas:

Ana Gabriela Zapata ingresa a la sucursal

Instantánea de video digital

Sitio: BANCOLOMBIA/OFICINAS/Caribe/481 - SOLEDAD
Grupo de cámara: ENTRADAS
Nombre de cámara: ENTRADA
13/04/2020 11:17:36 AM (Hora est. Pacífico, Sudamérica)



Tamaño de captura: 352 x 240 píxeles
Nombre de red del dispositivo: MNAR1426V153
Número de serie del dispositivo: AR1426V153
ID de estación del dispositivo: 481-1

Ana Gabriela pasa a la taquilla de David Villareal

Instantánea de video digital

Sitio: BANCOLOMBIA/OFICINAS/Caribe/481 - SOLEDAD
Grupo de cámara: CAJAS
Nombre de cámara: CAJAS 5 Y 6
13/04/2020 11:28:08 AM (Hora est. Pacífico, Sudamérica)



Tamaño de captura: 352 x 240 píxeles
Nombre de red del dispositivo: MNAR1426V153
Número de serie del dispositivo: AR1426V153
ID de estación del dispositivo: 481-1

David realiza el pago del cheque 664578 por valor de \$39.500.000 hurtado al cliente INVERSIONES LR E HIJOS

Instantánea de vídeo digital

Sitio: BANCOLOMBIA/OFICINAS/Caribe/481 - SOLEDAD
Grupo de cámara: CAJAS
Nombre de cámara: CAJAS 5 Y 6
13/04/2020 11:28:08 AM (Hora est. Pacífico, Sudamérica)



Tamaño de captura: 352 x 240 píxeles
Nombre de red del dispositivo: MNAR1426V153
Número de serie del dispositivo: AR1426V153
ID de estación del dispositivo: 481-1

David entrega el efectivo en el cuarto de conteo

Instantánea de vídeo digital

Sitio: BANCOLOMBIA/OFICINAS/Caribe/481 - SOLEDAD
Grupo de cámara: CUARTO DE CONTEO
Nombre de cámara: CUARTO DE CONTEO
13/04/2020 11:42:48 AM (Hora est. Pacífico, Sudamérica)



Tamaño de captura: 352 x 240 píxeles
Nombre de red del dispositivo: MNAR1426V153
Número de serie del dispositivo: AR1426V153
ID de estación del dispositivo: 481-1

Ingresa un policía a la sucursal

Instantánea de vídeo digital

Sitio: BANCOLOMBIA/OFICINAS/Caribe/481 - SOLEDAD
Grupo de cámara: ENTRADAS
Nombre de cámara: ENTRADA
13/04/2020 11:44:19 AM (Hora est. Pacífico, Sudamérica)



Tamaño de captura: 352 x 240 píxeles
Nombre de red del dispositivo: MNAR1426V153
Número de serie del dispositivo: AR1426V153
ID de estación del dispositivo: 481-1

El policía habla con Ana Gabriela

Instantánea de vídeo digital

Sitio: BANCOLOMBIA/OFICINAS/Caribe/481 - SOLEDAD
Grupo de cámara: ENTRADAS
Nombre de cámara: ENTRADA
13/04/2020 11:44:49 AM (Hora est. Pacífico, Sudamérica)



Tamaño de captura: 352 x 240 píxeles
Nombre de red del dispositivo: MNAR1426V153
Número de serie del dispositivo: AR1426V153
ID de estación del dispositivo: 481-1

Instantánea de video digital

Sitio: BANCOLOMBIA/OFICINAS/Caribe/481 - SOLEDAD
Grupo de cámara: ENTRADAS
Nombre de cámara: ENTRADA
13/04/2020 11:44:50 AM (Hora est. Pacífico, Sudamérica)

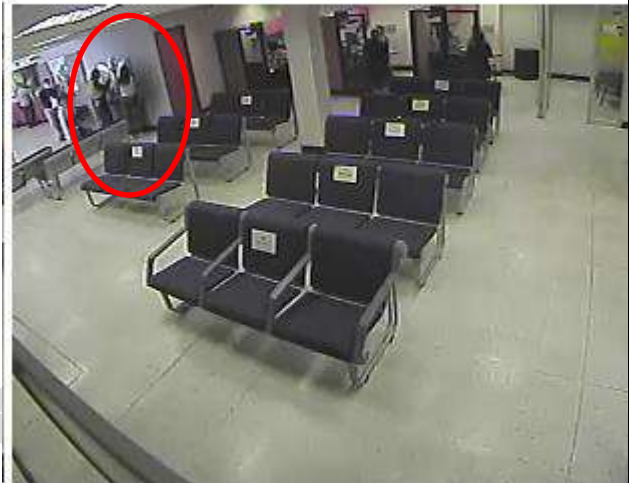


Tamaño de captura: 352 x 240 píxeles
Nombre de red del dispositivo: MNAR1426V153
Número de serie del dispositivo: AR1426V153
ID de estación del dispositivo: 481-1

Ana Gabriela se devuelve y habla con el policía

Instantánea de video digital

Sitio: BANCOLOMBIA/OFICINAS/Caribe/481 - SOLEDAD
Grupo de cámara: ESPERAASESORES
Nombre de cámara: ASESORES 1
13/04/2020 11:45:29 AM (Hora est. Pacífico, Sudamérica)



Tamaño de captura: 352 x 240 píxeles
Nombre de red del dispositivo: MNAR1426V153
Número de serie del dispositivo: AR1426V153
ID de estación del dispositivo: 481-1

Pasados cinco minutos el policia acompaña a Ana Gabriela hasta la puerta

Instantánea de video digital

Sitio: BANCOLOMBIA/OFICINAS/Caribe/481 - SOLEDAD
Grupo de cámara: ENTRADAS
Nombre de cámara: ENTRADA
13/04/2020 11:51:56 AM (Hora est. Pacífico, Sudamérica)



Tamaño de captura: 352 x 240 píxeles
Nombre de red del dispositivo: MNAR1426V153
Número de serie del dispositivo: AR1426V153
ID de estación del dispositivo: 481-1

El policia habla con Jorge Luis

Instantánea de video digital

Sitio: BANCOLOMBIA/OFICINAS/Caribe/481 - SOLEDAD
Grupo de cámara: ESPERAASESORES
Nombre de cámara: ASESORES 2
13/04/2020 11:55:47 AM (Hora est. Pacífico, Sudamérica)



Tamaño de captura: 352 x 240 píxeles
Nombre de red del dispositivo: MNAR1426V153
Número de serie del dispositivo: AR1426V153
ID de estación del dispositivo: 481-1

Jorge Luis se dirige a su cubículo seguido por el policía

Instantánea de video digital

Sitio: BANCOLOMBIA/OFICINAS/Caribe/481 - SOLEDAD
Grupo de cámara: ESPERAASESORES
Nombre de cámara: ASESORES 1
13/04/2020 11:57:11 AM (Hora est. Pacífico, Sudamérica)



Tamaño de captura: 352 x 240 píxeles
Nombre de red del dispositivo: MNAR1426V153
Número de serie del dispositivo: AR1426V153
ID de estación del dispositivo: 481-1

Instantánea de video digital

Sitio: BANCOLOMBIA/OFICINAS/Caribe/481 - SOLEDAD
Grupo de cámara: ESPERAASESORES
Nombre de cámara: ASESORES 1
13/04/2020 11:57:14 AM (Hora est. Pacífico, Sudamérica)



Tamaño de captura: 352 x 240 píxeles
Nombre de red del dispositivo: MNAR1426V153
Número de serie del dispositivo: AR1426V153
ID de estación del dispositivo: 481-1

Jorge Luis consulta la firma y el saldo de la cuenta del cliente INVERSIONES LR E HIJOS

Instantánea de video digital

Sitio: BANCOLOMBIA/OFICINAS/Caribe/481 - SOLEDAD
Grupo de cámara: ESPERAASESORES
Nombre de cámara: ASESORES 1
13/04/2020 12:04:34 PM (Hora est. Pacífico, Sudamérica)



Tamaño de captura: 352 x 240 píxeles
Nombre de red del dispositivo: MNAR1426V153
Número de serie del dispositivo: AR1426V153
ID de estación del dispositivo: 481-1

Instantánea de video digital

Sitio: BANCOLOMBIA/OFICINAS/Caribe/481 - SOLEDAD
Grupo de cámara: ESPERAASESORES
Nombre de cámara: ASESORES 2
13/04/2020 12:04:48 PM (Hora est. Pacífico, Sudamérica)



Tamaño de captura: 352 x 240 píxeles
Nombre de red del dispositivo: MNAR1426V153
Número de serie del dispositivo: AR1426V153
ID de estación del dispositivo: 481-1

Si bien las consultas realizadas por JORGE LUIS NIEBLES al cliente INVERSIONES LR E HIJOS fueron posterior al pago del primer cheque, llama considerablemente la atención que consulte precisamente la firma y el saldo en presencia de un policía que justo acababa de hablar durante cinco minutos con la cobradora de uno de los cheques hurtados; este hecho cobra mayor relevancia, dado que en la alerta la Subgerente hace referencia a la cercanía que JORGE LUIS NIEBLES tiene con la Policía, y en conversación telefónica además manifestó que la policía del cuadrante no le generaba confianza.

Es importante mencionar que se realizaron búsquedas en el chat y correo corporativo del colaborador con el fin de identificar si generó alguna alerta del cliente que justifique la consulta, con resultado negativo.

Se anexa detalle de los cheques cobrados

No. CHEQUE	VALOR	FECHA	HORA	FORMA DE PAGO	COBRADOR
664578	39,500,000.00	13/04/2020	11:28	Pago efectivo Oficina Soledad (481) usuario 001	ANA GABRIELA ZAPATA CC 1045715241
664573	47,500,000.00	14/04/2020	10:02	Pago efectivo Oficina Soledad (481) usuario 001	DERLIS DARIO CARDENAS CE 416705
664566	45,500,000.00	14/04/2020	10:01	Pago efectivo Oficina Soledad (481) usuario 001	DERLIS DARIO CARDENAS CE 416705
664590	47,000,000.00	24/04/2020	09:02	Pago efectivo Oficina Soledad (481) usuario 001	DERLIS DARIO CARDENAS CE 416705
664595	33,000,000.00	06/05/2020	08:50	Pago efectivo Oficina Soledad (481) usuario 001	DERLIS DARIO CARDENAS CE 416705

De acuerdo con los registros del sistema, el 14/04/2020 seguido al cobro de los cheques, el señor DERLIS DARIO CARDENAS realiza una consignación por valor de \$10.000.000 a la cuenta de ahorros 48600031964 a nombre de ORIANA ALEJANDRA ALVAREZ SALGADO.

Detalles del reclamo radicado.

Queja-Reclamo-Aclara: 8009706782 - Notas

[Atrás](#)

[Atrás](#) | [Nuevo](#)

- ! **Detalles** Introduzca una organización de servicios
- ! **Detalles** Introduzca una unidad organizativa de prestación de servicio
- ! **Responsable comercial EM00007043 no puede utilizarse**

4 Mensa

Clase texto: Log

Idioma: Español

Texto

Descripción probl.

14.08.2020 15:20:18 SZZAPAT

NOTA: SE ANEXA CORREO CON INFORMACION DEL CLIENTE

FRAUDE BANCA TRADICIONAL

estafa, cuál? • Tiempo de respuesta informado: 7 días hábiles

CHEQUE ROBADO EN BLANCO SIN GIRAR

• Usuario" szzapat • Llamada recibida en la extensión: 81442

• Observaciones, comentarios, información importante que indica el cliente: EL CLIENTE MANIFIESTA QUE DESCONOCE EL COBRO DE LOS CHEQUES

• ID del cliente:" 900752316 "

• Segmento del cliente (en SAP):" NEGOCIOS & INDEPEND

• ¿Cuál es el número de cuenta afectada? 008628866230

• ¿Cuáles son los números de los cheque robados y cuáles fueron pagados? "LL664578 39.500.000

LL664590 47.000.000

LL664566 45.500.000

LL664595 33.000.000

LL664573 47.500.000"

• ¿Estaban los cheques firmados y/o con sello? EL CLIENTE INDICA QUE NO ESTABAN FIRMANDOS Y ESTABAN EN BLANCO

• ¿Dónde guarda normalmente los cheques, alguien diferente a usted tiene acceso a los mismos? ESTAN BAJO LLAVE, EN LA OFICINA DE LA GENRENACIA

• ¿Realizó denuncia y/o intentó contraordenar los cheques? (fecha, hora y canal) NO REALIZO DENUNCIA, EL CLIENTE MANIFIESTA QUE YA SE PERCATO CUANDO ESTABAN COBRADOS SOLO CONTRA ORDENO 2 CHEQUES EL DÍA 2 DE AGOSTO EN LA SUCURSAL DE BOCAGRANDE EN LAS HORAS DE LA TARDE

• ¿Sospecha de alguna persona en específico? NO, EL SEÑOR JUAN INDICA QUE NINGUNA PERSONA DE LA EMPRESA

• Saldo protegido cliente origen: • Saldo protegido cliente receptor:

SOPORTES NECESARIOS PARA LA INVESTIGACIÓN

d. Validar si los colaboradores han sido alertados en pruebas y/o casos

De acuerdo con las validaciones realizadas, el colaborador JORGE LUIS NIEBLES CANDANOZA con fecha 20/05/20 fue alertado en la prueba justí-consultas por consultar al cliente LUIS RAFAEL LABARCES FANDIÑO CON C.C. 12.614.603; sin embargo, justificó la consulta argumentando que el cliente se había acercado a la sucursal, versión que fue ratificada por la Subgerente. Adicionalmente al revisar los registros de video se pudo evidenciar que efectivamente en el momento de la consulta el cliente se encontraba con el colaborador.

e. Revisar el Chat y correo corporativo de los colaboradores

Se realizan búsquedas tanto en el chat como en el correo corporativo de los colaboradores con el fin de identificar si comparten información relacionada con los clientes afectados o habla de los cobradores de cheques, con resultado negativo.

f. Revisar el movimiento transaccional de los colaboradores.

Se valida el movimiento transaccional de los colaboradores sin encontrar transacciones que generen alerta.

g. Validar si los colaboradores se consultan a sí mismos o consultan a sus familiares y relacionados.

De acuerdo con los registros del sistema, el colaborador JUAN ANTONIO GONZALEZ MEZA entre febrero y abril de 2020 consultó cinco veces a su cónyuge GYNEIDY JOHANA PEREZ MALDONADO, una vez a su hijo SAMUEL DAVID GONZALEZ PEREZ y once veces a sí mismo

El colaborador JORGE LUIS NIEBLES CANDANOZA se consultó a sí mismo once veces entre enero y mayo de 2020, no registran consultas a sus familiares.

3. CONCLUSIONES

En la investigación realizada se evidencia que DERLIS DARIO CARDENAS DUARTE con Cédula de Extranjería 416705 y ANA GABRIELA ZAPATA SARMIENTO con CC 1045715241 hacen parte de una banda de cobradores de cheques y participaron en el fraude del que fueron víctima 6 clientes por un valor total de \$1.134.096.150

NOMBRE	NIT	VALOR FRAUDE	DESCRIPCION
COLEGIO BRITANICO INTERNACIONAL	800197143	426,960,000.00	26 cheques hurtados de los cuales Ana Gabriela cobra tres por valor de \$117MM y Derlis uno por \$12MM
ORTEGON ROCHA Y CIA S EN C	890113945	128,200,000.00	6 cheques hurtados de los cuales Ana Gabriela cobra 2 por un valor total de \$79.3MM
MIGUEL EUGENIO TINOCO	73142279	48,000,000.00	1 cheque hurtado cobrado por Ana Gabriela
SUMINISTROS TEMPORALES	900225017	10,000,000.00	1 cheque hurtado cobrado por Ana Gabriela
INVERSIONES LR E HIJOS	900752316	212,500,000.00	5 cheques hurtados uno cobrado por Ana Gabriela y cuatro por Derlis
ENVASADORA DEL CARIBE	890112179	308,436,150.00	10 cheques gemeliados de los cuales Ana Gabriela cobra uno por \$32.7MM
TOTAL			1,134,096,150.00

Se evidencia compromiso del ex -colaborador del banco DAVID ENRIQUE VILLARREAL HEREIRA CC 1045717867 en la materialización del fraude del que fueron víctima los clientes SUMINISTROS TEMPORALES, MIGUEL EUGENIO TINOCO e INVERSIONES LR E HIJOS por un valor total de \$270.5MM, toda vez que previo al fraude consulta de forma injustificada información de los clientes y además realizó el pago de varios de los cheques fraudulentos.

El colaborador JORGE LUIS NIEBLES CANDANOZA consulta información del cliente INVERSIONES LR E HIJOS con NIT 900752316 a quien le hurtaron cinco cheques en blanco y los cobraron por un valor total de \$212.5MM; si bien las consultas realizadas por JORGE LUIS NIEBLES a dicho cliente fueron posterior al pago del primero de los cinco cheques, llama considerablemente la atención que consulte precisamente la firma y el saldo en presencia de un policía que justo acababa de hablar durante cinco minutos con la cobradora de uno de los cheques hurtados. Este hecho cobra mayor relevancia, dado que en la alerta la Subgerente hace referencia a la cercanía que JORGE LUIS NIEBLES tiene con la Policía, y en conversación telefónica además manifestó que la policía del cuadrante no le generaba confianza.

Dado lo anterior se recomienda realizar conversatorio con el colaborador JORGE LUIS NIEBLES CANDANOZA para que explique por qué consulta al cliente INVERSIONES LR E HIJOS; quien fue víctima de fraude mediante la modalidad de cheques hurtados, cuatro de ellos cobrados por DERLIS DARIO CARDENAS DUARTE quien de acuerdo con el audio recibido por dicho colaborador necesitaba hablar con él.

Se anexa el detalle de las consultas:

DOC EMPLEADO	USUARIO	SUC	SISTEMA	DESC CONSULTA	FECHA	HORA	DOCUMENTO CLIENTE	NOMBRE CLIENTE	CUENTA
1042435630	481 - 153	481	GOLF	CONSULTA DE FIRMAS POR PANTALLA	20200413	115829	900752316	INVERSIONES LR E HIJOS	8628866230
1042435630	481 - 153	481	GOLF	CONSULTA DE FIRMAS POR PANTALLA	20200413	120209	900752316	INVERSIONES LR E HIJOS	8628866230
1042435630	ASEOF48103	481	MEDELLIN	CONSULTA SALDO	20200413	120311	900752316	INVERSIONES LR E HIJOS	8628866230

Del colaborador JUAN ANTONIO GONZALEZ MEZA no se encontraron evidencias que lo vinculen con los hechos investigados; sin embargo, se evidencia que entre febrero y abril de 2020 consultó cinco veces a su cónyuge GYNEIDY JOHANA PEREZ MALDONADO, una vez a su hijo SAMUEL DAVID GONZALEZ PEREZ y once veces a sí mismo.

DATOS DE ELABORACIÓN Y REVISIÓN DEL DOCUMENTO

Elaborado por
Nancy Stella Cardona García
C.C.
43752345
Fecha de Elaboración
18 de agosto de 2020
Firma
Nancy Cardona

Barranquilla, 25 de agosto de 2020.

Señor

JORGE LUIS NIEBLES CANDANOZA

Coordinador Horario Extendido

Sucursal Soledad

Nos permitimos citarlo a reunión conforme al artículo 26 de la convención colectiva 2017-2020, la cual se llevará a cabo el jueves 27 de agosto a las 10:00 a.m., en las instalaciones de la gerencia de la sucursal soledad, para conocer sus explicaciones sobre los siguientes hechos:

El día 14 de agosto de 2020, el cliente INVERSIONES LR E HIJOS presentó reclamación ante el Banco (radicado No. 8009706782) informando sobre el pago que se hizo a cinco (5) cheques que le fueron hurtados, y que fueron cobrados por valor total de Doscientos Doce Millones Quinientos Mil Pesos (\$212.500.000).

Como resultado a la investigación concluida por la gerencia servicio de investigaciones especiales del Banco, producto a reclamación radicada por el cliente, se evidenció que usted, utilizando sus usuarios asignados (ASEOF48103 / 481- 153), el día 13 de abril de 2020 realizó sin justificación 3 consultas en el sistema Medellín /AS400 a las **condiciones de firma por pantalla, y consulta de saldo** a la cuenta No. 8628866230 del cliente que resultó víctima de fraude en la modalidad "pago de cheques hurtados".

El detalle de las consultas realizadas por usted en el sistema con sus usuarios asignados ASEOF48103 / 481- 153, son las siguientes:

USUARIO	SISTEMA	DESCRIP CONSULTA	FECHA	HORA	DOCUMENT O CLIENTE	NOMBRE CLIENTE	CUENTA
481 - 153	GOLF	CONSULTA DE FIRMAS POR PANTALLA	20200413	115829	900752316	INVERSIO NES LR E HIJOS	8628866230 ✓
481 - 153	GOLF	CONSULTA DE FIRMAS POR PANTALLA	20200413	120209	900752316	INVERSIO NES LR E HIJOS	8628866230 ✓
ASEOF48103	MEDELLIN	CONSULTA SALDO	20200413	120311	900752316	INVERSIO NES LR E HIJOS	8628866230 /

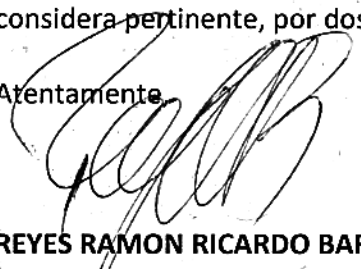
En el sistema de registro de atención de clientes QFLOW no se halló evidencia que el cliente INVERSIONES LR E HIJOS, ni su representante legal (quien está radicado en Cartagena - Bolívar) hayan registrado ingresos a las instalaciones de la sucursal Soledad para la fecha y hora que usted realizó las consultas.

El detalle de la información correspondiente a los cheques que le fueron hurtados al cliente reclamante, son los siguientes:

No. CHEQUE	VALOR	FECHA PAGO	HORA	FORMA DE PAGO	COBRADOR
664578	39,500,000.00	13/04/2020	11:28	Pago efectivo Oficina Soledad (481) usuario 001	ANA GABRIELA ZAPATA CC 1045715241
664573	47,500,000.00	14/04/2020	10:02	Pago efectivo Oficina Soledad (481) usuario 001	DERLIS DARIO CARDENAS CE 416705
664566	45,500,000.00	14/04/2020	10:01	Pago efectivo Oficina Soledad (481) usuario 001	DERLIS DARIO CARDENAS CE 416705
664590	47,000,000.00	24/04/2020	09:02	Pago efectivo Oficina Soledad (481) usuario 001	DERLIS DARIO CARDENAS CE 416705
664595	33,000,000.00	06/05/2020	08:50	Pago efectivo Oficina Soledad (481) usuario 001	DERLIS DARIO CARDENAS CE 416705

En este espacio usted podrá presentar las explicaciones que considere pertinentes sobre los hechos antes relacionados. Así mismo, en dicha reunión podrá estar asesorado, si lo considera pertinente, por dos (2) representantes del sindicato al que esté afiliado.

Atentamente,


REYES RAMON RICARDO BARRETO
Gerente Sucursal Soledad
Grupo Bancolombia

CC Hoja de Vida

 25 agosto 2020.
1:04:47.62

ACTA DE EXPLICACIONES

(DEBIDO PROCESO – ART. 26 Convención Colectiva de Trabajo 2017 - 2020)

<u>Lugar y fecha de realización</u> Soledad, 27 de agosto de 2020. Gerencia Sucursal Soledad.	
<u>Datos del trabajador citado a la diligencia.</u> - Nombre: JORGE LUIS NIEBLES CANDANOZA - Cargo: Coordinador Horario Extendido - Área: Sucursal Soledad. - N° Documento de identidad: 1042435630	<u>Datos de los entrevistadores.</u> - Nombre: REYES RICARDO BARRETO - Cargo: Gerente Sucursal Soledad - Nombre: GINA SALAS MIRANDA - Cargo: Subgerente Sucursal Soledad.
<u>Objetivo de la diligencia</u> Conocer sus explicaciones sobre los hechos relacionados en la comunicación de citación de debido proceso que recibió el día 25 de agosto, con respecto a 3 consultas que usted realizó el día 13 de abril de 2020 en el sistema (GOLF – MEDELLIN) con sus usuarios asignados ASEOF48103 / 481- 153, a las condiciones de firma por pantalla y saldo de la cuenta del cliente INVERSIONES LR E HIJOS NIT 900752316 (radicado en Cartagena), sin encontrarse presente su representante legal o autorizados en la sucursal Soledad para la fecha y horas de las consultas. El cliente presentó reclamación al Banco informando sobre el pago que se hizo a cinco (5) cheques que no giró y que le fueron hurtados, y cobrados por valor total de Doscientos Doce Millones Quinientos Mil Pesos (\$212.500.000), resultando víctima de fraude en la modalidad “pago de cheques hurtados”.	
<u>Otros participantes en la entrevista (nombres, áreas y/o sindicato al que pertenece)</u> - Nombre: XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX - Cargo: - Nombre: XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX - Cargo:	
<u>Duración de la entrevista:</u> Hora de inicio: 10:02 AM Hora de Finalización: 10:52 AM	

PREGUNTAS ESPECÍFICAS DEL CASO:

PREGUNTA # 1: ¿Por favor díganos cuánto tiempo lleva usted en la organización Bancolombia, y desde qué fecha desempeña el cargo de Coordinador Horario Extendido en la oficina Soledad?

Rta/ En la organización llevo 3 años y 8 meses, fui nombrado como coordinador para la oficina soledad en diciembre de 2018 y como tal, comencé a ejercer mi cargo abril de 2019.

PREGUNTA # 2: Conoce usted las funciones y procedimientos que le corresponde realizar conforme el cargo que desempeña como Coordinador Horario Extendido en esta sucursal?

ACTA DE EXPLICACIONES

(DEBIDO PROCESO – ART. 26 Convención Colectiva de Trabajo 2017 - 2020)

Rta/ Claro que sí.

PREGUNTA # 3: ¿Conoce usted la política de reserva bancaria (información sensible sujeta a reserva, y confidencialidad de la información) que tiene el código de ética y buen gobierno del grupo Bancolombia?

Rta / Si señor.

PREGUNTA # 4. ¿Conoce usted al cliente INVERSIONES LR E HIJOS NIT 900752316, ¿o su representante legal?

Rta / No señor.

PREGUNTA # 5. ¿Tiene o ha tenido usted alguna relación personal o comercial con el cliente mencionado en la pregunta anterior?

Rta/ No señor.

PREGUNTA # 6: Se logró evidenciar que el día 13 de abril de 2020 usted consultó en sistema con sus usuarios asignados ASEO48103 / 481- 153, las condiciones de firma por pantalla y saldo de la cuenta No. 8628866230 del cliente INVERSIONES LR E HIJOS NIT 900752316, y no se halló evidencia que hubiese ingresado a la sucursal Soledad. De hecho, usted se encontraba atendiendo a una persona completamente diferente al cliente al momento de efectuar las consultas.

¿Explique los motivos porque usted lo consultó al cliente sin estar presente, y además confirme si contó con la autorización del cliente para realizar dichas consultas?

Rta/ A finales de diciembre o principios de enero, tuvimos un impase con la Sra Ana con un cheque que iba a ser cobrado por ventanilla, dicho cheque por consulta de la cajera que la estaba atendiendo en su momento presentaba inconsistencia en las firmas, razón por la cual como coordinador decidimos visar las firmas y evidenciamos que efectivamente había unas inconsistencias, razón por la cual el cheque fue devuelto.

Se le informo a la persona que posteriormente para el pago nos debía confirmar la firma ya que no era legible y no era igual a la registrada en el sistema, después de esto la persona vuelve nuevamente a la oficina y se le hace el pago del cheque. Recuerdo que el nombre de la cuenta era del colegio Berckley International School. Cabe resaltar que la semana siguiente la cliente llega nuevamente a la oficina y pasa directamente a caja sin tomar el turno, razón por la cual le llamo la atención al cajero al preguntarle porque la llamo sin turno, ya que había una actitud sospechosa de la persona.

Tiempo después esta misma persona se acerca a la oficina donde inmediatamente es abordada por el personal de la policía bancaria, le hacen monitoreo de la cedula y estas cosas, cosa que me causó curiosidad y me acerco a los policías a preguntarles el porque le piden su documentación y ellos me dicen que es porque la persona estaba o está involucrada en algún proceso de fraude.

Posterior a eso, llega el día 13 de abril, veo a la persona nuevamente en la oficina que llega directamente al puesto de mi compañero en caja y le hacen el pago de un cheque, después de eso por decisión propia decido entrar en mi aplicativo GOLF, entro a la 9001, coloco el usuario de mi compañero que era 001 y entro a la última operación que era el pago de este ultimo cheque por una valor de \$39.500.000, lo recuerdo completamente. De esta tomo el número de la cuenta, verifico el nombre y consulto la firma para salir de dudas si era la misma cuenta que anteriormente ellos estaban cobrando cheques, de pronto lo hice, quise indagar por mis propios medios, ir un poco más allá, cosa que no era el proceso correcto, eso lo reconozco totalmente, más sin embargo ante mis sospechas de lo que podría pasar o podría estar sucediendo decidí contarle a mi subgerente lo que estaba pasando que es que había una persona que frecuentaba

ACTA DE EXPLICACIONES

(DEBIDO PROCESO – ART. 26 Convención Colectiva de Trabajo 2017 - 2020)

mucho la oficina y que estaba pasando sin turno donde mi compañero, razón por la cual mi subgerente y yo quedamos atentos que si la persona llegaba nuevamente a la oficina yo le daba aviso para confirmar el pago de estos cheques.

Después de ese día por razones que desconocemos no volvimos a ver más a la señora en la oficina, después entro en aislamiento preventivo por la situación del COVID y en el aislamiento me entero del despido de mi compañero, por que estuvo involucrado en un proceso de fraude con cheques pagados y ahí es donde confirmo mis sospechas.

Reconozco que tuve un mal proceso a la hora de consultar la cuenta del cliente, se que no estuvo bien, que el primer filtro era pasarlo por la línea de ética, pero como era una sospecha, no estaba seguro, no me atreví a hacerlo, sin embargo, puse al tanto a mi subgerente de la situación.

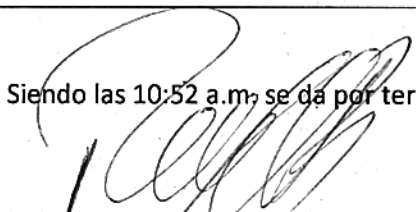
Otra cosa que quiero agregar, por respeto a mis principios, por respeto a mis directivos, gerentes, subgerentes, al cliente, de mi parte no hubo filtro de información de reserva bancaria.

Con respeto a la pregunta si contaba con autorización del cliente para realizar dicha consulta, no tenía su autorización. Y con relación al turno que había en q Flow, se me habría olvidado cerrar el turno anterior.

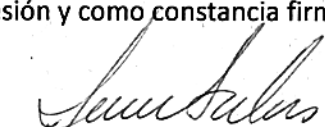
OBSERVACIONES:

Para terminar la diligencia, se procedió a leer el acta completamente donde el funcionario Jorge Niebles estuvo de acuerdo con la información contenida, y siendo las 10:52 am se da por terminada la sesión.

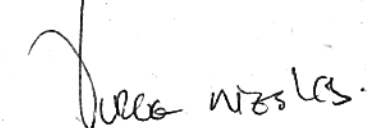
Siendo las 10:52 a.m. se da por terminada la sesión y como constancia firman los que en ella participaron.


REYES RICARDO BARRERTO

Gerente de sucursal Soledad


GINA SALAS MIRANDA

Subgerente Sucursal Soledad


JORGE LUIS NIEBLES CANDANOZA

Coordinador Horario Extendido

Soledad, 28 de agosto de 2020.

Señor

JORGE LUIS NIEBLES CANDANOZA

Coordinador Horario Extendido

Sucursal Soledad.

Le informamos que BANCOLOMBIA S.A. ha decidido dar por terminado en forma unilateral y con **justa causa**, a partir de la fecha, el contrato de trabajo suscrito con usted, con fundamento en el artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, subrogado por el artículo 7 del Decreto L. 2351 de 1965, literal a) numeral 6), en concordancia este último con los artículos 55 y 58 numerales 1) y 5) del mismo texto normativo; así como con los Artículos 55 literales e), i) y m); artículo 60 numerales 1), 2) y 11); y artículo 67 literales c), d), y f) del Reglamento Interno de Trabajo de la Institución. Así como con fundamento en el Código de Ética de la Entidad.

Los hechos en los que se fundamenta la decisión adoptada por el Banco fueron conocidos recientemente y son los siguientes:

Usted, en el ejercicio de sus funciones como coordinador horario extendido de la sucursal soledad, incumplió gravemente labores para las cuales fue contratado, ya que no observó ni cumplió parámetros establecidos en el Reglamento Interno de Trabajo, el Código de Ética de la Entidad, y obró en contravía de los valores corporativos de Bancolombia S.A.

Lo anterior, a raíz de reclamación instaurada el día 14 de agosto de 2020 por INVERSIONES LR E HIJOS NIT 900752316 (radicado No. 8009706782) quien manifestó ser víctima de fraude en su cuenta No. 8628866230 por pago de cinco (5) cheques que no giró y que le fueron hurtados, la Gerencia de Investigaciones Especiales del Banco logró identificar mediante investigación que adelantó y que concluyó el 18 de agosto, que usted realizó consultas a la información confidencial del cliente sin justificación o autorización alguna por parte de él, ni de su superior, y con el agravante que fue víctima de fraude posterior a las consultas que le realizó.

En efecto, el día 13 de abril de 2020, usted encontrándose en las instalaciones de la oficina Soledad realizó consultas sin justificación en sistema a las condiciones de firma por pantalla y saldo de la cuenta del cliente INVERSIONES LR E HIJOS NIT 900752316 con sus usuarios asignados de horario extendido ASEOF48103 / 481- 153, quien posteriormente fue víctima de fraude en la modalidad "pago de cheques hurtados" por valor total de Doscientos **Doce Millones Quinientos Mil Pesos (\$212.500.000)**, títulos que fueron girados por los defraudadores quienes falsificaron su firma registrada ante el Banco y los cobraron en las instalaciones de la oficina Soledad, así:

No. CHEQUE	VALOR	FECHA PAGO	HORA
664578	39,500,000.00	13/04/2020	11:28
664573	47,500,000.00	14/04/2020	10:02
664566	45,500,000.00	14/04/2020	10:01
664590	47,000,000.00	24/04/2020	09:02
664595	33,000,000.00	06/05/2020	08:50

El detalle de las consultas FIRMA POR PANTALLA y CONSULTA DE SALDO realizadas por usted el día 13 de abril de 2020 en el sistema con sus usuarios asignados ASEOF48103 / 481- 153, al cliente reclamante, sin justificación alguna, son las siguientes:

USUARIO	SISTEMA	DESCRIP	FECHA	HORA	DOCUMENTO	NOMBRE	CUENTA
481 - 153	GOLF	CONSULTA CONSULTA DE FIRMAS POR PANTALLA	20200413	115829	900752316	CLIENTE INVERSIO NES LR E HIJOS	8628866230
481 - 153	GOLF	CONSULTA CONSULTA DE FIRMAS POR PANTALLA	20200413	120209	900752316	CLIENTE INVERSIO NES LR E HIJOS	8628866230
ASEOF48103	MEDELLIN	CONSULTA CONSULTA SALDO	20200413	120311	900752316	CLIENTE INVERSIO NES LR E HIJOS	8628866230

Se logró determinar en la investigación adelantada, que el día 13 de abril de 2020 en las horas que efectuó las consultas en sistema con usuarios ASEOF48103 / 481- 153, usted se encontraba atendiendo a una persona totalmente diferente al cliente reclamante, de hecho, no se encontraron registros en el sistema Q-Flow donde se evidencie que el cliente INVERSIONES LR E HIJOS NIT 900752316 o su representante legal haya estado en la sucursal Soledad para la fecha y hora de las consultas.

De lo anterior se concluye que usted aprovechando su condición de empleado del Banco, observó de manera indebida y sin justificación alguna, información privilegiada, sensible y reservada del cliente reclamante sin que usted tuviera la necesidad de acceder de esa manera a su información, o tuviese que utilizarla para un fin relacionado con el desempeño de las mismas, ya que éste cliente no hace parte de su base, no es cliente de ésta oficina, de hecho, el cliente está radicado en otra ciudad diferente como es Cartagena (Bolívar).

De lo anterior es posible concluir que usted aprovechando su condición de empleado del Banco, observó y compartió de manera indebida y sin justificación alguna, información privilegiada, sensible y reservada del cliente mencionado anteriormente sin que usted tuviera la necesidad de acceder de esa manera a la información del cliente, o tuviese que utilizarla para un fin relacionado con el desempeño de las mismas.

Con su comportamiento, usted además incurrió en una grave falta al Código de Ética de esta Entidad, donde se enuncian los principios y reglas de conducta que buscan guiar la actitud y el comportamiento de los empleados de BANCOLOMBIA, de acuerdo con los principios de ética, transparencia, y honestidad, dispuestos para el manejo de la información confidencial y privilegiada de nuestros clientes, establecidos en la **SECCIÓN 4: NUESTRO MANEJO DE LA INFORMACIÓN**, de dicho código institucional.

Resulta claro que la información que reposa en el sistema del Banco correspondiente al manejo de las cuentas de nuestros clientes, es de carácter sensible y goza de reserva, y cualquier uso indebido

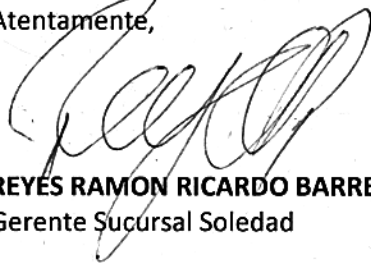
que se haga de ésta información, coloca en riesgo los recursos que se encuentran depositados en sus cuentas. En estos casos que nos ocupan, las consultas realizadas por usted sin justificación alguna, generó al Banco afectación en su imagen frente al cliente, además graves perjuicios económicos, ya que generó a cargo de este, la devolución de los dineros al cliente reclamante.

Con la finalidad de darle la oportunidad de que presentara sus explicaciones y justificaciones sobre los hechos aquí mencionados y así garantizarle el derecho a defensa, en cumplimiento del Art. 26 de la Convención Colectiva de Trabajo 2017-2020 usted fue citado a una reunión el día 27 de agosto de 2020 a la hora de las 10:00 a.m. en las instalaciones de la Gerencia la oficina Soledad, donde participaron: Reyes Ricardo Barreto - Gerente de Sucursal, y Gina Salas Miranda – Subgerente, y así usted pudiera rendir las explicaciones pertinentes, sin embargo una vez analizadas no satisfacen ni justifican su irregular proceder, por lo tanto no son aceptadas por el Banco.

La gravedad de los hechos anteriormente descritos no responde a la confianza que la Institución le depositó al designarlo en su cargo de coordinador horario extendido, y además constituyen una clara y ostensible violación de las normas y reglamentos establecidos por el Banco, y en consecuencia dan lugar a la terminación unilateral y con justa causa de su contrato de trabajo.

Le agradecemos hacer entrega de los elementos de trabajo a usted asignados y del carné que la identificaba como empleado del Banco. Oportunamente estarán a su disposición las prestaciones que le corresponden y demás acreencias laborales.

Atentamente,



REYES RAMON RICARDO BARRETO
Gerente Sucursal Soledad

CC Hoja de Vida

El colaborador decide no firmar la carta entregada.

Testigo:

Gina Marcela Salas Miranda - Subgerente Of Soledad.

cc: 1129.576.613



Fecha: 28 Agosto 2020

Hora: 10:29 am.



Código de **ÉTICA Y CONDUCTA** del Grupo Bancolombia



Una cultura basada en la
responsabilidad, el respeto
y la **cercanía**



► CARTA DE PRESENTACIÓN

Estimados Colaboradores,

Para el Grupo Bancolombia ustedes son la base que apalanca el futuro del negocio; es su conducta diaria, coherente con los valores del Grupo Bancolombia, la que nos permite asegurar una sólida reputación de largo plazo.

Para que ello sea así, es imprescindible que los valores y estándares éticos no sean impuestos, sino que reflejen aquellos que hacen parte de nuestro ADN. De allí que en los últimos meses hayamos trabajado con un grupo representativo de colaboradores quienes desde diferentes roles acompañaron la actualización de nuestro **Código de Ética y Conducta**.

Con el Código que aquí les presentamos, reafirmamos nuestro compromiso con la construcción de una cultura ética que actúa siempre con apego a la ley.

Juntos hemos acordado que trabajaremos para asegurar ofrecer una experiencia superior para nuestros clientes, ser fuente de orgullo para nuestros empleados y generar valor para nuestros accionistas, de manera sostenible.

Nuestros valores y los estándares éticos han sido siempre el punto de partida en nuestras relaciones con los diferentes grupos de interés, orientando nuestras decisiones y acompañando la creación, desarrollo, promoción y ejecución en la forma como hacemos negocios en todas las geografías en las que tenemos presencia.



JUAN CARLOS MORA
Presidente Bancolombia

A todos los participantes en este proceso de construcción, nuestro agradecimiento; sus aportes permitieron que nuestro Código sea una guía de referencia para que cualquier colaborador que en su día a día enfrente un dilema sobre cómo comportarse en determinada situación, elija el camino correcto, incluso cuando no sea el más fácil o cuando represente sacrificar su interés personal.

Todos podemos contribuir a cimentar nuestra cultura ética, reportando conductas indebidas sobre las que tengamos conocimiento. Este Código es una herramienta para aprender cómo hacerlo y ofrece garantías contra cualquier represalia, de forma que no exista temor a reportar estas conductas. Los invitamos a leer cuidadosamente este Código y a remitirse a él cuando tengan dudas sobre cómo vivir los valores del Grupo Bancolombia. En el Código también encontrarán información sobre a dónde recurrir para obtener consejo o asesoría sobre su interpretación.

Un cordial saludo,

JUAN CARLOS MORA
Presidente Bancolombia



► ÍNDICE

1	Introducción y alcance	Pág. 04
2	Nuestros valores y la forma en que nos relacionamos con los distintos grupos de interés y el medio ambiente	Pág. 06
3	Nuestra perspectiva frente a los colaboradores	Pág. 11
4	Nuestro manejo de la información	Pág. 14
5	Nuestra gestión de inversiones personales	Pág. 19
6	Nuestro actuar frente a los conflictos de interés	Pág. 26
7	Administración de nuestros activos	Pág. 36
8	Nuestro aporte a la lucha contra los crímenes financieros	Pág. 38
9	Nuestros mecanismos de apoyo al fomento de una cultura ética	Pág. 43



Introducción **y alcance**



1

1.1 Nuestra larga trayectoria como Grupo Bancolombia (en adelante “Grupo Bancolombia” o “Grupo”) se ha caracterizado por los negocios responsables con los cuales impulsamos el desarrollo de los países en que operamos.

1.2 En nuestras decisiones siempre han primado el apego a la ley, el sentido ético y la integridad sobre los resultados comerciales inmediatos, pilares sobre los que hemos logrado un crecimiento sostenido. Hoy tenemos una posición de liderazgo que nos permite marcar tendencia, por lo que nuestro desafío y responsabilidad es continuar creciendo de forma sostenible y construyendo una sociedad mejor.

1.3 El Código de Ética y Conducta es una herramienta que nos apoya en ese desafío; recoge nuestros valores, lo que éstos significan y la forma en qué los colaboradores debemos aplicarlos cuando nos relacionamos entre nosotros y con los diferentes grupos de interés.

1.4 El Código establece reglas específicas de conducta que son de obligatorio cumplimiento para todos los colaboradores del Grupo que, para propósitos exclusivos de este Código, son los miembros de las Juntas Directivas o Consejos de Administración, la Alta Gerencia¹, los equipos Directivos de cada una de las Compañías del Grupo Bancolombia y los demás empleados y aprendices de todas las entidades del Grupo, así como ciertos terceros con quienes tenemos relación y que se acogen a nuestro Código (en adelante los “Colaboradores”).

1.5 Las disposiciones del Código de Ética y Conducta no pueden regular todo nuestro actuar, ni anticipar todos los desafíos de conducta que enfrentamos los Colaboradores. Es por ello que el Código no sustituye el buen criterio, el sentido común y la prudencia que debemos tener en todo momento y circunstancia, para que nuestro pensar y actuar estén en sintonía con el deber ser.

1.6 En razón a que la ética traspasa las barreras geográficas y culturales, este Código es de alcance corporativo y fue aprobado por las Juntas Directivas o Consejos de Administración de cada una de las entidades del Grupo Bancolombia. El Código se encuentra publicado y a disposición de la comunidad en general, en nuestras páginas corporativas.

1.7 El Comité de Ética Corporativo imparte lineamientos para su divulgación, realización de actividades de sensibilización y evaluación, así como para su actualización, actividades éstas que son responsabilidad de la Vicepresidencia Jurídica Corporativa y la Secretaría General por intermedio de sus dependencias corporativas y en las diferentes entidades que integran el Grupo.

1. Estos son los Presidentes (o cargo equivalente) y los Vicepresidentes Corporativos.



Si tiene dudas, requiere asesoría o debe revelar información, contacte al **área de Cumplimiento** usando el QR o en el correo: **compliance@bancolombia.com.co**



Nuestros valores y la forma en que nos relacionamos con los distintos **grupos de interés** y el medio ambiente



2

2.1 En el Grupo Bancolombia estamos comprometidos con la promoción, el respeto y el reconocimiento de los derechos humanos, que son prerrogativas básicas, inherentes y esenciales de las personas, que buscan garantizar la dignidad, igualdad y el desarrollo de los individuos. Para dar cumplimiento a esta premisa, los valores corporativos que rigen nuestro modelo de actuación son la responsabilidad, el respeto y la cercanía.

2.2 Para garantizar su aplicación en todas las esferas de nuestra influencia empresarial, es importante que las políticas de sostenibilidad, el Código de Buen Gobierno o Gobierno Corporativo, y el presente Código de Ética y Conducta estén alineados con dichos valores y es fundamental que el actuar de nuestros Colaboradores, individualmente considerados y en las redes de trabajo, sea coherente con los mismos, de acuerdo con las siguientes definiciones:



Responsabilidad es cumplir con nuestros compromisos; empoderarnos de las situaciones y no esperar a que otros las resuelvan; tomar la iniciativa y enfocarnos en el logro de nuestros objetivos con altos estándares de desempeño.



Respeto es actuar con un lenguaje y comportamiento que refleja que valoramos a los demás, los reconocemos y nos interesamos por su bienestar; comprendemos que todos tenemos características, capacidades y puntos de vista diferentes.



Cercanía es interesarnos de manera genuina por el otro, escucharlo con interés para conocer sus necesidades y construir relaciones basadas en la calidez y la confianza.

2.3 Nuestros Colaboradores deben ser íntegros, fundamentando todas sus acciones del día a día sobre principios éticos y obrando siempre con transparencia.

2.4 En el día a día, nuestros Colaboradores se relacionan individual o colectivamente con la comunidad en general y con diferentes grupos de interés. En relación con las comunidades a las que pertenecemos y en las que operamos, nuestros Colaboradores deben tener presente que en el Grupo Bancolombia buscamos hacer de la actividad financiera un elemento de progreso, que aporta a la construcción de una sociedad más equitativa y contribuye al desarrollo económico, social y ambiental de los países donde tenemos presencia.

2.5 Frente a los diversos grupos de interés, nuestros Colaboradores deben actuar de manera competente, integrando sus fortalezas individuales, técnicas y de relacionamiento, para lograr resultados sobresalientes, teniendo particularmente en cuenta lo que a continuación se establece para cada grupo de interés.

2.6 CONSUMIDORES FINANCIEROS. Todos nuestros Colaboradores deben entender que el propósito del Grupo es generar preferencia y satisfacción en nuestros clientes y contribuir a hacer realidad sus sueños. A partir de la responsabilidad, los Colaboradores deben en todo momento:

- a. **Promover un ambiente de atención** eficiente y efectivo, que inspire confianza.
- b. **Atender las solicitudes**, reclamaciones y requerimientos de los consumidores financieros (potenciales clientes, clientes y usuarios), conforme a la ley y regulaciones vigentes y a las promesas de servicio acordadas.

c. **Dar a conocer tanto los diferentes canales y mecanismos** establecidos por las Compañías del Grupo para atender sus reclamaciones, como la figura del Defensor del Consumidor Financiero o estructura de atención del cliente según corresponda a cada país.

2.7 Suministraremos información cierta, suficiente y clara que permita a los consumidores financieros conocer adecuadamente sus derechos y obligaciones, así como los costos de los diferentes productos, canales y servicios. Para ser cercanos a nuestros clientes, nos esforzaremos en conocerlos y anticipar sus necesidades, de tal forma que podamos sorprenderlos de manera positiva.

2.8 ACCIONISTAS. Nuestros Colaboradores deben retarse permanentemente para que la organización alcance un desempeño superior y genere valor para sus accionistas. De igual forma, en sus relaciones con los accionistas, darán estricto cumplimiento a las disposiciones del Código de Buen Gobierno y cumplirán los deberes y responsabilidades a los que están comprometidos.

2.9 AUTORIDADES Y ENTES DE SUPERVISIÓN, VIGILANCIA Y CONTROL. Las relaciones que nuestros Colaboradores tengan con los entes de supervisión, vigilancia y control, así como con otras autoridades y entes públicos de los países en que el Grupo tiene presencia, se darán dentro del marco de la ley, con respeto y cordialidad, y velando por cumplir con todos los compromisos que surjan frente a estos.

2.10 PROVEEDORES. Nuestros Colaboradores obrarán con transparencia y responsabilidad en los procesos de selección y contratación de proveedores, buscando contar con equipos que, comprometidos con el más alto desempeño, estén alineados con nuestros valores, estándares éticos y compromiso con la sostenibilidad.

2.11 Seremos objetivos y fundamentaremos nuestras decisiones en criterios técnicos, profesionales, transparentes y éticos, velando por detectar y gestionar los conflictos de interés. Los procesos que adelantemos con ocasión de estas contrataciones deberán garantizar la mejor relación costo beneficio para el Grupo Bancolombia al momento del contrato y durante la relación comercial, teniendo en consideración el conocimiento del proveedor, la evaluación del mismo, la oferta de bienes y servicios y la cotización de precios, entre otros.

2.12 COMPETIDORES. La sana, libre y leal competencia será un elemento básico en todas nuestras operaciones y relaciones con otras entidades financieras y no financieras. Por tal razón, nuestros Colaboradores se abstendrán, entre otros, de:

- a. **Hacer comentarios que puedan afectar la imagen** de los competidores o contribuir a la divulgación de rumores sobre ellos.
- b. **Realizar actos tendientes a generar confusión o engaño** entre sus clientes.
- c. **Incurrir en prácticas anticompetitivas** que incluyen acuerdos tendientes a limitar o restringir la libre competencia, el abuso de la posición dominante y los actos restrictivos de la competencia.

2.13 MEDIOS DE COMUNICACIÓN Y OPINIÓN PÚBLICA. En el Grupo, a través de los canales establecidos para tal fin, los voceros autorizados, y en los casos en que no esté prohibido por la regulación, suministraremos información corporativa acorde con nuestra estrategia de comunicación, de manera que con la misma se pueda informar y sensibilizar a la opinión pública sobre las actividades que adelantamos, nuestros productos, canales y servicios. De esta manera contribuimos también a la educación e inclusión financiera.

2.14 Toda información relevante que el Grupo divulgue al mercado, en cumplimiento de las normas nacionales y extranjeras, responderá a los criterios de veracidad, claridad y oportunidad.

2.15 Los Presidentes (o cargo equivalente) de las Compañías del Grupo y los Colaboradores que expresamente tengan atribución para ello, serán los únicos voceros autorizados de sus respectivas entidades y desde la cercanía promoverán, en todo momento, relaciones cordiales y amables con los medios de comunicación y, en general, con la opinión pública.

2.16 **COLABORADORES.** Las relaciones entre Colaboradores deberán adherirse a los valores del Grupo y fundamentarse en la integridad, dando estricto cumplimiento a las normas señaladas en el Reglamento Interno de Trabajo, el Código de Buen Gobierno y el presente Código de Ética y Conducta. Nuestros Colaboradores son responsables de buscar que predominen las formas de trabajo colaborativas, en las que se sumen las habilidades de las diferentes personas,

se rompan las barreras geográficas, se promueva el aprendizaje para el cambio de rutinas, se valore la diversidad y equidad de género y las diferentes formas de aproximación a los temas.

2.17 Los miembros de Juntas Directivas o Consejos de Administración de las compañías del Grupo Bancolombia son quienes definen nuestro tono ético, orientan nuestra conducta y exigen que los resultados del negocio sean el reflejo de conductas íntegras, con apego a la ley y al presente Código.

2.18 Los Colaboradores que tienen una posición de liderazgo en cualquiera de las Compañías del Grupo son responsables de promover, desde el ejemplo, la cultura basada en los valores de responsabilidad, respeto y cercanía, empoderar a los Colaboradores para lograr los mejores resultados a partir de un obrar íntegro, y acompañarlos en la construcción y fomento de la ética. Deben estar alerta a detectar situaciones en donde sus Colaboradores enfrenten dilemas éticos para ayudar a resolverlos, involucrando al área de Cumplimiento cuando



Cuando nuestros Colaboradores participen en redes sociales u otras plataformas de comunicación masiva (**WhastApp, Messenger, Instagram, YouTube, Twitter**), deben tener especial cuidado de expresar solamente posiciones personales y adherirse a **las siguientes reglas:**

- **Abstenerse de comunicar o divulgar información** que pueda dañar la imagen o el prestigio del Grupo, sus marcas, ejecutivos y colaboradores o de terceras personas.
- **Abstenerse de incluir información de los negocios del Grupo**, sin perjuicio de que puedan replicar la que las entidades del Grupo han publicado oficialmente.
- **Abstenerse de incurrir en, o promover, insultos personales, obscenidades o cualquier tipo de lenguaje ofensivo.** El Grupo Bancolombia rechaza la discriminación de cualquier naturaleza.
- **Abstenerse de hacer uso de la condición de empleado del Grupo Bancolombia para impulsar alguna posición o iniciativa**, sin perjuicio de que en nuestros perfiles mencionemos dónde trabajamos y el cargo que ocupamos.
- **El lenguaje utilizado debe enaltecer los valores** de respeto, responsabilidad y cercanía.

sea necesario para obtener asesoría para su gestión correcta y oportuna. Asimismo, tienen la responsabilidad de conocer a sus Colaboradores, de manera que puedan gestionar riesgos conductuales.

2.19 ENTIDADES PÚBLICAS, SUS FUNCIONARIOS Y EMPLEADOS. Las entidades y autoridades públicas nos proveen un marco de actuación e insumos esenciales para el desarrollo de nuestros negocios. Nuestras interacciones con éstas y sus funcionarios o empleados deberán conducirse siempre dentro del marco de la ley, la transparencia y las sanas prácticas comerciales, en un marco de respeto, espíritu de colaboración y bajo los principios definidos por el Grupo Bancolombia, particularmente el de cero tolerancia con los actos de corrupción.

2.20 En el Grupo Bancolombia estamos comprometidos con la conservación del medio ambiente y los recursos naturales. Por ello, respaldamos e impulsamos iniciativas que promueven negocios sostenibles.

2.21 Emprendemos acciones orientadas a generar conciencia ambiental, estableciendo alianzas con los sectores público y privado, organizaciones no gubernamentales (ONGs) y la comunidad en general, encauzadas a temas ambientales. Así mismo, animamos a nuestros Colaboradores a participar activamente como voluntarios en diferentes proyectos de sostenibilidad con el objetivo de trabajar en beneficio de las comunidades más necesitadas.

2.22 Evaluamos aspectos ambientales y sociales de proyectos que financiamos o en que invertimos y orientamos a nuestros clientes a la implementación de proyectos y actividades responsables con el medio ambiente.

2.23 En el Grupo también apoyamos programas sociales de alto impacto que contribuyen a la construcción de capital humano y a reducir la inequidad.



Si tiene dudas, requiere asesoría o debe revelar información, contacte al **área de Cumplimiento** usando el QR o en el correo: **compliance@bancolombia.com.co**



Nuestra perspectiva **frente a los colaboradores**



3



“Nuestros Colaboradores son la esencia del Grupo Bancolombia”.

3.1 Nuestros Colaboradores son la esencia del Grupo Bancolombia. Son ellos quienes despliegan nuestra estrategia y modelo de negocios y quienes, a través de sus actos, nos han dado nuestra reputación. Con un actuar consistente con los marcos legales aplicables y con este Código de Ética y Conducta, pueden hacer que el Grupo continúe protegiendo y fortaleciendo su reputación.

3.2 De allí que en el Grupo pongamos gran énfasis en la selección de nuestros Colaboradores, con el objetivo de asegurar que quienes son invitados a integrar el Grupo Bancolombia reflejen nuestra identidad y nuestra cultura. Las prácticas de selección y contratación en cada una de las Compañías que integran el Grupo están orientadas a identificar y vincular personas que no solo sean competentes y talentosas, sino que además reflejen lo que somos y en lo que creemos en el Grupo Bancolombia.

3.3 Estas prácticas de selección son justas y transparentes. Se basan en criterios objetivos y en el mérito de los candidatos, con independencia de su estado civil, género u orientación sexual, raza, etnia, religión, cultura, afinidad política, o cualquier discapacidad física. En el Grupo Bancolombia repudiamos cualquier clase de discriminación y nos esforzamos por incorporar diferentes perspectivas en todo lo que hacemos, mediante la búsqueda de un grupo diverso de Colaboradores. Adicionalmente, contamos con mecanismos de gestión del talento humano como valoraciones de desempeño y diferentes programas para el desarrollo de las competencias de nuestros colaboradores y líderes que buscan, entre otras, propiciar espacios de reflexión y comunicación abierta y asertiva.

3.4 Estamos comprometidos con ofrecer igualdad en las oportunidades de desarrollo profesional y un ambiente de trabajo sano y apropiado, con relaciones basadas en los valores del Grupo. Con el propósito de evitar incentivos inadecuados que vulneren la integridad que promueve el Grupo y promover ventas responsables, cuidamos que la remuneración variable sea consistente con el desempeño, tenga límites y no constituya la principal fuente de ingreso de nuestros Colaboradores.

3.5 Rechazamos toda forma de empleo ilegal o abusiva, el irrespeto y maltrato, incluyendo, el acoso laboral o sexual, la intimidación o el abuso físico o psicológico. Todos nuestros Colaboradores, sin distinción, deben fomentar relaciones basadas en el respeto por la dignidad de los demás, propiciando un ambiente de trabajo positivo y armonioso. Cualquier queja que presenten nuestros Colaboradores en relación con el irrespeto o maltrato en el lugar de trabajo será revisada y atendida de manera inmediata y si se determinase que la queja es fundada, se tomarán las más estrictas acciones correctivas.

3.6 La seguridad y la salud laboral de nuestros Colaboradores son fundamentales para el logro de nuestras metas y por ello velamos por ofrecer un ambiente de trabajo sano, productivo y eficiente, donde todos nuestros colaboradores tengan la oportunidad de desarrollar al máximo sus capacidades y aptitudes.

3.7

Nuestra cultura de administración integral del riesgo promueve la autogestión y el autocontrol, lo que implica que, las actividades desarrolladas por las áreas de control y de auditoría son complementarias a las de los directos responsables de ejecutar los procesos y subprocesos. Todos nuestros Colaboradores son responsables de conocer y cumplir con las políticas internas del Grupo Bancolombia y los controles asociados a sus funciones. Para apoyarlos en esta responsabilidad, el Grupo diseña cursos de formación, algunos de los cuales tienen carácter obligatorio y se deben completar anualmente.

3.8

Las responsabilidades de nuestros Colaboradores frente al Grupo Bancolombia deben tener prioridad sobre otras relaciones laborales o de negocio, y otras actividades externas que adelanten con o sin ánimo de lucro. Es por ello que nuestros Colaboradores que vayan a emprender actividades externas que puedan afectar el cumplimiento de sus responsabilidades, deberán contar con la aprobación de su superior jerárquico. La participación de nuestros Colaboradores en juntas directivas o comités de terceros, incluidas entidades sin ánimo de lucro, requerirá de autorización del superior jerárquico (quien, para sedes administrativas, deberá ser Director o tener cargo equivalente o superior y para sucursales o agencias deberá ser Gerente de Zona o Regional). Salvo que la participación se dé en cumplimiento de instrucciones de la compañía del Grupo para la cual labora el Colaborador, ésta será a título estrictamente personal y los Colaboradores, utilizando su buen criterio, se abstendrán de participar en deliberaciones o discusiones que involucren al Grupo Bancolombia o que puedan

resultar en conflicto de interés. En caso de inquietudes, podrán elevarse consultas a las áreas jurídica y de cumplimiento, que brindarán orientación.

3.9

Respetamos y promovemos el ejercicio de los derechos individuales, incluido el ejercicio de los derechos políticos, de nuestros Colaboradores. Nuestros Colaboradores que decidan participar en política (incluido mediante la postulación a cargos de elección popular o el ejercicio de cargos públicos o diplomáticos) lo deberán informar a su superior jerárquico y a la Vicepresidencia de Gestión Humana y hacerlo a título exclusivamente personal, velando porque no se afecte su objetividad profesional y porque el tiempo dedicado a dichas actividades no interfiera con el desarrollo de sus funciones o su horario de trabajo. Adicionalmente, no realizarán actividades de proselitismo dentro de las instalaciones de las compañías del Grupo. Tampoco deberán utilizar su vinculación con el Grupo para promover los fines de la actividad política.

3.10

En el Grupo Bancolombia respetamos la vida privada de nuestros Colaboradores y sus espacios diferentes a los laborales, siempre con la expectativa que en todo momento y lugar se mantenga un compromiso pleno y un comportamiento coherente con nuestros valores corporativos y con las leyes aplicables. Es por ello que, en caso de presentarse comportamientos de nuestros Colaboradores en la sociedad que atenten contra dichos valores y contra nuestra reputación, actuaremos para preservarlos, con apego a las leyes laborales que resulten aplicables en cada una de las compañías del Grupo.



Si tiene dudas, requiere asesoría o debe revelar información, contacte al **área de Cumplimiento** usando el QR o en el correo: **compliance@bancolombia.com.co**



Nuestro manejo **de la información**



4

4.1

Nuestro crecimiento sostenible está asociado al uso responsable, custodia y disponibilidad de la información que cada una de las compañías del Grupo posee sobre sus actividades, sus clientes, sus accionistas y otros terceros. Nuestros Colaboradores deben hacer un uso adecuado de ésta, fundado siempre en el respeto hacia los titulares de la información.

4.2

En el Grupo Bancolombia sabemos que la información es esencial para innovar, para explorar nuevas oportunidades y formas de hacer las cosas. El uso de las bases de datos y las herramientas analíticas nos ofrecen oportunidades de conocer mejor a nuestros clientes y lograr para ellos experiencias superiores, pero también traen consigo importantes retos relacionados con la privacidad y el uso responsable de los datos. Por ello promovemos entre nuestros Colaboradores la imparcialidad, la ética, la responsabilidad y la transparencia en el uso de los datos.

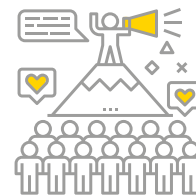
4.3

En el Grupo Bancolombia nos esmeramos por asegurar que la información esté disponible de forma ágil y expedita para nuestros Colaboradores que la requieren para ejercer sus funciones, siempre bajo parámetros de seguridad adecuados, según su clasificación y esquemas de control de acceso.

4.4

Es responsabilidad de los líderes velar porque los Colaboradores a su cargo tengan acceso a toda la información que requieren para el buen desempeño de su labor, así como verificar el control de acceso a la información acorde a las funciones y rol de sus colaboradores y el propio. Lo anterior, no obsta para que nuestros Colaboradores informen a sus superiores sobre accesos a información que tengan y no requieran.

Clasificación de la Información



4.5

En el Grupo Bancolombia distinguimos tres tipos de información:



(i) pública;



(ii) de circulación interna;



y **(iii) confidencial.**

4.6

Consideramos que la información es pública cuando: **(i)** fuentes externas la han puesto en el dominio público; **(ii)** los Colaboradores autorizados de las entidades del Grupo la han divulgado al público en general; y **(iii)** Colaboradores del Grupo la han generado a partir de información pública, con la intención de compartir conocimiento con terceros y, en ejercicio de su buen criterio, la han circulado sin restricción.

4.7

Nuestros Colaboradores pueden utilizar la información pública siempre que exhiban respeto hacia aquellos a los que se refiere y tengan la convicción de que se trata de información verídica. Si saben que la información se ha hecho pública como resultado del incumplimiento de una norma o política interna, deben abstenerse de difundirla.

4.8

La información es de circulación interna cuando está disponible para todos los Colaboradores, sin restricciones de acceso al interior de la entidad del Grupo que la produce. Esta información puede ser utilizada por todos los Colaboradores pero no debe ser compartida con terceros.

4.9

La información es confidencial cuando está disponible solamente para un grupo limitado de Colaboradores que la requiere para realizar sus funciones. La información confidencial puede provenir de terceros o ser generada por cualquiera de las entidades del Grupo. La confidencialidad puede derivar de las normas, de un compromiso con terceros, o de las políticas y lineamientos internos del Grupo.

4.10

Tomamos medidas para que nuestros Colaboradores tengan claridad sobre la clasificación de la información y las restricciones que pueden existir para usarla o compartirla, dentro y fuera de la compañía para la que trabajan. Lo anterior incluye planes formativos y otras acciones tendientes a informar sobre las restricciones derivadas de la protección de datos personales, la reserva bancaria y la reserva bursátil, según aplique.

4.11

Cuando nuestros Colaboradores tengan dudas sobre la naturaleza pública, de circulación interna o confidencial de la información, deben tratarla como confidencial.

Medidas Adicionales frente a la Información Confidencial



4.12

Nuestros Colaboradores deben salvaguardar la información confidencial, cumpliendo los controles que corresponden a su clasificación y utilizarla únicamente si su función lo requiere y si tienen atribuciones para hacerlo. Antes de compartir información confidencial de forma oral o escrita, independientemente del medio (**teléfono, Skype, correo electrónico, mensajes de texto, etc.**), nuestros Colaboradores deben considerar si el receptor tiene las funciones y atribuciones requeridas para su uso.

4.13

Nuestros Colaboradores deben entender y dar cumplimiento a lo siguiente respecto a la administración de la información confidencial:

- Asumir que toda la información sobre accionistas, clientes, proveedores, empleados y demás consumidores financieros es confidencial, salvo que sea evidente que se trata de información pública que puede difundirse.
- Asumir que los datos de la situación financiera de cualquier compañía del Grupo son confidenciales, salvo que sea evidente que se trata de información pública que puede difundirse.
- Tratar la información confidencial a la que tienen acceso con responsabilidad y, con apego a las normas y políticas establecidas en materia de protección de datos personales.
- La información confidencial que producen o a la que tienen acceso con ocasión de su trabajo pertenece a la entidad del Grupo Bancolombia para la que laboran y no pueden utilizarla en beneficio propio o de terceros.

- La información contenida en bases de datos es confidencial y debe utilizarse en concordancia con las políticas que el Grupo tenga establecidas en relación con datos personales de clientes, usuarios, empleados, proveedores, accionistas, directores y otros grupos de interés.
- Ni durante el ejercicio de su cargo ni con ocasión de su retiro pueden hacer copias totales o parciales en dispositivos tecnológicos distintos al disco duro local del equipo asignado, o de otra forma extraer copias de bases de datos de información, incluso si la copia es utilizada única y exclusivamente para el cumplimiento de las funciones asignadas, salvo que ello se haga en estricto cumplimiento de las políticas o los lineamientos definidos para el efecto.
- No pueden revelar, transmitir o transferir a correos electrónicos personales o de terceras personas, ni mediante copias físicas, información confidencial, salvo cuando cuenten con autorización expresa y lo hagan de acuerdo con la normativa aplicable, los procedimientos establecidos para tal fin.
- Utilizar los medios de almacenamiento y transmisión de información dispuestos por las entidades del Grupo Bancolombia para el efecto.
- Asegurarse que aquellos a quienes se les transmite información confidencial conocen sobre su confidencialidad y las restricciones de uso que se derivan de esta clasificación.
- Si por circunstancias particulares y excepcionales deben discutir temas que involucren Información confidencial en lugares públicos, deben actuar con máxima discreción y prudencia, atendiendo siempre al buen criterio.
- Son responsables de la administración de la información confidencial a la que tienen acceso, por lo que deben tener presente los controles de seguridad y las buenas prácticas en relación con su uso, como las siguientes: asegurarse de limpiar los tableros luego de una reunión; custodiar en debida forma los papeles de trabajo; no dejar documentos en las impresoras; mantener limpios los escritorios y bloqueados los computadores y demás dispositivos que no se encuentren en uso.
- Si reciben Información confidencial por error, deben abstenerse de utilizarla en cualquier forma e inmediatamente informar a quien la envía, para evitar que la información confidencial se propague.

Información Privilegiada y nuestro comportamiento frente a ésta



4.14

La legislación aplicable de cada uno de los países en que operamos define lo qué se entiende por información privilegiada. En adición a lo dispuesto en el presente Código en materia de información confidencial, la información privilegiada estará sometida a las restricciones contenidas en la ley.



4.15

Cuando nuestros Colaboradores tengan dudas sobre si la información confidencial que conocen o a la que tienen acceso es privilegiada, deberán actuar como si lo fuera o consultar con el área jurídica y/o el área de cumplimiento.

4.16

El uso de información privilegiada en beneficio propio o de un tercero puede constituir un delito en las diferentes jurisdicciones en que el Banco opera.

El siguiente listado ilustra situaciones en las que nuestros Colaboradores podrían llegar a tener información privilegiada:

- **Participación en la preparación de estados financieros** o insumos materiales para los mismos;
- **Desarrollo de productos o negocios** para clientes que son emisores en un mercado de valores;
- **Discusiones con clientes emisores de oportunidades de negocio de alto impacto** y estratégicos o visitas para supervisar proyectos de dicha naturaleza que se encuentren en curso;
- **Participación en o conocimiento de proyectos de alto impacto** y estratégicos para el Grupo;
- **Participación en o conocimiento de decisiones administrativas** críticas;
- **Participación en o conocimiento de decisiones de inversión**, compra y/o venta de activos que revistan materialidad;
- **Participar en la ejecución de mandatos otorgados a la banca de inversión** cuando involucran a un emisor;
- **Manejo de una situación de crisis** en que se conozca, por ejemplo, de un ciberataque.



Si tiene dudas, requiere asesoría o debe revelar información, contacte al **área de Cumplimiento** usando el QR o en el correo: **compliance@bancolombia.com.co**



Nuestra gestión de **inversiones personales**



5



Reglas generales para todos nuestros Colaboradores

5.1

Al realizar inversiones personales, nuestros Colaboradores considerarán las disposiciones a continuación, que buscan protegerlos de potenciales cuestionamientos por uso indebido de información, conflictos de interés u otras malas prácticas.

- Antes de realizar inversiones personales, nuestros Colaboradores considerarán si éstas les generan algún conflicto de interés entre sus intereses y los del Grupo o nuestros clientes, en cuyo caso se referirán a las disposiciones relacionadas con conflictos de interés personales.
- Nuestros Colaboradores se abstendrán de realizar transacciones u operaciones cuando posean información privilegiada y deben atender los lineamientos en cuanto al manejo de información. Particularmente, nuestros Colaboradores no podrán realizar inversiones en negocios de clientes, proveedores o contrapartes del Grupo Bancolombia cuya relación administran o frente a la cual tienen un rol relevante, sin antes revelarlas de acuerdo con los procedimientos definidos para el efecto.
- Durante su horario de trabajo, nuestros Colaboradores deben dedicarse a atender las necesidades de los clientes y del Grupo Bancolombia, lo que no obsta para que atiendan de forma prudente y moderada asuntos personales.
- Los Colaboradores deben ser prudentes en el manejo de sus inversiones personales considerando su capacidad de endeudamiento y financiera, así como la legalidad de las mismas. Las inversiones que realicen en los mercados de capitales deben ser ajenas a cualquier tipo de maniobra que afecte de manera artificial los precios de los activos o la percepción de liquidez de éstos y, en general, adherirse a los usos y sanas prácticas bancarias y bursátiles.
- Nuestros Colaboradores deberán utilizar los mismos canales transaccionales que utilizaría cualquier otro cliente, es decir no deben utilizar los accesos y permisos que tienen en las aplicaciones en virtud de su cargo para auto gestionar y consultar sus operaciones, ni las de sus Relacionados². Podrán, sin embargo, realizar o consultar sus operaciones a través de canales tales como internet, celulares, teléfonos, entre otros, de manera similar a como lo haría cualquier cliente del Grupo.
- Todas las reglas de inversión aplican independientemente de que nuestros Colaboradores realicen las negociaciones de forma directa o por interpuesta persona, incluido, sin limitación, a través de sus Relacionados.

2. Los Relacionados pueden ser directos o indirectos. Los directos son: (i) el grupo familiar básico, es decir, padres, hermanos, hijos, esposos o compañeros permanentes, abuelos, nietos; (ii) las personas jurídicas en las que se es administrador, directivo y/o miembro de cualquier órgano de control; (iii) las personas jurídicas de las que se es propietario o beneficiario real de más del 10% del capital social de la sociedad o el porcentaje inferior que requiera la legislación aplicable. Los indirectos son todas aquellas personas naturales y/o jurídicas con las que se tiene una relación contractual, personal, familiar o de cualquier otra naturaleza, que pueda afectar la objetividad e imparcialidad que debe caracterizar las relaciones comerciales (ejemplos: novios, mejores amigos, cuñados, etc.)



Reglas específicas relacionadas con acciones o bonos emitidos por compañías del Grupo Bancolombia



Negociación por parte de los miembros de las Juntas Directivas o Consejos de Administración, la Alta Gerencia y los Equipos Directivos de las compañías del Grupo

5.2

Los miembros de las Juntas Directivas o Consejos de Administración, la Alta Gerencia y los equipos directivos de cualquiera de las compañías del Grupo que deseen realizar operaciones que recaen sobre: **(i)** acciones de Bancolombia S.A., bonos convertibles en dichas acciones, títulos representativos de dichas acciones, o **(ii)** bonos emitidos en cualquier mercado de capitales por cualquiera de las compañías del Grupo Bancolombia, deberán cumplir con las restricciones que al efecto se establecen en el Código de Buen Gobierno del Grupo Bancolombia.



Negociación por Parte de Colaboradores que potencialmente tienen acceso a Información Privilegiada

5.3

Ninguno de nuestros Colaboradores puede realizar inversiones personales que impliquen un uso de información privilegiada. En esta sección se establecen reglas específicas orientadas a prevenir el uso inadvertido de información privilegiada por parte de la Alta Gerencia, equipos directivos o Colaboradores que se encuentran en situaciones en las que frecuentemente pueden tener acceso a información privilegiada del Grupo.

5.4

En este grupo de Colaboradores se encuentran aquellos que participan en el estudio y/o ejecución de proyectos especiales para los que se celebran acuerdos de confidencialidad con disposiciones específicas sobre el manejo de información (ej. fusiones, adquisiciones o procesos de estructuración), tengan acceso a información material de naturaleza financiera, de tesorería, contable, de mercado de valores, jurídica, de riesgos, control interno o información estratégica de cualquiera de las Compañías del Grupo.

5.5

Los miembros de la Alta Gerencia y los equipos directivos de las Compañías del Grupo deberán velar por: **(i)** identificar a los Colaboradores dentro de su línea de reporte que se encuentran dentro de este grupo de Colaboradores; y **(ii)** comunicarles que están sujetos a estas reglas especiales.

5.6

Estos Colaboradores solo podrán negociar: **(i)** acciones emitidas por Bancolombia S.A., bonos convertibles en acciones, títulos representativos de acciones, o derivados o fondos de inversión cuyo único subyacente sea la acción de Bancolombia S.A., o **(ii)** bonos emitidos en cualquier mercado de capitales por cualquiera de las compañías del Grupo Bancolombia, si cumplen con los siguientes requisitos:

- La operación no tiene fines de especulación. Para propósitos de este Código se presumirá que hay fines de especulación cuando:
 - entre la compra y la venta de los valores transcurran lapsos sospechosamente cortos,
 - hayan ocurrido situaciones excepcionalmente favorables o desfavorables para la entidad emisora y
 - con la operación se haya obtenido una utilidad significativa.
- La operación no se realiza dentro de períodos de veda. Para propósitos de este Código, “Períodos de Veda” son
 - los meses de enero, abril, julio y octubre de cada año;
 - los primeros diez (10) días calendario de los restantes meses
 - el lapso que transcurre entre el momento en que conocen de una operación o negocio relevante y el momento en que información relativa a dicha operación o negocio es divulgada al mercado.

5.7

Para dejar constancia del cumplimiento con estos requisitos, los Colaboradores deberán enviar una certificación a la respectiva área de cumplimiento antes de proceder con cualquier negociación de los valores referidos.



Negociación por parte de nuestros Colaboradores de las Comisionistas de Bolsa, las Tesorerías, las Áreas de Administración de Activos Financieros y Banca de Empresas y Gobierno

5.8

Nuestros Colaboradores asignados a estos negocios tienen reglas específicas que se describen más adelante en este Código.



Negociación por parte de nuestros demás Colaboradores

5.9

Nuestros Colaboradores que no pertenezcan a las categorías enunciadas están autorizados a adquirir y enajenar cualquier título emitido por cualquier compañía del Grupo Bancolombia S.A., sin más restricciones que las derivadas de la prohibición de uso de información privilegiada. Todos nuestros Colaboradores pueden recibir acciones de Bancolombia S.A. como parte de su remuneración variable.



Reglas para el manejo de inversiones personales en activos de los mercados de capitales por parte de nuestros Colaboradores de las Comisionistas de Bolsa, las Tesorerías, las Áreas de Administración de Activos Financieros y Banca de Empresas y Gobierno³



Reglas Generales

5.10 Nuestros Colaboradores cuyas funciones correspondan a actividades de front, middle y back office de los negocios de nuestras Comisionistas de Bolsa o Casas de Valores, Tesorerías y Áreas Administración de Activos⁴, aquellos que realicen actividades de auditoría, cumplimiento, riesgos, productos, tecnología o legales relacionadas con las actividades del Mercado de Capitales, y los equipos que para cada entidad del Grupo Bancolombia sean definidos por la Vicepresidencia Corporativa de Banca Empresas y Gobierno, deben acatar las reglas adicionales que se describen a continuación.

5.11 Para promover la transparencia, administrar los posibles conflictos de interés y permitir actividades de control y monitoreo, todas las inversiones personales de este grupo de Colaboradores en productos de

los mercados de capitales serán reveladas como mínimo anualmente, de acuerdo con los lineamientos que defina cada una de las compañías del Grupo y se deberán realizar a través de las compañías del Grupo, excepto cuando: **(i)** las compañías del Grupo no ofrezcan el producto o servicio requerido; o **(ii)** exista alguna restricción para la transacción.

5.12 En lo que se refiere a operaciones en divisas, las restricciones aplicarán a nuestros Colaboradores del front office de los negocios de nuestras Comisionistas de Bolsa o Casas de Valores y las Tesorerías, quienes deberán realizar dichas operaciones a través de las compañías del Grupo, excepto cuando: **(i)** las compañías del Grupo no ofrezcan el producto o servicio requerido; **(ii)** se trate de operaciones de divisas de un monto inferior al equivalente de diez mil dólares de los Estados Unidos (US\$10.000); o **(iii)** exista alguna restricción para la transacción.

5.13 Las operaciones o estrategias de inversión sobre activos de emisores locales deberán ser ajenas a especulación.

3. Las reglas específicas aquí establecidas son concordantes y complementarias a la regulación aplicable a cada compañía del Grupo, al Manual de Gestión de Tesorería, el de Riesgo de Mercado y liquidez y en general a todos los documentos internos que las compañías del Grupo tienen en materia de tesorería y valores. Las compañías del Grupo podrán establecer disposiciones complementarias con el fin de dar cumplimiento a la regulación aplicable y requerimientos de entes de control y vigilancia, pero siempre preservando la cultura, filosofía tono ético y los principios establecidos en este Código de Ética y Conducta. En el evento en que se requiera incluir una disposición contradictoria con este marco general de actuación, se advertirá de tal situación a la Vicepresidencia Jurídica Secretaría General del Grupo Bancolombia, que determinará la forma más adecuada de adoptarla.

4. Ver sección 6.16 para las reglas aplicables a los miembros de los Comités de Inversión de los fondos de inversión colectiva.

5.14

Pueden realizar inversiones personales en acciones, bonos convertibles en acciones, fondos uniacción o ADR's de emisores del mercado de valores tanto en mercados spot como de futuros. Cuando se trate de inversiones en emisores del mercado de valores local deben cumplir con los siguientes requisitos:

- Diligenciar una declaración referente a no poseer información privilegiada de manera previa a cada operación que vayan a realizar, en el formato definido y siguiendo el procedimiento que la respectiva compañía determine.
- Obtener aprobación previa de su superior jerárquico para realizar la inversión; y
- Manifestar el interés en la operación, indicando la fecha en la que se deberá dar la orden o instrucción, que no podrá ser inferior a T+5 (días corrientes) contados desde el día en que se informe el interés por la negociación.

5.15

Si se trata de acciones, fondos uniacción o ADR's de Bancolombia S.A., ya sea que se negocien en el mercado spot o el de futuros, deberán cumplir con los requisitos descritos anteriormente y no podrán realizar la negociación durante Períodos de Veda.



Reglas Particulares

5.16

Quienes desempeñen labores de creadores de mercado o promotores de liquidez deben abstenerse de realizar operaciones sobre los activos objeto de su función.

5.17

Los Colaboradores ubicados dentro de espacios cerrados asignados a las mesas de dinero deben impartir sus instrucciones de compra o venta de divisas por fuera de dicho recinto.

5.18

Los integrantes de los equipos de Front Office de los negocios de Comisionista de Bolsa o Casas de Valores, Tesorería, Administración de Activos y Banca de Inversión (cuando Banca de Inversión Bancolombia tenga un rol en la emisión) deben solicitar autorización a sus superiores jerárquicos, con cargo cuando mínimo de Director de Bancolombia (o cargo equivalente en las otras entidades del Grupo), para participar en subastas de títulos de renta fija donde el grupo Bancolombia sea emisor, colocador o estructurador.

5.19

Los Colaboradores de las áreas de Administración de Activos podrán hacer inversiones en los fondos que administran, siempre que con por lo menos 5 días corrientes de antelación a cada transacción informen al área de cumplimiento sobre la misma, a menos que se trate de transacciones en fondos de liquidez, definidos como fondos cuya duración objetivo es menor a un año, y el fondo Plan Semilla, para las que no será necesario informar al área de cumplimiento.

5.20

Para todos los casos en que se requiera autorización del superior jerárquico, ésta se debe remitir al área de Cumplimiento por el medio que se establezca para el efecto.



Circunstancias Especiales

5.21

El líder de cada uno de los diferentes negocios, en consulta con las áreas jurídica y de cumplimiento, podrá imponer períodos de veda o prohibiciones sobre un activo específico para prevenir un conflicto de interés real o aparente y el uso de información privilegiada.

5.22

En situaciones especiales, las restricciones a las inversiones pueden ser levantadas o reforzadas por el Comité de Ética de la respectiva entidad.



Si tiene dudas, requiere asesoría o debe revelar información, contacte al **área de Cumplimiento** usando el QR o en el correo: **compliance@bancolombia.com.co**



Nuestro actuar frente a **los conflictos de interés**



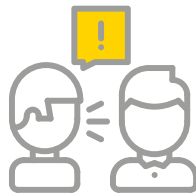
6

6.1 En el Grupo Bancolombia somos conscientes de que los conflictos de interés son inherentes a la naturaleza humana y reconocemos que su existencia no es por sí misma reprochable. No obstante, entendemos que el actuar en situación de conflicto de interés, sin que éste sea revelado y administrado, puede conllevar a conductas inapropiadas y de allí que exijamos de nuestros Colaboradores máxima prudencia cuando se está frente a un conflicto de interés real o aparente.

6.2 Nuestros Colaboradores enfrentan un conflicto de interés cuando teniendo que tomar una decisión en un acto o negocio, o pudiendo incidir en la adopción de la misma, se encuentran frente a dos o más intereses contrarios e incompatibles entre sí, de tal modo que cualquier alternativa de conducta por la que opten conlleva al favorecimiento de uno de los intereses frente a los demás.

6.3 Ante la existencia de esta disyuntiva o cuando tengan dudas sobre la existencia de un conflicto, nuestros Colaboradores deben seguir los lineamientos establecidos en este Código.

Conflictos de Interés **Personales**



6.4 Los conflictos de interés tienen carácter personal, cuando nuestros Colaboradores tienen un interés propio en un asunto, ya sea de forma directa o indirecta, y éste se contrapone al interés propio del Grupo Bancolombia o el de sus clientes, que, en el ámbito laboral y profesional, debe prevalecer frente al personal.

6.5 Es imposible describir todas las situaciones que pueden conllevar a la existencia de un conflicto de interés personal, pero a continuación se enumeran algunas en las que nuestros Colaboradores estarían inmersos porque

les resultaría difícil dar prevalencia al interés del Grupo Bancolombia o sus clientes.

- **Actividades que involucren a Relacionados.** Son situaciones generadoras de conflicto de interés: **(i)** atender a clientes que sean Relacionados, cuando el Colaborador hace parte de los procesos de otorgamiento de crédito o cuando tiene atribuciones para ofrecer o aprobar productos, servicios, descuentos o exoneraciones; **(ii)** participar en procesos de selección de Colaboradores o proveedores en el que un Relacionado sea candidato u oferente o tomar decisiones en relación con un contrato en el que el proveedor es Relacionado o el Relacionado tiene participación; **(iii)** ocupar dentro del Grupo Bancolombia posiciones en las que se lidera o se supervisa o se es liderado o supervisado por un Relacionado; **(iv)** participar como Colaborador en una negociación o en la exploración de un negocio en la que la contraparte sea un Relacionado o el Relacionado tiene participación; o **(v)** rendir cuentas a entes de control cuando esto se hace frente a un Relacionado que labora para el ente de control.

- **Actividades que involucren sus finanzas personales.** Son situaciones generadoras de conflicto de interés: **(i)** aceptar términos o condiciones preferenciales de inversión o de negocio de clientes, proveedores o contrapartes de las compañías del Grupo Bancolombia que atiendan o con los que tengan relación directa o indirecta y que no sean ofrecidos en igualdad de condiciones al resto de Colaboradores del Grupo Bancolombia; **(ii)** participar o influir en decisiones relacionadas con la compra, venta o alquiler de activos por parte de cualquier compañía del Grupo, cuando los activos le pertenezcan o pertenezcan a sus Relacionados; **(iii)** percibir por la venta de los bienes de las compañías del Grupo

Bancolombia o por activos recibidos en dación en pago por la compañías del Grupo Bancolombia, comisiones, remuneraciones o incentivos económicos, de manera no autorizada por el Grupo Bancolombia; **(iv)** si hacen parte del proceso de adquisición, aprobación y administración de los bienes o activos recibidos en dación en pago, adquirir para sí o para terceros, de manera directa o indirecta, bienes o activos que hayan sido dados en pago a la compañía para la que laboran, participar en el proceso de aprobación de créditos tendientes a otorgar al comprador financiamiento para la compra del bien o activo, o entregar o gestionar la entrega de bienes o activos propios como dación en pago para satisfacer sus obligaciones, de manera no autorizada por el Grupo Bancolombia; u **(v)** obtener préstamos de clientes, proveedores u otras contrapartes del Grupo Bancolombia, salvo si el préstamo se recibe en el marco de una relación comercial con una entidad cuyo objeto social contempla otorgar financiamiento.

- **Actividades Externas.** Son situaciones generadoras de conflicto de interés: **(i)** participar directamente o por interpuesta persona en actividades externas que impliquen competencia con alguna de las compañías del Grupo, lo que incluye tomar para sí o para un tercero una oportunidad de negocios que podía tomar alguna de las compañías del Grupo; o **(ii)** ser accionista relevante, empleado, administrador o asesor de empresas o negocios que desarrollen actividades competidoras a las de las entidades del Grupo.

6.6

Nuestros Colaboradores tienen la responsabilidad de estar alerta e identificar éstas u otras situaciones que los enfrenten a un conflicto de interés. Cuando se presenten conflictos, deben informarlos en forma inmediata a su superior jerárquico, quien

deberá ser Director (o cargo equivalente) o superior (para sedes administrativas) o Gerente de Zona o Regional (para sucursales y agencias). En los casos que no existan estos cargos, se deberá poner en conocimiento al Vicepresidente del área (o cargo equivalente). El superior jerárquico evaluará la situación y determinará si se puede obrar porque no existe conflicto o la forma en que éste puede ser administrado. En caso de tener dudas, deberá poner la situación en conocimiento del área de Cumplimiento, con el fin de recibir asesoría sobre la existencia del conflicto o la manera de administrarlo. De la revelación del conflicto y las decisiones que se tomen se dejará constancia de acuerdo con los mecanismos que desde el área de Cumplimiento se establezcan.

6.7

Los miembros de las Juntas Directivas o Consejos de Administración y la Alta Gerencia de las Compañías del Grupo revelarán los conflictos de interés en que puedan estar involucrados en la forma dispuesta en el Código de Buen Gobierno, para que estos sean administrados de acuerdo con el procedimiento allí establecido.

6.8

Con el propósito de prevenir posibles conflictos de interés derivados de la relación entre Colaboradores o su Relacionados y nuestros clientes o proveedores, es deber de nuestros Colaboradores diligenciar las siguientes declaraciones y actualizarlas con la periodicidad que se establezca: **(i)** la declaración de parentesco en el sistema que la Vicepresidencia de Gestión Humana ha establecido para el efecto⁵; y **(ii)** la declaración de otros Relacionados en el sistema o mecanismos que las áreas de Cumplimiento establezcan para el efecto. El diligenciamiento de estas declaraciones no exime de la revelación de cualquier conflicto en la forma prevista en este Código.

5. SAP en aquellas entidades del Grupo en las que aplique.

Conflictos de Interés que pueden presentarse por ser parte de un Grupo Empresarial y en razón de Operaciones con Personas Vinculadas



6.9 Cada una de las compañías del Grupo Bancolombia ofrece sus productos y servicios financieros al público en general, incluidas las demás compañías del Grupo Bancolombia y otras personas naturales o jurídicas que por regulación son consideradas vinculadas, por lo que es usual que tengan productos financieros con las entidades que integran el Grupo Bancolombia y que realicen operaciones en el día a día con éstas.

6.10 En el Grupo Bancolombia promovemos las sinergias que surgen de la realización de estas operaciones, así como de la celebración de acuerdos y contratos entre las compañías del Grupo en cualquiera de las geografías en que operamos, pero somos conscientes de que los Colaboradores involucrados en la toma de decisiones relacionadas con dichas operaciones, acuerdos y contratos podrían eventualmente verse enfrentados a conflictos de interés. Estos se presentarían cuando una decisión a cargo de un Colaborador puede privilegiar el interés de alguna de las compañías del Grupo, pero tal interés resulta contrario e incompatible con: **(i) los intereses de otra compañía del Grupo o de otra vinculada, y/o (ii) los deberes del Grupo frente a los clientes.**

6.11 Es por ello que, además de exigir que las operaciones entre compañías del Grupo o entre éstas y personas vinculadas se den solo cuando no estén prohibidas por la regulación aplicable y con estricto cumplimiento a los parámetros definidos en la misma, también hemos definido una serie de políticas y lineamientos internos que

nuestros Colaboradores deben observar. Estos se encuentran contenidos en el Código de Buen Gobierno y las disposiciones de este **Código de Ética y Conducta** y pueden ser complementados con lineamientos internos. En particular, los Colaboradores deberán seguir los siguientes lineamientos:

- Asegurar que las operaciones que se realicen entre compañías del Grupo Bancolombia generen valor a los negocios del Grupo y no pongan en riesgo la capacidad de las compañías involucradas de cumplir con sus obligaciones frente a terceros.
- Asegurar que las operaciones, acuerdos o contratos que realicen las compañías del Grupo Bancolombia con personas vinculadas se hagan a precios que estén, razonablemente, dentro de los rangos del mercado. En el caso en que no exista un mercado que sirva como marco de referencia, dadas las condiciones singulares, exclusivas y no comparables de la operación o del negocio, promoverán la fijación de condiciones razonables que consideren, entre otros aspectos: **(i) la generación de valor para todas las compañías que participan en la operación, acuerdo o contrato; y/o (ii) la oferta de un mejor servicio y mejores condiciones para los clientes y consumidores de dichas compañías.**
- Cuando tengan dentro de sus funciones buscar el mejor beneficio para la posición propia de la compañía del Grupo Bancolombia para la cual laboran, no deberán participar en la toma de

decisiones por cuenta de clientes (por ejemplo, brindar asesoría o administrar recursos de terceros).

- Cuando tengan dentro de sus funciones buscar el mejor beneficio para el cliente, no deberán promover ni participar en la toma de decisiones para la posición propia de una compañía del Grupo Bancolombia, salvo que los intereses de dicha compañía del Grupo fueren totalmente compatibles y estuvieren alienados con el interés del cliente.

6.12

Cualquier Colaborador que enfrente una situación en la que no sea viable observar los anteriores lineamientos deberá poner tal situación en conocimiento de su superior jerárquico para que con éste se determine: (i) si la operación no debe realizarse o (ii) si la situación debe ser escalada al área de Cumplimiento para que con ésta y las demás áreas que el superior jerárquico y Cumplimiento consideren necesario convocar, se determine la alternativa que se debe seguir.

6.13

Adicionalmente, para asegurar que los clientes que pudieran verse afectados estén debidamente informados, **las compañías del Grupo Bancolombia** tomarán las siguientes medidas:

- **Revelación del Conflicto.** Si aún no se ha advertido al cliente de la existencia del conflicto por algún medio verificable, el Colaborador encargado de la situación lo pondrá en conocimiento del cliente afectado para que pueda tomar una decisión informada.
- **Revelación Permanente.** Cuando el potencial conflicto de interés no sea esporádico, es decir que no se dé con ocasión a una única operación, sino que se pueda prolongar en el tiempo, pudiendo llegar a

afectar varios productos, operaciones o transacciones, se deberá advertir de esta situación a los clientes afectados, por cualquier medio verificable, de manera que sus decisiones puedan estar debidamente informadas.

- **Cláusula Contractual:** En aquellas situaciones donde en el giro ordinario de los servicios que se le prestan a un cliente se pueda presentar de manera simultánea operaciones con otras compañías del Grupo o personas vinculadas, se puede hacer una revelación completa y previa de la situación. El cliente informado podrá permitir que se realicen las operaciones que eventualmente pudieran dar lugar a un conflicto, dejando constancia expresa de las facultades en el contrato y, si las hay, de sus restricciones o limitantes.

6.14

Las compañías del Grupo Bancolombia podrán establecer pisos financieros⁶ en las diferentes geografías en las que operan, con el objeto de poder atender sus diversas operaciones y productos de tesorería e intermediación. Para garantizar que dichas operaciones se realicen bajo parámetros de transparencia y ética, nuestros Colaboradores que laboren en los pisos financieros darán estricto cumplimiento al marco regulatorio aplicable y las siguientes disposiciones:

- No podrán acceder ni consultar información que por regulación no le sea accesible a la compañía para la cual laboran.
- No divulgarán información privilegiada y se sujetarán a los controles establecidos para prevenir el intercambio de información inadecuado y no autorizado entre las áreas del piso financiero (ej. restricciones que se impongan en relación con el uso de teléfonos celulares y otros aparatos tecnológicos).

6. Recintos en los que se encuentran mesas de negociación de valores de varias entidades.

Conflictos de interés en las compañías que administran fondos de inversión colectiva, incluidos los fondos de capital privado (en adelante “Fondos”)



6.15

En el Grupo Bancolombia somos conscientes de que con ocasión de la promoción, desarrollo y administración de un Fondo o la celebración y ejecución de operaciones y contratos del Fondo, o la gestión de sus recursos y su portafolio, es posible que surjan conflictos de interés, reales o aparentes, que deben ser gestionados.

6.16

Para ello, las compañías del Grupo que administren Fondos, darán estricto cumplimiento a las disposiciones regulatorias que le sean aplicables en cada geografía en lo que se refiere a prohibiciones y administración de conflictos de interés, así como a las políticas y lineamientos establecidos en sus reglamentos de funcionamiento, y se registrarán por lo que a continuación se establece:



Lineamientos y pautas de conducta para fondos de capital privado

- En los reglamentos de funcionamiento se dejarán establecidos aquellos conflictos de interés que se identifiquen desde la estructuración del fondo y se señalará claramente la forma de divulgarlos y administrarlos, teniendo en cuenta que el Comité de Vigilancia debe conocer, evaluar y resolver las situaciones de conflicto real o aparente.
- Cuando alguna de las compañías del Grupo, en su calidad de inversionista de un fondo, quiera realizar aportes en especie a un portafolio del fondo y ello sea posible, la sociedad administradora deberá velar porque se surta un proceso competitivo en el que se ofrezcan las mismas condiciones a todos los interesados en realizar aportes, independientemente de que tengan o no vínculos con la sociedad administradora. En estos casos, la sociedad administradora deberá contar con el avalúo de un tercero independiente y un reporte que, de forma razonable, sustente el precio del aporte.
- Esta misma regla se deberá seguir cuando un miembro del Comité de Inversiones, la sociedad administradora o sus administradores, el gestor, gerente, o cualquier persona vinculada al fondo, quiera que un activo, propio o ajeno, sea considerado por el fondo para ser parte de su portafolio. En estos casos se requerirá además la aprobación expresa del Comité de Vigilancia o el órgano competente encargado de conocer, supervisar y administrar los potenciales conflictos de interés del fondo.
- Si un activo del fondo o cualquier subyacente del mismo, va a ser enajenado, directa o indirectamente, antes de que éste pueda ser adquirido por un inversionista del fondo, la sociedad administradora del fondo o sus administradores, el gestor, gerente, o cualquier persona vinculada al fondo, se deberá surtir un proceso que incluya entre otros

aspectos, la aprobación de la venta del activo o subyacente, por parte del Comité de Inversiones, el avalúo de dicho activo por un tercero independiente, un reporte que, de forma razonable, sustente las condiciones y criterios a través de los cuales se llegó a la definición de dicho precio, y la aprobación del Comité de Vigilancia o el órgano competente encargado de conocer, supervisar y administrar los potenciales conflictos de interés del fondo.

- Cuando los activos que el fondo vaya a adquirir o vender correspondan a valores que se negocien en el mercado de valores, no será necesario realizar el avalúo por parte de un tercero o el reporte con la sustentación de los precios del mismo, pero la transacción respectiva deberá hacerse a través de los sistemas transaccionales de las bolsas donde están inscritos estos valores.
- Los miembros del Comité de Vigilancia, no podrán participar y tomar decisiones relacionadas con la venta de activos de su propiedad o de sus familiares (cónyuge o hijos) al fondo, o la adquisición de los activos o subyacentes que el fondo les pretenda vender, directa o indirectamente. En estos casos se deberán contar con visto bueno de la junta directiva de la sociedad administradora.



Lineamientos y pautas de conducta para fondos de inversión colectiva

- Los miembros de los Comités de Inversiones de los fondos de inversión colectiva, independientemente de que sean

Colaboradores del Grupo o miembros externos, así como los gerentes o gestores de cada fondo de inversión colectiva, deberán seguir las mismas reglas y restricciones que en materia de inversiones personales se establecen en este Código para los Colaboradores que hacen parte de los equipos de administración de activos. **Esta regla no se aplicará a los fondos de capital privado.**

Reglas para la recepción y otorgamiento de regalos e invitaciones



6.17

Así como debemos gestionar los conflictos de interés existentes, debemos también prevenir que surjan situaciones generadoras de conflicto de interés. En el Grupo Bancolombia entendemos que la entrega y recepción de regalos e invitaciones como cortesía o muestra simbólica de gratitud es una práctica común en el mundo de los negocios. Sin embargo, cuando los regalos o las invitaciones son recurrentes o excesivos, o se hacen con el propósito de influenciar indebidamente la toma de decisiones, esta práctica puede generar un conflicto de interés aparente o real, se torna inapropiada, y en ciertos casos es incluso ilegal.

6.18

Para orientar las decisiones de nuestros Colaboradores en relación con la recepción y entrega de regalos e invitaciones, el Grupo ha establecido las reglas que se relacionan a continuación. Estas deben ser observadas por todos los Colaboradores y complementadas por su buen criterio, la prudencia, la responsabilidad, el sentido común y el sentido ético.

Entrega de Regalos e Invitaciones a Terceros



6.19 Nuestros Colaboradores solo pueden:

- a. Entregar regalos que proyecten nuestra marca o nuestros valores y que sean proporcionados desde las áreas de mercadeo.
- b. Realizar invitaciones institucionales dentro del giro ordinario de negocios (por ejemplo refrigerios, almuerzos y cenas), siempre que los costos de éstas se adecúen a las políticas sobre gastos corporativos que establezca cada una de las compañías que integran el Grupo Bancolombia.

Las invitaciones institucionales pueden tener por objeto reconocer a clientes, proveedores o aliados que se destaquen en algún aspecto que sea relevante para el Grupo en el contexto de su estrategia, en cuyo caso la selección de los clientes, proveedores y aliados que recibirán el reconocimiento se realizará teniendo en cuenta las disposiciones sobre conflictos de interés.

6.20 Nuestros Colaboradores podrán extender invitaciones a eventos organizados o patrocinados por el Grupo Bancolombia cuyo propósito sea primordialmente comercial o académico, como foros y ferias relevantes para el desarrollo de nuestros negocios y el de nuestros clientes. Estos eventos podrán tener componentes de entretenimiento. Adicionalmente, en coordinación con las áreas de mercadeo, podrán invitar a eventos para los que el Grupo Bancolombia cuente con entradas como resultado de un patrocinio comercial (por ejemplo, eventos deportivos y espectáculos). En ambos casos, se observarán los procedimientos

que se hayan establecido para que quienes reciben la invitación certifiquen que la aceptación es consistente con sus políticas internas sobre la materia y que no es considerada como una forma de influir indebidamente en la toma de decisiones.

6.21 Nuestros Colaboradores pueden efectuar aportes o patrocinios institucionales por cuenta y en nombre de las compañías del Grupo Bancolombia para contribuir con la realización de programas (actividades, obras o proyectos) con impacto económico, social, ambiental o cultural, siempre que los mismos estén enmarcados dentro de los principios de este Código, las políticas y procedimientos sobre la materia y alineados con la estrategia de sostenibilidad y lineamientos de proyección institucional previamente definidos. En ningún caso los aportes y patrocinios se traducirán en regalos personales para funcionarios públicos o privados.

6.22 En el Grupo Bancolombia podemos realizar donaciones o contribuciones económicas en favor de partidos, movimientos o campañas políticas, siempre que éstas estén permitidas por la legislación aplicable, hayan sido expresamente autorizadas por las instancias correspondientes y se dé cumplimiento a las políticas y procedimientos establecidos al efecto. En ningún caso el Grupo Bancolombia buscará obtener beneficio o favorecimiento particular para el negocio o los miembros de las Juntas Directivas o Consejos de Administración o la Alta Gerencia, a cambio de la donación o contribución.

6.23 Nuestros Colaboradores podrán realizar donaciones o contribuciones económicas en favor de partidos, movimientos o campañas políticas a título personal y a su propia elección, absteniéndose en todo momento de utilizar su vinculación al Grupo para la realización de dichas donaciones y contribuciones.

Entrega de Regalos e Invitaciones a Colaboradores



6.24

Las compañías que integran el Grupo Bancolombia pueden, por diferentes motivos, tener acceso a tiquetes para eventos de entretenimiento, material promocional de otras empresas, y otros bienes que hayan recibido como regalo, de acuerdo con lo previsto en este Código. Los Colaboradores no deben proactivamente buscar que estos bienes les sean regalados, pero la entidad sí puede distribuirlos entre los Colaboradores como regalos o invitaciones, siempre buscando que la entrega obedezca a una distribución apropiada entre las áreas de las compañías del Grupo, teniendo en cuenta, entre otros criterios, el tipo de regalo y el aporte y desempeño de los Colaboradores a la entidad.

6.26

Cuando un regalo supere el equivalente a doscientos dólares de los Estados Unidos (US\$200) y el Colaborador considere que puede recibirlo, deberá consultar con su superior jerárquico, quien deberá ser Director (o cargo equivalente) o superior (para sedes administrativas) o Gerente de Zona o Regional (para sucursales y agencias) y quien, tras analizar la situación, podrá autorizar la recepción del regalo. El Colaborador dejará constancia de la recepción del regalo y la autorización a través de los mecanismos que desde el área de Cumplimiento se establezcan para el efecto. Bajo ninguna circunstancia, nuestros Colaboradores podrán recibir regalos en efectivo o equivalente (por ejemplo, tarjetas prepagadas, bonos de terceros distintos a la entidad que efectúa el regalo, etc.).

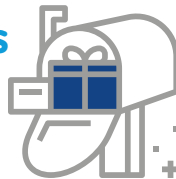
6.27

Cuando nuestros Colaboradores determinen que podría ser inapropiado recibir un determinado regalo, deben rechazarlo o devolverlo, independientemente de que éste les haya sido entregado o enviado al lugar de trabajo, su domicilio o cualquier otro lugar y **deberán informar del rechazo a su superior jerárquico y el área de Cumplimiento**. No obstante, si el rechazo o devolución pudiera ofender de manera importante a quien lo efectúa, el Colaborador consultará con su superior jerárquico y el área de Cumplimiento, para determinar si el regalo puede recibirse, el destino que debe dársele y el mensaje que se deberá entregar a quien lo otorga.

6.28

Es frecuente que aliados, proveedores o potenciales proveedores extiendan invitaciones a eventos académicos, de transferencia de conocimiento o que generan valor técnico. Nuestros Colaboradores que reciban estas invitaciones deben entender que se trata de invitaciones institucionales y no deben aceptarlas directamente, sino que las elevarán a su superior jerárquico, en sede administrativa, debe ser cuando

Recepción de Regalos e Invitaciones



6.25

Sujeto a las reglas generales arriba enunciadas, nuestros Colaboradores pueden recibir regalos e invitaciones de clientes, proveedores y otras contrapartes de las compañías del Grupo Bancolombia, ya sean actuales o potenciales, siempre que éstos no afecten o aparenten afectar su objetividad, imparcialidad o independencia. Esto aplica para regalos e invitaciones que se les hagan directamente o por interpuesta persona.

menos un Director (o cargo equivalente) y en sucursales o agencias debe ser, cuando menos, un Gerente de Zona o Regional, para que éste, tras consultar con sus pares de áreas relevantes, si es del caso, determine quién es el Colaborador que debe asistir para obtener el mejor beneficio del evento para la organización. Si la invitación incluye gastos de viaje, alojamiento y entretenimiento, también se deberá decidir en esa instancia si éstos pueden ser aceptados o si, para conservar la objetividad e independencia, los debe cubrir la organización. La decisión que se tome sobre la invitación deberá quedar documentada en el sistema o mecanismo que desde el área de Cumplimiento se establezca para el efecto.

6.29

Lo anterior no aplica para eventos abiertos al público que no implican un desplazamiento fuera de la ciudad, en cuyo caso, cualquier Colaborador podrá registrarse con la aprobación de su superior jerárquico.

6.30

Sin perjuicio de lo anterior, si el evento es de mercadeo o promoción de productos o servicios o simple hospitalidad, se observarán las reglas relativas a recepción de regalos, teniendo en cuenta que, si nuestros Colaboradores están participando, o por su tipo de cargo están llamados a participar, directa o indirectamente, en un proceso de selección de un proveedor, no pueden aceptar ningún regalo o invitación de los participantes en el proceso. Si como parte del proceso se hace necesario o resulta conveniente visitar a los participantes o asistir a algún evento para tener un mejor conocimiento del bien o servicio ofertado, los gastos de viaje, alojamiento e inscripción al evento deberán ser cubiertos por la compañía del Grupo de que se trate. En estas circunstancias, nuestros Colaboradores se abstendrán de participar en actividades de entretenimiento que puedan ser complementarias a la visita o evento.



Si tiene dudas, requiere asesoría o debe revelar información, contacte al **área de Cumplimiento** usando el QR o en el correo: **compliance@bancolombia.com.co**



Administración **de nuestros activos**



7

7.1

Nuestros Colaboradores deben cuidar los activos que son propiedad de las compañías del Grupo Bancolombia o están bajo su administración, lo que implica utilizarlos con responsabilidad, para el desempeño de sus funciones y los propósitos para los que fueron adquiridos.

7.2

El acceso que tienen nuestros Colaboradores a medios y canales de comunicación electrónica como e-mail, internet, intranet, chats y herramientas tecnológicas, informáticas y ofimáticas, entre otras herramientas de comunicación electrónica, es para que se mantengan informados y puedan desarrollar eficazmente las funciones laborales a su cargo. En línea con las políticas de Ciberseguridad y Seguridad de la Información, salvo en aquellos casos que sus funciones explícitamente lo contemplen o exista autorización escrita, nuestros Colaboradores no realizarán cambios en las configuraciones de los equipos, cuando estos representen riesgos para la operación, infraestructura tecnológica o afecten la integridad, disponibilidad o confidencialidad de la información.

7.3

Nuestros Colaboradores que utilicen cualquiera de estos medios para fines personales, deben hacerlo con buen criterio, cuidando que dicho uso no interfiera con el cumplimiento de sus funciones, atendiendo todas las disposiciones normativas expedidas por las autoridades competentes o por la compañía del Grupo para la cual trabajan y bajo el entendimiento de que **(i)** todos los datos que transmitan, creen, modifiquen, envíen o recuperen son del Grupo Bancolombia y, cuando la normatividad aplicable lo permita, pueden ser y serán monitoreados sin necesidad de autorización de ninguna naturaleza; y **(ii)** el uso inapropiado constituirá una violación a las disposiciones de este Código.



Sin limitar la generalidad de lo anterior, **el Grupo prohíbe expresamente la utilización de sus recursos informáticos para los siguientes fines:**

- **Guardar, almacenar, distribuir, editar o grabar material de contenido ofensivo**, racista, pornográfico, terrorista o similar.
- **Distribuir publicidad política** o realizar proselitismo político.
- **Realizar actos incorrectos** como defraudar, extorsionar, desacreditar, difamar o expandir rumores sobre cualquier persona, crear pánico; propagar virus informáticos u otros actos usando tecnologías y recursos informáticos que atenten contra la integridad y reputación de cualquier persona, sus equipos o su información.
- **Realizar apuestas** en portales electrónicos.
- **Copiar o compartir las claves de acceso al software que las compañías del Grupo** utilizan legalmente.
- **Instalar software o descargar** videos, música, juegos o información, **sin licencia legal adquirida**.
- **Permitir a terceros instalar programas informáticos** en los equipos del Grupo.



Nuestro aporte a la lucha **contra los crímenes financieros**



8

8.1

De forma consecuente con nuestro compromiso de adelantar nuestros negocios en estricto cumplimiento con las leyes y regulaciones de las jurisdicciones en las que operamos y las normas internas que voluntariamente adoptamos, en el Grupo Bancolombia, repudiamos la comisión de cualquier delito y, particularmente, los delitos financieros.

Antifraude y Anticorrupción



8.2

Como integrantes que somos del sistema financiero, debemos liderar con ejemplo y por ello tenemos **cero tolerancia** con los actos de fraude y de corrupción. Adicionalmente, en virtud de los acuerdos que celebremos con nuestros proveedores y aliados estratégicos, requerimos que estos adopten el mismo estándar.

8.3

Hemos establecido políticas y mecanismos para prevenir, detectar y sancionar con determinación cualquier acto de fraude o corrupción, incluido el reporte y la cooperación con las autoridades competentes para investigarlos y sancionarlos.

8.4

La prohibición alcanza cualquier forma de fraude y corrupción sancionada por las leyes que nos resultan aplicables y específicamente las conductas que se describen a continuación.



La apropiación indebida de activos se puede materializar a través de diferentes modalidades. La siguiente es una lista enunciativa:

- **Apropiación u ocultamiento** de dinero, títulos representativos de valor o similares, así sea de manera temporal;
- **Apropiación física de bienes**, sin la respectiva autorización;
- **Desviación o uso indebido** de información reservada;
- **Malversación, ocultamiento o destinación indebida** de recursos;
- **Realización de gastos no autorizados**, en beneficio propio o de terceros;
- **Destrucción o distorsión de información clave para el Grupo** o información de sus clientes
- **Copia no autorizada de programas, software o en general, de activos protegidos** por la propiedad intelectual;
- **Acceso o divulgación no autorizada** de archivos electrónicos;
- **Uso indebido de la red y otros recursos**, incluido el internet;
- **Manipulación de contraseñas o uso indebido de las mismas** para alteración o supresión de registros; y
- **Fraude tecnológico o por computador**, en todas sus manifestaciones.

- La corrupción activa o pasiva, privada o pública. Esto comprende: **(i)** ofrecer, pagar o entregar una suma de dinero o cualquier objeto de valor, ya sea en forma directa o mediante intermediarios, con el propósito de obtener o retener un negocio o cualquier otra ventaja indebida; y **(ii)** solicitar o recibir una suma de dinero o cualquier objeto de valor, ya sea en forma directa o por intermedio de otros, incluidos los Relacionados, con la intención de influenciar las decisiones que haya de tomar en nombre de cualquiera de las compañías del Grupo Bancolombia.
- Cualquier acto intencional cometido por uno o más individuos, que implica el uso del engaño para obtener una ventaja ilegal o algún beneficio personal en detrimento de un tercero.

El fraude también puede darse mediante la falsificación de reportes financieros o no financieros. Si los reportes son financieros, el fraude consiste en la tergiversación deliberada de la condición financiera de cualquiera de las compañías del Grupo, realizada a través de una declaración errónea intencional u omisión intencional de cantidades o revelaciones en los estados financieros, con el objeto de engañar a los usuarios de los mismos. El fraude en reportes no financieros se da mediante actos tendientes a distorsionar u ocultar la realidad de una situación no financiera, como puede ser información del desempeño propio o de terceros.

Asimismo, puede materializarse por medio de maniobras mediante las que intencionalmente se engañe a otra persona, para aumentar la venta de productos para, por ejemplo, alcanzar metas de gestión comercial.

Prevención del Lavado de Dinero, el Financiamiento del Terrorismo y la Corrupción en nuestras Operaciones



8.5

Las instituciones financieras, como guardianes del sistema financiero, tenemos la obligación de prevenir el lavado de activos y el financiamiento del terrorismo (LAFT). Asimismo, tenemos interés en prevenir ser utilizadas en relación con las conductas delictivas que preceden el lavado de activos, las cuales varían de jurisdicción a jurisdicción pero incluyen, entre otros, el narcotráfico, el terrorismo y los delitos asociados a la corrupción.

8.6

En línea con lo anterior, el Grupo Bancolombia ha establecido un sistema basado en riesgo, orientado a prevenir el lavado de activos, el financiamiento del terrorismo y otros riesgos relacionados. Nuestro sistema incluye políticas, procedimientos, metodologías y herramientas para la identificación, medición, control y monitoreo del riesgo, con alcance corporativo.

8.7

En el Grupo Bancolombia requerimos que todos nuestros Colaboradores demuestren su compromiso con la prevención del lavado de dinero, cumpliendo con las normas aplicables y con las políticas y procedimientos contemplados en el sistema de gestión del riesgo, incluyendo la ejecución de los controles diseñados para prevenir el lavado de activos.

8.8

En particular, los Colaboradores que se desempeñen en las áreas comerciales y operativas cumplirán eficazmente su rol, dando cumplimiento a lo siguiente y anteponiéndolo al logro de objetivos comerciales:

- Basarán su gestión en el conocimiento del cliente y deberán dar prioridad a obtener de forma completa y oportuna toda la información necesaria de los clientes, desde el proceso de vinculación y con ocasión de las actualizaciones que se lleven a cabo de forma rutinaria o para gestionar alertas. Este deber incluye el de cumplir con aquellos lineamientos que establezcan requisitos más exigentes de conocimiento para aquellos clientes nacionales o extranjeros que, por su perfil o por las funciones que desempeñan, pueden exponer en mayor grado a la entidad al riesgo de LAFT.
- Serán responsables de identificar y elevar a las áreas de cumplimiento, mediante los canales establecidos para el efecto, incluido el canal de denuncias, cualquier actividad inusual que detecten, así como de cooperar con las gestiones que sean necesarias para su evaluación.
- Atenderán las instrucciones que se desprendan de coincidencias de sus clientes y potenciales clientes en las listas de control.
- Actualizarán su conocimiento sobre la prevención del lavado de dinero y el financiamiento del terrorismo, completando cuando menos las capacitaciones obligatorias que se dicten para el efecto.

8.9

Los Colaboradores de las áreas de cumplimiento tendrán, dentro de sus responsabilidades, la de evaluar las operaciones inusuales para determinar si éstas son justificadas o si tienen el carácter de sospechosas. Cuando el Oficial de Cumplimiento determine que una operación es sospechosa, deberá presentar un reporte a la autoridad competente, en nombre de la compañía del Grupo de que se trate.

Cumplimiento con Deberes Fiscales y Tributarios



8.10

Consistente con nuestro deseo de contribuir al desarrollo de las economías de los países en que operamos, contribuimos con el pago oportuno de los impuestos que legítimamente nos corresponde pagar en todos los países en que tenemos la obligación de tributar, de acuerdo con la normativa tributaria vigente. No nos involucramos en prácticas de planeación fiscal agresiva contrarias al espíritu de las leyes fiscales aplicables, si bien acudimos, cuando a ello hay lugar, al uso de alternativas y facilidades disponibles para maximizar los beneficios.

8.11

Asimismo, nos aseguramos de tener registros fiscales conformes a la ley aplicable y de producir, para los diferentes grupos de interés, reportes sobre los recursos pagados por concepto de impuestos y contribuciones.

8.12

También facilitamos a nuestros órganos de control internos y externos las auditorías que se requieran para constatar el cumplimiento de nuestros deberes tributarios.

8.13

Algunas de nuestras compañías son prestadoras de servicios de recaudo, por lo que estamos atentos a facilitar y poner a disposición de las diferentes entidades recaudadoras de impuestos, nuestra infraestructura, conocimiento y servicios financieros, para facilitar medios de recaudo efectivos.

8.14

Nuestros Colaboradores deben ser conscientes de que esperamos que nuestros clientes estén comprometidos con el cumplimiento de sus obligaciones tributarias. En este sentido, nuestros Colaboradores no deben prestarse para realizar operaciones cuando sea evidente o conozcan que éstas están orientadas a la evasión de las responsabilidades tributarias de nuestros clientes. Nuestros colaboradores no están autorizados para brindar asesoría tributaria a nuestros clientes.



Si tiene dudas, requiere asesoría o debe revelar información, contacte al **área de Cumplimiento** usando el QR o en el correo: **compliance@bancolombia.com.co**



Nuestros mecanismos **de apoyo al fomento de una cultura ética**



9

9.1

En el Grupo Bancolombia nos enorgullece-
mos de la cultura ética de nuestros Colabo-
radores y somos conscientes de que ésta
hay que cultivarla y fomentarla. Por ello he-
mos establecido diversos mecanismos que
nos apoyan en esta tarea.

Comité de Ética Corporativo



Comité de Ética Locales



9.2

El Grupo contará con un Comité de Ética Corporativo, con alcance para todas las compañías que integran el Grupo Banco-
lombia. Este Comité estará encargado de definir temas de política general y dar li-
neamientos en materia de ética, conducta e integridad, así como definir posiciones corporativas frente a dilemas éticos difíciles de resolver. El Comité de Ética Corporativo velará porque nuestros valores sean inter-
pretados y vividos de una misma forma en todas las jurisdicciones en que operamos y determinará anualmente las acciones nece-
sarias para divulgar entre todos los Colabo-
radores nuestros estándares éticos y para elevar la consciencia sobre la importancia de adherirnos a los mismos, incluido el pro-
grama de capacitaciones que deba impar-
tirse. De tiempo en tiempo, el Comité podrá encomendar la realización de actividades que permitan hacer un diagnóstico sobre la cultura ética en el Grupo Bancolombia.

9.3

La Junta Directiva de Bancolombia S.A. adoptará el Reglamento de Funcionamien-
to del Comité de Ética Corporativo en el que se establecerá, entre otras cosas, los miem-
bros que lo integrarán además del Presi-
dente de Bancolombia S.A., quien lo pre-
sidirá; las personas que podrán participar como invitados; el quórum para deliberar y decidir; y la periodicidad de sus reuniones.

9.4

Las entidades del Grupo Bancolombia pre-
sentes en cada una de las jurisdicciones en que operamos, deberán establecer, de acuerdo con directrices corporativas, un Co-
mité de Ética Local que tendrá, entre otras, las siguientes responsabilidades: **(i)** revisar casos que les sean elevados por las áreas competentes, para validar la consistencia de las decisiones con los lineamientos del Comité de Ética Corporativo; **(ii)** identificar casos o temas que deban ser llevados a la atención del Comité de Ética Corporativo para definir el tono ético de la organización y lineamientos sobre temas particulares; **(iii)** identificar medidas correctivas para si-
tuaciones que sean traídas a su atención e instruir a las áreas competentes para que éstas sean implementadas; y **(iv)** hacer se-
guimiento a los indicadores relacionados con actividades de prevención, detección y respuesta de actos incorrectos que les pre-
sented las áreas de cumplimiento, acompa-
ñadas de otras áreas relevantes. Estos co-
mités reportarán periódicamente al Comité de Ética Corporativo.

Asesoría en relación con la interpretación del Código de Ética y Dilemas Éticos de los Colaboradores



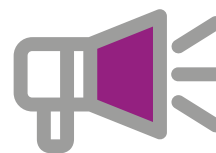
9.5

Nuestros Colaboradores pueden enfrentar en el día a día situaciones que les presenten dudas sobre la forma en que deben actuar para dar cumplimiento a este Código de Ética y Conducta o requerir apoyo en la interpretación de sus disposiciones. En tales casos, deben buscar la asesoría de su superior jerárquico y/o del área de Cumplimiento, antes de actuar. El área de cumplimiento cuenta con especialistas en temas de ética e integridad que brindarán orientación y recomendaciones a nuestros Colaboradores para que estos puedan definir el curso de acción apropiado y evitar un incumplimiento de las disposiciones de este Código.

9.6

El equipo de cumplimiento en las diferentes geografías lleva a cabo actividades de capacitación, sensibilización y divulgación con el fin de ayudar a nuestros Colaboradores a comprender las expectativas del Grupo en cuanto a su conducta. Anualmente, en conjunto con la Vicepresidencia de Gestión Humana, se definirá el programa de capacitación que nuestros Colaboradores deben completar de forma obligatoria.

Canales de denuncias y protección al denunciante



9.7

Cuando cualquiera de nuestros Colaboradores o las personas de los diferentes grupos de interés, incluidos accionistas, clientes, proveedores, aliados y competidores, entre otros, tengan una sospecha o conozcan de violaciones a las disposiciones de este Código o las políticas que los complementan, podrán denunciarla a través del canal de denuncias que el Grupo Bancolombia ha establecido para el efecto o contactando a cualquiera de las siguientes áreas: **(i)** área de cumplimiento; **(ii)** áreas responsables de adelantar la investigación de malas prácticas o quejas relacionadas con relaciones de trabajo; o **(iii)** área de auditoría. Nuestros Colaboradores también podrán canalizar la denuncia o sospecha a través de su superior jerárquico directo o indirecto, para que éstos la canalicen a las áreas responsables para su gestión.

9.8

Las denuncias que se realicen a través del canal especialmente designado pueden hacerse de forma anónima o no. Quienes presenten quejas de forma anónima deben ser conscientes que entre mayor información y especificidad ofrezcan, más posibilidades habrá de poder adelantar la investigación. Si el denunciante decide revelar su identidad, ésta en todo caso se mantendrá en confidencialidad. Por confidencialidad se entiende que el nombre del denunciante no será revelado y que los hechos denunciados solo serán dados a conocer a quienes sea estrictamente necesario para poder adelantar la investigación y responder a los hallazgos de la misma.

9.9

Las denuncias recibirán diferente tratamiento, según su tipo.

- **Quejas y denuncias relacionadas con el ambiente y las relaciones de trabajo.** En línea con nuestros valores de respeto y cercanía, invitamos a nuestros Colaboradores a mantener un diálogo abierto para resolver las diferencias que puedan surgir en sus relaciones de trabajo. El diálogo entre las partes es una herramienta eficaz para resolver conflictos. No obstante, hay situaciones en que nuestros Colaboradores pueden requerir otros mecanismos para gestionar situaciones que atentan contra los principios que deben regir nuestras relaciones de trabajo. Las quejas y denuncias que sobre estos temas se reciban en el canal de denuncias serán transmitidas a la Vicepresidencia de Gestión Humana que las gestionará de forma completa y oportuna, con el fin de mitigar situaciones que afectan el clima laboral o el liderazgo de las áreas, a través de conversatorios, retroalimentación y acompañamiento y la identificación de posibles acciones a que haya lugar, según sea el caso, contra las personas o entidades responsables de los actos incorrectos, sin consideración a su cargo o nivel. **Si la denuncia involucrara a un colaborador de Gestión Humana, la investigación será adelantada por Auditoría Interna.**

- **Reportes sobre transacciones inusuales.** Las denuncias sobre transacciones inusuales pueden hacerse a través de diferentes medios, incluido el canal de denuncias que puede ser utilizado por los Colaboradores que deseen permanecer en anonimidad o por terceros. Las denuncias de esta naturaleza serán transmitidas al área de cumplimiento encargada de la prevención de lavado de activos para que ésta evalúe, con el apoyo del área comercial respectiva, si las transacciones están justificadas o si tienen el carácter de sospechosas y

deben por tanto ser reportadas a las autoridades competentes. El área de cumplimiento también recomendará otras medidas que deban ser tomadas para gestionar el riesgo de lavado de activos.

Si la denuncia involucra también la conducta de un Colaborador, ésta será gestionada conforme se indica a continuación.

- **Quejas y denuncias de malas prácticas.** Las quejas y denuncias relacionadas con fraude, corrupción, uso indebido de información y otras prácticas que violen las disposiciones de este Código o se alejen de la conducta esperada de nuestros Colaboradores serán investigadas por el área responsable de gestión del fraude interno o por el área de cumplimiento cuando se trate de un caso de corrupción que involucre a un funcionario público o recursos públicos. Las investigaciones se llevarán a cabo de acuerdo con los procesos internos establecidos para el efecto, que deberán garantizar la confidencialidad de la investigación. **Si la denuncia involucrara a un colaborador del área responsable de adelantar la investigación, ésta será adelantada por Auditoría Interna.**

9.10

Son nuestros Colaboradores quienes están en una mejor posición para detectar malas prácticas y por eso en el Grupo Bancolombia los alentamos a denunciar, garantizándoles que cuando de buena fe reporten violaciones a este Código de Ética y Conducta, las políticas complementarias, las leyes aplicables o a los estándares esperados por el Grupo, estarán protegidos contra cualquier represalia. Los Colaboradores que observen o sean víctimas de un comportamiento de represalia pueden reportarlo por cualquiera de los mecanismos arriba descritos, para que éste sea investigado por la Vicepresidencia de Gestión Humana. La represalia

constituye una violación de este Código de Ética y Conducta y dará lugar a sanciones apropiadas.

9.11

Se tiene buena fe al denunciar cuando el Colaborador tiene una creencia razonable o sospecha de que los hechos denunciados pueden ser ciertos. El denunciar hechos conociendo que son falsos es una mala conducta y como tal puede ser sancionada de acuerdo con lo previsto en este Código.



Sanciones

9.12

Todas las denuncias y quejas recibidas serán investigadas. Adicionalmente, también podrán adelantarse investigaciones a raíz de alertas detectadas por las áreas responsables de velar por el cumplimiento de este Código. Cuando como resultado de las investigaciones se determine que alguno de nuestros Colaboradores ha violado las disposiciones contenidas en este Código, sus políticas complementarias o los estándares éticos que exige el Grupo Bancolombia, bien sea de forma activa o por omisión, se impondrán las sanciones a que haya lugar, de conformidad con lo dispuesto en el Reglamento Interno de Trabajo y la normativa aplicable.

9.13

Para efectos de graduar la sanción, se tomarán en cuenta factores tales como gravedad del hecho, reincidencias, pérdidas económicas o efectos reputacionales para el Grupo Bancolombia o las compañías que lo integran o para nuestros clientes, entre otros.

9.14

Además de las sanciones internas, el Grupo podrá, a su juicio, iniciar las acciones civiles o penales correspondientes, con base en la normativa del país en el cual se encuentre la compañía del Grupo a la cual pertenezca el Colaborador.



Línea Ética



COLOMBIA

Nacional Colombia: 018000 524499

Celular: # 955

Medellín: 448 4868

FAX Colombia: (4)4531953

App Bancolombia

Contáctenos/ línea ética



EL SALVADOR

503-2259-7898



GUATEMALA

502-2378-6933

etica@bam.com.gt



PANAMÁ

Nacional Panamá:

01 100 800 157 00 76

Ciudad de Panamá: (507) 306 55 74



PERÚ

0800 55 957



PUERTO RICO

1866 6876201



CORREO ELECTRÓNICO

lineaetica@bancolombia.com.co



Si tiene dudas, requiere asesoría o debe revelar información, contacte al **área de Cumplimiento** usando el QR o en el correo: **compliance@bancolombia.com.co**



GLOSARIO



A Administración de Activos

Contrato con el cual se delega a una empresa de servicios financieros el manejo y gestión de recursos y valores de un cliente.

ADR's

American Depositary Receipt, es un certificado que permite negociar en acciones de compañías cuyas sociedades fueron constituidas fuera de Estados Unidos en mercados de valores de este país.

B Bonos convertibles en acciones

Título valor que tiene la característica de los bonos ordinarios y adicionalmente pueden convertirse en acciones a su vencimiento.

C Capacidad financiera

Es la posibilidad que tiene una persona o empresa para poder llevar a cabo inversiones o pagos en un determinado periodo de tiempo con el fin de lograr los objetivos previamente determinados.

Contrapartes

Parte opuesta o contraria en operaciones de mercados financieros

D Derivados

Activo financiero cuyo valor se deriva de otro activo o de un índice de mercado.

Divisas

Moneda extranjera.

E Emisor de valores o emisor

Entidades de carácter público o privado que ponen en circulación títulos valores, bien sean representativos de deuda, de propiedad o de participación.

Enajenar

Vender o ceder derechos o propiedad sobre un activo.

F Fondos uniacción

Es un fondo abierto donde el componente principal de sus inversiones son acciones de un único Emisor.

I Interpuesta persona

Actuar a través de un tercero

M Mercados de futuros

Es un mercado en el que los participantes compran y venden contratos futuros para su entrega en una fecha futura específica.

Mercados spot

Mercado con operaciones cuyo plazo de liquidación sea igual a la fecha de su celebración o registro.

O Oferente

Persona o empresa que ofrece un instrumento financiero.

P Percepción de liquidez

Es la apariencia de oportunidad que tiene un activo de transformarse en efectivo o la disponibilidad que presenta un activo para ser comprado en un determinado momento.

Pisos financieros

Es cualquier recinto en el cual las personas naturales vinculadas a un intermediario de valores estructuran, ejecutan o realizan operaciones sobre valores, de otros activos financieros, y operaciones de derivados financieros ya sea por cuenta propia, o en los cuales reciban órdenes o instrucciones para celebrar tales operaciones en nombre de terceros, teniendo acceso a información de sistemas de negociación y/o de registro de operaciones a través de pantallas, ya sean éstas activas o pasivas.

R**Represalia**

Es un acto de hostilidad contra la persona que denuncia de buena fe, una sospecha o conozca de violaciones a las disposiciones de este Código o las políticas que los complementan.

Reserva bancaria

El deber que tienen los funcionarios de las entidades financieras y aseguradoras de guardar reserva y discreción sobre los datos de sus clientes o sobre aquellos relacionados con la situación propia de la compañía, que conozcan en desarrollo de su profesión u oficio

Reserva bursátil

Es la reserva sobre las órdenes e instrucciones recibidas de clientes, de las operaciones sobre valores ejecutadas en desarrollo de la relación contractual y sus resultados, así como de cualquier información que de acuerdo con las normas que rigen el mercado de valores, tenga carácter confidencial.

T**Títulos representativos de acciones**

Cuando no se ha pagado la totalidad del valor de las acciones el socio tiene derecho a que se le expidan certificados provisionales representativos de acciones, estos se diferencian de los títulos como tal en que estos últimos son definitivos, es decir, que se expiden cuando se ha pagado el valor total de las acciones suscritas.

PROPÓSITO

Grupo Bancolombia

Este es el momento de prepararnos para asumir los retos que nos propone el futuro, para entender que con cada una de nuestras acciones expresamos eso que nos apasiona y nos inspira, para seguir generando **preferencia y satisfacción** en nuestros clientes mientras contribuimos para que hagan **realidad sus sueños**.



Queremos generar **preferencia**, ser la mejor opción. Que nuestros clientes nos busquen porque los entendemos, les ofrecemos soluciones oportunas y nuevas posibilidades para cada momento, sabiendo que nuestros productos y servicios responden y superan sus expectativas.



Queremos generar **satisfacción**, tener clientes felices que nos recomienden no sólo porque encuentran en nosotros respuesta a sus necesidades, sino porque les entregamos experiencias superiores y se llevan la impresión de que somos un equipo cálido y cercano, que actúa con el corazón para servirles con responsabilidad.



Queremos contribuir a hacer **realidad los sueños**, acompañando a nuestros clientes cada día para facilitarles la vida. Que sus deseos de estudiar, comprar una casa, o abrir un nuevo negocio, se cumplan. Queremos ser reconocidos como ese motor del desarrollo personal y social.

REPUBLICA DE COLOMBIA
MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

RESOLUCIÓN NUMERO (277) de 23 de diciembre de 1998

POR MEDIO DE LA CUAL SE RESUELVE UN RECURSO DE
APELACION

La Directora Regional de Trabajo y Seguridad Social de Antioquia, en ejercicio de sus facultades legales y en especial de las conferidas por los Decretos 1741 de 1993 y 01 de enero 2 de 1984 y

CONSIDERANDO

Mediante Resolución número 000046 del 23 de enero de 1998, la División de Trabajo de esta Dirección Regional de Trabajo y Seguridad Social de Antioquia, aprobó la modificación total al Reglamento Interno de Trabajo de la empresa BANCO INDUSTRIAL COLOMBIANO S.A. hoy BANCOLOMBIA S.A.

Notificadas en debida forma las partes interesadas, e inconforme la organización sindical UNION NACIONAL DE EMPLEADOS BANCARIOS "UNEB" Seccional Medellín, mediante memorial obrante de folios 59 a 66, interpuso y sustentó los recursos de reposición como principal y el de apelación como subsidiario.

De folios 84 a 87, mediante el proveído número 000262 del 10 de julio de 1998, fue resuelto el recurso de reposición, por funcionario no competente para ello, razón por la cual, mediante el acto administrativo número 000296 del 19 de agosto de 1998, se revocó por vía directa y de oficio dicha providencia y por Resolución 0000297 del 19 de agosto de 1998, la Jefe de la División de Trabajo, funcionaria competente para ello, resolvió el recurso de reposición, modificando la Resolución 0000496 del 23 de enero de 1998, en el sentido de suprimir en el artículo 62 numeral 10 del Reglamento Interno de Trabajo, la expresión: "... o fuera de las instalaciones ..." por lo expuesto en la parte motiva de la providencia y concedió para ante este Despacho el recurso de apelación.

Asume esta Dirección el conocimiento de lo actuado, por ser la competente, de acuerdo al ordenamiento jurídico existente, para desatar el recurso de alzada, previo estudio y análisis de todo lo arrimado al expediente.

Frente a las objeciones formuladas por el impugnante en su memorial de folios 59 a 66, en sus numerales 1,2,3,4,5, 6, este Despacho comparte los planteamientos que al respecto consignó la funcionaria de primera instancia en el proveído número 000262 del 10 de julio de 1998, mediante el cual resolvió el recurso de reposición, por cuanto ninguno de estos numerales contiene violaciones a precepto legal o constitucional alguno y en consecuencia, sólo nos referiremos a la objeción formulada al numeral 10 del artículo 62 cuyo contenido es el siguiente: “Se prohíbe a los trabajadores: ...10. Cualquier clase de comportamiento escandaloso, dentro o fuera de las instalaciones, y que a juicio del Banco, ponga en entredicho la moralidad de la Institución, su buen nombre, o que no corresponda a la delicadeza y pulcritud que deben caracterizar la actividad bancaria y la conducta de sus agentes.”

No encontramos que le asista al a-quo razón alguna para formular la objeción al numeral de este artículo, toda vez que si nos trasladamos al contenido del numeral 3° literal a) del artículo 7° del Decreto 2351 de 1965, que consagra las justas causas de terminación del contrato, tendríamos que admitir que el Legislador también extendió el ejercicio de la autoridad patronal por fuera del ámbito espacial y temporal de la empresa, por cuanto que está contemplando todo acto grave de violencia, injuria o malos tratamientos en que incurra el trabajador fuera del servicio ... (Subrayas del Despacho), como suficientes para terminar unilateralmente y por justa causa el contrato de trabajo; e igualmente en el numeral 2° del literal b) del mismo artículo 7° del Decreto 2351 de 1965, consagra como justa causa para que el trabajador dé por terminado el contrato de trabajo, todo acto de violencia, malos tratamientos o amenazas graves inferidas por el patrono contra el trabajador o los miembros de su familia dentro o fuera del servicio ... (Subrayas del Despacho). Y lo que está haciendo la empresa en el artículo 65 (sic), numeral 10 del Reglamento Interno de Trabajo presentado para estudio y aprobación, es ni más ni menos que repetir en distinto lenguaje el contenido de estas normas y consignándolas como prohibiciones de los trabajadores. Por ello

hemos de aprobar integralmente el Reglamento Interno de Trabajo del BANCO INDUSTRIAL COLOMBIANO hoy BANCOLOMBIA S.A.

En razón y mérito de o anteriormente expuesto, este Despacho

RESUELVE

ARTICULO PRIMERO: APROBAR en todas sus partes la modificación total al Reglamento Interno de Trabajo de BANCOLOMBIA S.A. con domicilio principal en la ciudad de Medellín, Departamento de Antioquia, por las razones expuestas en la parte considerativa.

ARTICULO SEGUNDO: DECLARAR agotada la vía gubernativa, advirtiendo a las partes que contra la presente decisión, sólo proceden las acciones ante lo Contencioso Administrativo.

ARTICULO TERCERO: ORDENAR a la empresa efectuar la publicación del presente Reglamento Interno de Trabajo, de acuerdo a lo dispuesto por el artículo 6° del Decreto 617 de 1954.

ARTICULO CUARTO: ADVERTIR a las partes que la presente Resolución deroga los actos administrativos que con anterioridad se profirieron aprobatorios de Reglamentos Internos de Trabajo y que le sean contrarios.

ARTICULO QUINTO: NOTIFICAR a las partes jurídicamente interesadas.

NOTIFIQUESE Y CUMPLASE

Dada en Medellín a los 23 de diciembre de 1998

(FDO.) MARIA NELLY MESA ATEHORTUA
Directora Regional de Trabajo y Seguridad
Social de Antioquia

(FDO.) FRANCY ELENA HOGUIN ESPINOSA
Secretaria Ejecutiva Dirección

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

CAPITULO I

PREAMBULO. EL presente es el Reglamento Interno de Trabajo prescrito por BANCOLOMBIA S.A., establecimiento bancario, con domicilio principal en Medellín (Antioquia) con sucursales establecidas en otras ciudades Colombianas, y a sus disposiciones quedan sometidos tanto el Banco como todos sus empleados. Este Reglamento hace parte de los contratos individuales de trabajo celebrados o que se celebren con todos los trabajadores, salvo estipulaciones en contrario, que sin embargo, sólo pueden ser favorables al trabajador.

CAPITULO II

CONDICIONES DE ADMISION

ARTÍCULO 1. Quien aspire a tener un cargo en Bancolombia debe hacer la solicitud por escrito, en formulario que el Banco suministra, para que sea registrado como aspirante y acompañar los siguientes documentos:

- a Cédula de ciudadanía o tarjeta de identidad, según el caso.
- b. Autorización escrita del Inspector del trabajo o, en su defecto, de la primera autoridad local, a solicitud de los padres y, a falta de éstos, del defensor de familia, cuando el aspirante sea un menor de dieciocho (18) años.
- c. Declaración bajo la gravedad del juramento de no tener conocimiento de procesos pendientes de carácter alimentario, y la manifestación del compromiso de cumplir con sus obligaciones de familia.

Una vez seleccionado, el aspirante deberá presentar:

- a. Examen preocupacional, practicado por los médicos en salud ocupacional determinados por el Banco.

b. Certificado del último empleador con quien haya trabajado, con indicación del tiempo de servicio, las tareas o cargos desempeñados y el salario devengado.

C Registro civil de nacimiento, con lo cual se establece la edad.

CONTRATO DE APRENDIZAJE

ARTÍCULO 2. El contrato de aprendizaje es aquel por el cual un empleado se obliga a prestar sus servicios al Banco, a cambio de que éste le proporcione los medios para adquirir formación profesional metódica y completa del arte u oficio para cuyo desempeño ha sido contratado, por un tiempo determinado y le pague el salario convenido.

ARTÍCULO 3. Pueden celebrar contrato de aprendizaje las personas mayores de catorce (14) años que hayan completado sus estudios primarios o demuestren poseer conocimientos equivalentes a ellos, en los mismos términos y con las restricciones de que trata el Código Sustantivo del Trabajo.

ARTÍCULO 4. El contrato de aprendizaje debe celebrarse por escrito, y debe contener al menos los siguientes puntos:

1. Nombre de la empresa o empleador
2. Nombre, apellidos, edad y datos personales del aprendiz
3. Oficio que es materia del aprendizaje, programa respectivo y duración
4. Obligaciones del empleador y del aprendiz y derechos de éste y aquél.
5. Salario del aprendiz y escala de aumento durante el cumplimiento del contrato.
6. Condiciones de trabajo, duración, vacaciones y períodos de estudio.
7. Cuantía y condiciones de indemnización en caso de incumplimiento del contrato.

8. Firmas de los contratantes o de sus representantes.

ARTÍCULO 5. En lo referente a la contratación de aprendices, así como a la proporción de éstos, el Banco se ceñirá a lo prescrito por el Decreto No.2838 del 14 de diciembre de 1960, esto es, contratará un número de trabajadores aprendices que en ningún caso podrá ser superior al 5% del total de los trabajadores ocupados, y para aquellas actividades establecidas en dicho Decreto y la Resolución No. 0438 de 1969, expedida por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Las fracciones de unidad en el cálculo del porcentaje que se precisa en este artículo, darán lugar a la contratación de un (1) trabajador aprendiz.

ARTÍCULO 6. El salario inicial de los aprendices no podrá en ningún caso ser inferior al 50% del mínimo convencional o del que rija en el Banco para los trabajadores que desempeñen el mismo oficio u otros equivalentes o asimilables a aquél para el cual el aprendiz recibe formación profesional en el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA).

Esta remuneración deberá aumentarse proporcionalmente hasta llegar a ser, al comenzar la última etapa productiva del aprendizaje, por lo menos igual al total del salario que en el inciso anterior se señala como referencia.

ARTÍCULO 7. El contrato de aprendizaje no puede exceder de tres (3) años de enseñanza y trabajo, alternados en períodos sucesivos e iguales, para ningún arte u oficio y sólo podrá pactarse por el término previsto para cada uno de ellos en las relaciones de oficios que serán publicadas por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. El contrato de aprendizaje celebrado a término mayor del señalado para la formación del aprendiz en el oficio respectivo, se considerará para todos los efectos legales regido por las normas generales del contrato de trabajo en el lapso que exceda a la correspondiente duración del aprendizaje de ese oficio.

ARTÍCULO 8. El término del contrato de aprendizaje empieza a correr a partir del día en que el aprendiz inicie la formación profesional metódica.

1. Los primeros tres meses se presumen como período de prueba, durante los cuales se apreciarán de una parte, las condiciones de adaptabilidad del aprendiz, sus aptitudes y cualidades personales; y de la otra, la conveniencia de continuar el aprendizaje.
2. El período de prueba a que se refiere este artículo se rige por las disposiciones generales del Código Sustantivo del Trabajo.
3. Cuando el contrato de aprendizaje termine por cualquier causa, el Banco deberá reemplazar al aprendiz o aprendices, para conservar la proporción que le haya sido señalada.
4. En cuanto no se oponga a las disposiciones especiales de la ley 188 de 1959, el contrato de aprendizaje se registrará por el Código Sustantivo del Trabajo.

PERIODO DE PRUEBA

ARTÍCULO 9. El Banco, una vez admitido el aspirante, podrá estipular con él un período inicial de prueba, que tendrá por objeto apreciar por parte del primero, las aptitudes del trabajador y por parte de éste, la conveniencia de las condiciones de trabajo.

ARTÍCULO 10. El período de prueba debe ser estipulado por escrito y en caso contrario, los servicios se entienden regulados por las normas generales del contrato de trabajo.

ARTÍCULO 11. El período de prueba no puede exceder de dos (2) meses. En los contratos de trabajo a término fijo, cuya duración sea inferior a un (1) año, el período de prueba no podrá ser superior a la quinta parte del término inicialmente pactado para el respectivo contrato, sin que pueda exceder de dos meses. Cuando entre un mismo empleador y trabajador se celebren contratos de trabajo sucesivos, no es válida la estipulación del período de prueba, salvo para el primer contrato.

ARTÍCULO 12. Durante el período de prueba, el contrato puede darse por terminado unilateralmente en cualquier momento, sin previo aviso y sin indemnización alguna, pero si expirado el período de prueba el trabajador continuare al servicio del Banco, con consentimiento

expreso o tácito, por ese solo hecho, los servicios prestados por aquél a éste se considerarán regulados por las normas del contrato de trabajo desde la iniciación de dicho período de prueba. Los trabajadores en período de prueba gozan de todas las prestaciones.

CAPITULO III

TRABAJADORES ACCIDENTALES O TRANSITORIOS

ARTÍCULO 13. Son trabajadores accidentales o transitorios, los que se ocupen en labores de corta duración, no mayor de un mes y de índole distinta a las actividades normales del Banco.

CAPITULO IV

HORARIO DE TRABAJO

ARTÍCULO 14. La jornada ordinaria de trabajo de todas las dependencias del Banco es de 48 horas a la semana.

Las horas de entrada y de salida de los empleados del Banco son las que se expresan a continuación:

1. En la Dirección General:

De lunes a viernes:

En la mañana, de las 7:30 a.m., a las 12:30 p. m.
en la tarde, de las 1:30 p.m., a las 6:00 p.m.

De lunes a sábado:

En la mañana, de las 8:00 a.m., a las 11:30 a.m.
En la tarde, de la 1:30 p.m., a las 6:00 p.m.

2. En las Gerencias o dependencias Regionales:

2.1. Región Bogotá:

De lunes a viernes:

De 7:30 a.m. a 6:00 p.m. Con 1 hora de descanso.

De lunes a sábado:

De 8:30 a.m. a 5:30 p.m. Con 1 hora de descanso.

2.2. Región Central:

De lunes a viernes:

En la mañana, de las 7:30 a.m. a las 12:30 p.m.

En la tarde, de la 1:30 p.m. a las 6:00 p.m.

De lunes a sábado:

En la mañana, de 8:00 a.m., a 11:30 a.m.

En la tarde, de 1:30 a.m., a 6:00 p.m.

2.3. Región Norte:

De lunes a viernes:

En la mañana, de las 7:30 a.m. a las 12:30 p.m.

En la tarde, de la 1:30 p.m. a las 6:00 p.m.

De lunes a sábado:

En la mañana, de 8:00 a.m., a 11:30 a.m.

En la tarde, de 1:30 a.m., a 6:00 p.m.

2.4. Región Occidental:

De lunes a viernes:

En la mañana, de las 7:30 a.m. a las 12:30 p.m.

En la tarde, de la 1:30 p.m. a las 6:00 p.m.

De lunes a sábado:

En la mañana, de 8:00 a.m., a 11:30 a.m.

En la tarde, de 1:30 a.m., a 6:00 p.m.

3. En sucursales y oficinas de moneda Colombiana:

De lunes a viernes:

En la mañana, de 7:30 a.m., a 12:00 m.

En la tarde, de 1:30 p.m., a 6:30 p.m.

De lunes a sábado:

En la mañana, de 7:30 a.m., a 11:30 a.m.

En la tarde, de 1:30 p.m., a 5:30 p.m.

4. En sucursales y oficinas de moneda extranjera:

De lunes a viernes:

De 7:30 a.m. a 6:00 p.m. Con 1 hora de descanso.

De lunes sábado:

De 8:30 a.m. a 5:30 p.m. Con 1 hora de descanso.

Jornadas continuas: En las distintas Regiones, sucursales y dependencias del Banco, existen o pueden existir jornadas continuas, con los siguientes horarios:

De lunes a viernes:

De 6:00 a.m a 4:30 p.m.

De 7:00 a.m, a 5:30 p.m.

De 1:30 p.m, a 12:00 p.m.

De 2:00 p.m, a 12:30 p.m.

De 3:30 p.m, a 2:00 a.m.

De 7:30 p.m, a 6:00 a.m.

De 8:00 p.m, a 6:30 a.m.
De 10:00 p.m., a 8:30 a.m.
De 1:00 p.m., a 11:30 p.m.
De 1:30 p.m, a 12:00 p.m.
De 2:00 p.m, a 12:30 p.m.
De 2:30 p.m, a 1:00 a.m.
De 12:00 m, a 10:30 p.m.
De 8:30 a.m, a 7:00 p.m.

Cada uno de estos horarios de trabajo incluyen un descanso de una hora.

De lunes a sábado:

De 6:00 a.m, a 3:00 p.m.
De 7:00 a.m, a 4:00 p.m.
De 1:30 p.m, a 10:30 p.m.
De 2:00 p.m, a 11:00 p.m.
De 3.30 p.m, a 12:30 p.m.
De 7:30 p.m, a 4:30 a.m.
De 8:00 p.m, a 5:00 a.m.
De 10:00 p.m, a 7:00 a.m.
De 1:00 p.m, a 10:00 p.m.
De 1:30 p.m, a 10:30 p.m.
De 2:00 p.m, a 11:00 p.m.
De 2:30 p.m, a 11:30 p.m.
De 12:00 m, a 9:00 p.m.
De 8:30 a.m, a 5:30 p.m.

Cada uno de estos horarios de trabajo incluyen un descanso de una hora.

Jornadas parciales: En las distintas Regiones, sucursales y dependencias del Banco, existen o pueden existir jornadas inferiores a la máxima legal, con los siguientes horarios:

De 7:00 a.m, a 11:00 a.m.
De 7:00 a.m, a 2:00 p.m.
De 8:00 a.m, a 12 m.

De 8:30 a.m, a 12:30 p.m.
De 8:30 a.m, a 1:00 p.m.
De 9:00 a.m, a 1:00 p.m.
De 9:00 a.m, a 2:00 p.m.
De 10:00 a.m, a 2:00 p.m.
De 11:00 a.m, a 3:00 p.m.
De 11:00 a.m, a 4:00 p.m.
De 11:00 a.m, a 6:00 p.m.
De 11:30 a.m, a 5:00 p.m.
De 12:00 m, a 2:00 p.m.
De 12:00 m, a 4:30 p.m.
De 12:30 p.m, a 5:00 p.m.
De 12:30 p.m, a 6:30 p.m.
De 1:30 p.m, a 6:30 p.m.
De 1:30 p.m, a 7:30 p.m.
De 2:00 p.m, a 6:00 p.m.
De 3:15 p.m, a 9:30 p.m.
De 4:00 p.m, a 8:00 p.m.
De 4:00 p.m, a 9:00 p.m.
De 4:30 p.m, a 9:00 p.m.

PARÁGRAFO 1: De acuerdo a lo establecido en el artículo 164 del C. S. de T., las cuarenta y ocho (48) horas de trabajo pueden repartirse de lunes a viernes, con el fin exclusivo de permitir a los trabajadores el descanso durante todo el sábado. Ampliación que no constituye trabajo suplementario o de horas extras.

PARÁGRAFO 2: El Banco dará cumplimiento a lo que en materia de días y horas de despacho bancario ordene la Superintendencia Bancaria o las autoridades que hagan sus veces.

ARTÍCULO 15. Mientras el Banco tenga más de cincuenta (50) trabajadores que laboren cuarenta y ocho (48) horas a la semana, éstos tendrán derecho a que dos (2) horas de dicha jornada, por cuenta del empleador, se dediquen exclusivamente a actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación.

ARTÍCULO 16. En las empresas, factorías o nuevas actividades establecidas desde el primero de enero de 1991, el empleador y los trabajadores pueden acordar temporal o indefinidamente la organización de turnos de trabajo sucesivos, que permitan operar a la

empresa o secciones de la misma sin solución de continuidad durante todos los días de la semana, siempre y cuando el respectivo turno no exceda de seis (6) horas al día y treinta y seis (36) a la semana.

En este caso no habrá lugar al recargo nocturno ni al previsto para el trabajo dominical o festivo, pero el trabajador devengará el salario correspondiente a la jornada ordinaria de trabajo, respetando siempre el mínimo legal o convencional y tendrá derecho a un (1) día de descanso remunerado.

El empleador no podrá, aún con el consentimiento del trabajador, contratarlo para la ejecución de dos (2) turnos en el mismo día, salvo en labores de supervisión, dirección, confianza o manejo.

CAPITULO V

HORAS EXTRAS Y TRABAJO NOCTURNO

ARTÍCULO 17. Trabajo diurno es el comprendido entre las 6:00 a.m. y las 6:00 p.m. Trabajo nocturno es el comprendido entre las 6:00 p.m. y las 6:00 a.m.

ARTÍCULO 18. Trabajo suplementario o de horas extras es el que excede de la jornada ordinaria y en todo caso el que excede la máxima legal.

ARTÍCULO 19. El trabajo suplementario o de horas extras, a excepción de los casos señalados en el artículo 163 del Código Sustantivo del Trabajo, sólo podrá efectuarse en dos (2) horas diarias y mediante autorización expresa del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, o de una autoridad delegada por éste.

ARTÍCULO 20. Tasas y Liquidación de Recargos

1. El trabajo nocturno, por el solo hecho de ser nocturno se remunera con un recargo del treinta y cinco por ciento (35%) sobre el valor del trabajo diurno, con excepción del caso de la jornada de treinta y seis horas semanales prevista en el artículo 20 literal c) de la Ley 50 de 1990.

2. El trabajo extra diurno se remunera con un recargo del veinticinco por ciento (25%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.

3. El trabajo extra nocturno se remunera con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.

4. Cada uno de los recargos antedichos se produce de manera exclusiva, es decir, sin acumularlo con algún otro.

ARTÍCULO 21. El pago del trabajo suplementario o de horas extras y del recargo por trabajo nocturno, en su caso, se efectuará junto con el salario del período siguiente.

ARTÍCULO 22. El Banco no reconocerá trabajo suplementario o de horas extras, sino cuando expresamente lo autorice a sus trabajadores, de acuerdo con lo establecido para tal efecto en el artículo 19 de este Reglamento.

Las horas extras de trabajo, diurnas o nocturnas, no podrán exceder de dos (2) horas diarias y doce (12) semanales.

Cuando la jornada de trabajo se amplíe por acuerdo entre el Banco y sus trabajadores a diez (10) horas diarias, no se podrá en el mismo día laborar horas extras.

CAPITULO VI

DIAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIO

ARTÍCULO 23. Serán de descanso obligatorio remunerado, los domingos y días de fiesta que sean reconocidos como tales en la legislación laboral colombiana.

1. Todo trabajador tiene derecho al descanso remunerado en los siguientes días de fiesta de carácter civil o religioso: 1o. y, 6 de enero, 19 de marzo, 1o. de mayo, 29 de junio, 20 de julio, 7 y 15 de agosto, 12 de octubre, 1º y 11 de noviembre, 8 y 25 de diciembre, además de los días jueves y viernes santos, Ascensión del Señor, Corpus Christi y Sagrado Corazón de Jesús.

2. Pero el descanso remunerado del 6 de enero, 19 de marzo, 29 de junio, 15 de agosto, 12 de octubre, 10.y 11 de noviembre, Ascensión del Señor, Corpus Christi y Sagrado Corazón de Jesús, cuando no caigan en día lunes se trasladarán al lunes siguiente a dicho día. Cuando las mencionadas festividades caigan en domingo, el descanso remunerado igualmente se trasladará al lunes.

3. Las prestaciones y derechos que para el trabajador origine el trabajo en los días festivos, se reconocerán en relación al día de descanso remunerado establecido en el inciso anterior.

Cuando la jornada de trabajo convenida por las partes, en días u horas, no implique la prestación de servicios en todos los días laborables de la semana, el trabajador tendrá derecho a la remuneración del descanso dominical en proporción al tiempo laborado.

ARTÍCULO 24. El Banco sólo estará obligado a remunerar el descanso dominical a los trabajadores que habiéndose obligado a prestar sus servicios en todos los días laborables de la semana, no falten al trabajo, o que si faltan lo hayan hecho por justa causa o por culpa o disposición del empleador. Se entiende por justa causa el accidente, la enfermedad, la calamidad doméstica, la fuerza mayor o el caso fortuito. No tiene derecho a la remuneración del descanso dominical el trabajador que deba recibir por ese mismo día un auxilio o indemnización en dinero por enfermedad o accidente de trabajo. Para los efectos de la remuneración del descanso dominical, los días de fiesta no interrumpen la continuidad y se computan como si en ellos se hubiera prestado el servicio por el trabajador. Como remuneración del descanso dominical el trabajador recibirá el valor del salario de un día ordinario de trabajo, aún en el caso de que el domingo coincida con otro día de descanso obligatorio remunerado. En todo sueldo se entiende comprendido el pago del descanso en los días en que es legalmente obligatorio y remunerado.

ARTÍCULO 25. La remuneración correspondiente al descanso en los días de fiesta de carácter civil o religioso, distintos del domingo, señalados en el Artículo 23 de este Reglamento, se liquidará en la misma forma que el descanso dominical, pero sin que haya lugar a descuento alguno por faltas al trabajo.

ARTÍCULO 26. El trabajo en domingos o días de fiesta se remunerará con un recargo del ciento por ciento (100%) sobre el salario ordinario, en proporción a las horas laboradas, sin perjuicio del salario ordinario a que se tenga derecho por haber laborado la semana completa.

Si con el domingo coincide otro día de descanso remunerado, sólo tendrá derecho el trabajador, si trabaja, al recargo establecido en el párrafo anterior.

ARTÍCULO 27. El trabajador que labore habitualmente en el día de descanso obligatorio tiene derecho, además de la remuneración indicada en el Artículo anterior, a un descanso compensatorio remunerado. Si el trabajo en día de descanso obligatorio es excepcional, el trabajador tiene derecho al descanso compensatorio o a su retribución en dinero, además de la remuneración por su labor de acuerdo con el Artículo 26o.

ARTÍCULO 28. El descanso compensatorio se podrá dar en una de las siguientes formas:

- a. En otro día laborable de la semana, o
- b. Si se trata de domingo o de día de descanso obligatorio, desde el medio día o a las trece horas de este día hasta las trece horas del lunes o del día siguiente al del descanso.

ARTÍCULO 29. El descanso en los días domingos y los demás días expresados en el artículo 23 de este Reglamento, tiene una duración de 24 horas, salvo la excepción consagrada en el literal c) del artículo 20 de la Ley 50 de 1990.

ARTÍCULO 30. Cuando por motivo de fiesta no determinada en la Ley 51 del 22 de diciembre de 1983, el Banco suspendiere el trabajo, está obligado a pagarlo como si se hubiere realizado. No está obligado a pagarlo cuando hubiere mediado convenio expreso para la suspensión o compensación, o estuviere prevista en el Reglamento, Pacto, Convención Colectiva o Fallo Arbitral. Este trabajo compensatorio se remunerará sin que se entienda como trabajo suplementario o de horas extras.

VACACIONES REMUNERADAS

ARTÍCULO 31. Los trabajadores que hubieren prestado sus servicios continuos durante un (1) año, tienen derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas.

Además de lo legal, los trabajadores del Banco (salvo aquellos cuya modalidad de remuneración sea la del régimen de salario integral), gozan de treinta (30) días calendario de vacaciones extralegales, por año cumplido de servicios, así: Quince (15) días calendario en tiempo o en dinero, a opción del trabajador, y quince (15) días calendario en dinero.

ARTÍCULO 32. La época de las vacaciones debe ser señalada por el Banco a más tardar dentro del año subsiguiente a aquel en que se hayan causado y ellas deben ser concedidas oficiosamente o a petición del trabajador, sin perjudicar el servicio y la efectividad del descanso. El Banco debe dar a conocer al trabajador con quince (15) días de anticipación la fecha en que le concederá las vacaciones.

ARTÍCULO 33. Si se presenta interrupción justificada en el disfrute de las vacaciones, el trabajador no pierde el derecho a reanudarlas.

ARTÍCULO 34. Se prohíbe compensar las vacaciones en dinero; pero el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social puede autorizar que se pague en dinero hasta la mitad de ellas en casos especiales de perjuicio para la economía nacional o la industria. Cuando el contrato termina sin que el trabajador hubiere disfrutado de vacaciones, la compensación de éstas en dinero procederá por un año cumplido de servicios y proporcionalmente por fracción de año, siempre que ésta no sea inferior a seis (6) meses. En todo caso, para la compensación de vacaciones se tendrá como base el último salario devengado por el trabajador.

ARTÍCULO 35.

1. En todo caso, el trabajador gozará anualmente, por lo menos de seis (6) días hábiles continuos de vacaciones, los que no son acumulables.

2. Las partes pueden convenir acumular los días restantes de vacaciones hasta por dos años.

3. La acumulación puede ser hasta por cuatro (4) años, cuando se trate de trabajadores técnicos, especializados, de confianza, de manejo, o de extranjeros que presten sus servicios en lugares distintos a los de la residencia de sus familiares.

ARTÍCULO 36. El Banco puede determinar, para todos o parte de sus trabajadores, una época fija para las vacaciones simultáneas, y si así lo hiciere, para los que en tal época no llevaran un año cumplido de servicios, se entenderá que las vacaciones que gocen son anticipadas y se abonarán a las que se causen al cumplir cada uno el año de servicio; al trabajador que se retire antes, no se le exigirá que reintegre el valor recibido por dicho concepto.

ARTÍCULO 37. Durante el período de vacaciones el trabajador recibirá el salario ordinario que esté devengando el día que comience a disfrutar de ellas. En consecuencia, sólo se excluirán para la liquidación de las vacaciones el valor del trabajo en días de descanso obligatorio y el valor del trabajo suplementario o de horas extras. Cuando el salario sea variable, las vacaciones se liquidarán con el promedio de lo devengado por el trabajador en el año inmediatamente anterior a la fecha en que se conceden.

ARTÍCULO 38 El Banco llevará un registro de vacaciones en el que se anotará la fecha de ingreso de cada trabajador, fecha en que toma sus vacaciones, en que las termina y la remuneración de las mismas.

En los contratos a término fijo inferior a un (1) año, los trabajadores tendrán derecho al pago de vacaciones y prima de servicios en proporción al tiempo laborado.

CAPITULO VII

PERMISOS

ARTÍCULO 39. Para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación, para ejercer el derecho de sufragio, por razón de

grave calamidad doméstica debidamente comprobada, para concurrir en su caso al servicio médico correspondiente, para desempeñar comisiones sindicales inherentes a la Organización, o para asistir al entierro de sus compañeros, se concederán a los trabajadores permisos para faltar al trabajo, de acuerdo con lo estipulado en la Convención Colectiva de Trabajo vigente y sujetos a las siguientes condiciones:

- a. Que el aviso se dé con la debida anticipación al Jefe respectivo, exponiendo el motivo del permiso, excepto en el caso de grave calamidad doméstica, en el que dicho aviso debe darse dentro de los tres (3) días siguientes a aquel en que haya ocurrido.
- b. Que el número de los que se ausenten en los dos últimos casos previstos en el inciso 1o. del presente Artículo, no sea tal que perjudique la marcha de la respectiva dependencia, a juicio del correspondiente funcionario o representante del Banco.
- c. Que salvo convención en contrario, el valor del tiempo empleado en los permisos sea descontado al trabajador del pago siguiente, excepto cuando el Jefe respectivo autorice compensar el tiempo faltante con un tiempo igual de trabajo efectivo en horas distintas a su jornada ordinaria.

ARTÍCULO 40. Respecto del tiempo que se conceda para ir a la consulta médica, no se hará descuento alguno, excepto cuando no se justifique el permiso solicitado, según concepto del médico que atienda la consulta.

CAPITULO VIII

SALARIO

ARTÍCULO 41. FORMAS Y LIBERTAD DE ESTIPULACION

1. El Banco y el trabajador pueden convenir libremente el salario en sus diversas modalidades como por unidad de tiempo, por obra, o a destajo y por tarea, pero siempre respetando el salario mínimo legal o el fijado en Convenciones Colectivas.

2. No obstante lo dispuesto en los artículos 13o., 14o., 16o., 21o., y 340o. del Código Sustantivo del Trabajo y las normas concordantes con éstas, cuando el trabajador devengue un salario ordinario superior a diez (10) salarios mínimos legales mensuales, valdrá la estipulación escrita de un salario que además de retribuir el trabajo ordinario, compense de antemano el valor de prestaciones, recargos y beneficios tales como el correspondiente al trabajo nocturno, extraordinario o al dominical y festivo, el de primas legales, extralegales, las cesantías y sus intereses, subsidios y suministros en especie; y en general, las que se incluyan en dicha estipulación, excepto las vacaciones.

En ningún caso el salario integral podrá ser inferior al monto de diez (10) salarios mínimos mensuales, más el factor prestacional correspondiente al Banco, que no podrá ser inferior al treinta por ciento (30%) de dicha cuantía. El monto del factor prestacional quedará exento del pago de retención en la fuente y de impuestos, en los términos de ley.

3. Este salario no estará exento de las cotizaciones a la seguridad social, ni de los aportes al SENA, ICBF, y Cajas de Compensación Familiar, pero en el caso de estas tres últimas entidades, los aportes se disminuirán en un treinta por ciento (30%).

4. El trabajador que desee acogerse a esta estipulación recibirá la liquidación definitiva de su auxilio de cesantía y demás prestaciones sociales causadas hasta esa fecha, sin que por ello se entienda terminado su contrato de trabajo.

ARTÍCULO 42. Se denomina jornal el salario estipulado por días, y sueldo el estipulado por períodos mayores.

ARTÍCULO 43. Los pagos se efectuarán así: Los jornales al vencimiento de cada semana, y los sueldos al vencimiento de cada década, o quincena, según el caso. El pago se hará mediante abono en cuenta corriente o de ahorros de cada empleado.

ARTÍCULO 44. Salvo los casos en que se convengan pagos parciales en especie, el salario se cubrirá en moneda de curso legal al

trabajador, directamente, en la forma indicada en el artículo anterior, o a la persona que él autorice por escrito.

De acuerdo a la ley, constituye salario en especie toda aquella parte de la remuneración ordinaria y permanente que reciba el trabajador como contraprestación directa del servicio, tales como la alimentación, habitación, o vestuario que el empleador suministre al trabajador o a su familia, salvo la estipulación prevista en el Artículo 15o. de la Ley 50 de 1990.

El Banco conservara los documentos contables donde se detallan los conceptos pagados a cada trabajador.

ARTÍCULO 45. El pago del sueldo cubre el de los días de descanso obligatorio remunerado que se interpongan en el mes. El Banco garantiza el pago del salario mínimo legal o convencional, según las normas vigentes. A quienes por razones de orden legal o convencional sólo se exija una jornada inferior a la legal o reglamentaria, se les computará el salario mínimo en forma proporcional a la jornada laboral. Los aprendices se regirán por las normas especiales vigentes.

CAPITULO IX SERVICIOS MÉDICOS

ARTÍCULO 46. Los trabajadores deberán someterse a todas las medidas de higiene que prescriban las autoridades del ramo en general, y en particular las que ordene la empresa así:

- 1) El trabajador debe someterse a los exámenes médicos particulares o generales que prescriban el empleador o la Entidad Promotora de Salud (EPS) o la Institución Prestadora de Servicios de Salud (IPS), en los períodos que éstas fijen por medio de sus representantes.
- 2) El trabajador debe someterse a los tratamientos preventivos que ordene el médico del empleador o de la Entidad Promotora de Salud (EPS) o de la Institución Prestadora de Servicios de Salud (IPS) y en caso de que el trabajador se enferme, debe seguir las instrucciones y tratamientos que éstos ordenen.

ARTÍCULO 47. El trabajador podrá solicitar los servicios de otros médicos, a sus expensas, pero en todo caso el médico de la empresa, si lo hubiere o el de la Entidad Promotora de Salud (EPS) o el de la Institución Prestadora de Servicios de Salud (IPS), podrá seguir visitando al enfermo, para efectos de control e información.

ARTÍCULO 48. Todo trabajador que se sienta enfermo deberá comunicarlo a su superior inmediato dentro del primer día de enfermedad, y éste hará lo conducente para que sea examinado por el médico correspondiente, a fin de que certifique si puede o no continuar con el trabajo. Si el trabajador no diere el aviso mencionado o no se sometiere a la visita o exámenes previstos, se considerará que su falta de asistencia es injustificada para los efectos a que haya lugar, a menos que demuestre que estuvo en absoluta imposibilidad de dar aviso y de someterse a la visita y examen médico.

ARTÍCULO 49. Los servicios médicos que requieran los trabajadores se prestarán por la Entidad Promotora de Salud (E.P.S.) o Institución Prestadora de Servicios de Salud (I.P.S.), en donde aquellos se hallen inscritos.

RIESGOS PROFESIONALES, PRIMEROS AUXILIOS EN CASOS DE ACCIDENTES DE TRABAJO

ARTÍCULO 50. Todos los trabajadores están obligados a observar rigurosamente las instrucciones de las autoridades y del empleador o de sus representantes, relativas a la prevención de las enfermedades y al manejo de los equipos y elementos de trabajo para evitar accidentes.

ARTÍCULO 51. En caso de accidente de trabajo, el jefe de la respectiva dependencia o su representante, ordenará inmediatamente la prestación de los primeros auxilios, la llamada al médico de la empresa si lo tuviere, o de la Entidad Promotora de Salud (EPS) o de la Institución Prestadora de Servicios de Salud (IPS) si fuere necesario, y tomará todas las demás medidas que se impongan y que considere convenientes para reducir al mínimo las consecuencias del accidente, dando aviso del mismo, en los términos establecidos en el

Decreto 1295 de 1994, a la Entidad Promotora de Salud (EPS) y la Administradora de Riesgos Profesionales (ARP).

ARTÍCULO 52 En caso de accidente no mortal, aún el más leve o de apariencia insignificante, el trabajador lo comunicará inmediatamente al Jefe de la dependencia respectivo o al Administrador de la empresa, o al empleado que haga sus veces, para que éstos procuren los primeros auxilios, provean la asistencia médica y el tratamiento oportuno.

La empresa no responderá de la agravación que se presente en las lesiones o perturbaciones causadas por el accidente, por razón de no haber dado el trabajador el aviso correspondiente o haberlo demorado sin justa causa.

ARTÍCULO 53. De todo accidente se llevará registro, en libro especial, con indicación de la fecha, hora, sector y circunstancias en que ocurrió, nombre de los testigos presenciales, si lo hubiere, y en forma sintética, lo que éstos pueden declarar.

CAPITULO X

PRESCRIPCIONES DE ORDEN

ARTÍCULO 54. Los empleados que tengan a su cargo personal subalterno deberán velar por el cumplimiento de los deberes de éstos, su conocimiento del puesto y su disciplina, y deberán rendir informes de su actividad en forma periódica y, además en forma extraordinaria, cuando las circunstancias lo aconsejen.

ARTÍCULO 55. Los trabajadores tienen como deberes generales, los siguientes:

- a. Respeto y subordinación a los superiores.
- b. Respeto a sus compañeros de trabajo.
- c. Procurar completa armonía con sus superiores y compañeros de trabajo en las relaciones personales y en la ejecución de labores.

- d. Guardar buena conducta en todo sentido y obrar con espíritu de leal colaboración en el orden moral y disciplina general del Banco.
- e. Ejecutar el trabajo que se le confíe con honradez, compromiso, eficiencia, y de la mejor manera posible.
- f. Hacer las observaciones, reclamos y solicitudes a que haya lugar, por conducto del respectivo superior y de manera fundada, comedida y respetuosa.
- g. Ser veraz en todo caso.
- h. Recibir y aceptar las órdenes, instrucciones y correcciones relacionadas con el trabajo, el orden y la conducta en general, en su verdadera intención, que es en todo caso la de encaminar y perfeccionar los esfuerzos en provecho propio y de la empresa en general.
- i. Observar rigurosamente las medidas y precauciones que le indique su respectivo jefe para el manejo de los equipos o instrumentos de trabajo.
- j. Permanecer durante la jornada de trabajo en el sitio o lugar en donde debe desempeñar sus labores, realizando sus tareas con dedicación y evitando perturbar las de sus compañeros.
- k. Asistir puntualmente al sitio de trabajo, según el horario establecido, así como a las actividades laborales convocadas por el Banco.
- l. Evitar que terceras personas utilicen sus materiales de trabajo, enseres, mobiliario, equipos y elementos de oficina, y en general los muebles e inmuebles de propiedad o que estén al servicio del Banco; o que se lucren de servicios o beneficios que el Banco haya dispuesto para sus empleados.
- m. Guardar absoluta reserva en relación a los manuales de procedimientos, programas de sistematización, información atinente a asuntos internos o administrativos del Banco, de cualquier índole, o información relacionada con los usuarios o clientes del Banco.

n. Informar ante las autoridades del Banco, de acuerdo al orden jerárquico establecido, la comisión de hechos irregulares, fraudulentos o contrarios a los principios y políticas del Banco o a las normas legales, por parte de o con la participación de empleados de la empresa o de terceros.

o. Asistir al trabajo en adecuadas condiciones de presentación personal.

PARÁGRAFO: Los directores o trabajadores no pueden ser agentes de la autoridad pública en los establecimientos o lugares de trabajo, ni intervenir en la selección del personal de la Policía, ni darle órdenes, ni suministrarle alojamiento o alimentación gratuitos, ni hacerle dádivas.

CAPITULO XI ORDEN JERARQUICO

ARTÍCULO 56 El orden jerárquico, de acuerdo con los cargos existentes en el Banco, es el siguiente:

En la Dirección General:

1. Junta Directiva
2. Presidente
3. Vicepresidente, Gerente Nacional, Auditor General
4. Gerente de División
5. Jefe de Departamento
6. Jefe de Sección, Analista Líder

En las Gerencias Regionales y Oficinas:

1. Junta Directiva
2. Presidente
3. Gerente Regional
4. Gerente de Zona
5. Gerente Administrativo, o Jefe de Departamento de Personal, Gerente Comercial, Gerente de Sucursal, Gerente de Cuenta y Jefe de Ventas Clientes Personales.
6. Subgerente de Operaciones, Secretario, Director de Agencia, Jefe de Cobranzas y Verificación.

Quienes desempeñen los cargos mencionados, tienen facultades para imponer sanciones disciplinarias a los trabajadores del Banco.

CAPÍTULO XII

LABORES PROHIBIDAS PARA MUJERES Y MENORES

ARTÍCULO 57. Queda prohibido emplear a los menores de diez y ocho (18) años y a las mujeres en trabajos de pintura industrial que entrañen el empleo de la cerusa, del sulfato de plomo o de cualquier otro producto que tenga dichos pigmentos.

Las mujeres, sin distinción de edad, y los menores de diez y ocho (18) años no pueden ser empleados en trabajos subterráneos de las minas, ni en general, trabajar en labores peligrosas, insalubres o que requieran grandes esfuerzos.

ARTÍCULO 58. Queda prohibido someter a trabajo nocturno a los menores de 18 años. No obstante, los mayores de dieciséis (16) años y menores de dieciocho (18) años podrán ser autorizados para trabajar hasta las ocho (8) de la noche siempre que no se afecte su asistencia regular a un centro docente, ni implique perjuicios para su salud física y moral.

Los menores de 18 años de edad no podrán ser empleados en los oficios que a continuación se enumeran, por cuanto suponen exposición severa a riesgos para su salud o integridad física:

1. Trabajos que tengan que ver con sustancias tóxicas o nocivas para la salud.
2. Trabajos a temperaturas anormales o en ambientes contaminados o con insuficiente ventilación.
3. Trabajos subterráneos de minería de toda índole y en los que confluyan agentes nocivos, tales como contaminantes, desequilibrios térmicos, deficiente oxígeno a consecuencia de la oxidación o la gasificación.

4. Trabajos donde el menor de edad esté expuesto a ruidos que sobrepasen ochenta (80) decibeles.
5. Trabajos donde tenga que manipular sustancias radioactivas, pinturas luminiscentes, rayos X, o que impliquen exposición a radiaciones ultravioletas, infrarrojas y emisiones de radio frecuencia.
6. Todo tipo de labores que impliquen exposición a corrientes eléctricas de alto voltaje.
7. Trabajos submarinos.
8. Trabajo en basureros o en cualquiera otro tipo de actividad donde se generen agentes biológicos patógenos.
9. Actividades que impliquen el manejo de sustancias explosivas, inflamables o cáusticas.
10. Trabajos de pañoleros o fogoneros, en los buques de transporte marítimo.
11. Trabajos de pintura industrial que entrañen el empleo de cerusa, del sulfato de plomo o de cualquier otro producto que contenga dichos elementos.
12. Trabajos en máquinas esmeriladoras, afilado de herramientas, en muelas abrasivas de alta velocidad y en ocupaciones similares.
13. Trabajos en altos hornos, hornos de fundición de metales, fábricas de acero, talleres de laminación, trabajos de forja, y en prensa pesada de metales.
14. Trabajos y operaciones que involucren la manipulación de cargas pesadas.
15. Trabajos relacionados con cambios de correas de transmisión, aceite, engrasado y otros trabajos próximos a transmisiones pesadas o de alta velocidad.

16. Trabajos en cizalladoras, cortadoras, laminadoras, tornos, fresadoras, troqueladoras, y otras máquinas particularmente peligrosas.

17. Trabajo del vidrio y alfarería, trituración y mezclado de materia prima; trabajo de hornos, pulido y esmerilado en seco de vidriería, operaciones de limpieza por chorro de arena, trabajo en locales de vidrioado y grabado, trabajos en la industria cerámica.

18. Trabajo de soldadura de gas y arco, corte con oxígeno en tanques o lugares confinados, en andamios o en molduras precalentadas.

19. Trabajos en fábricas de ladrillos, tubos y similares, moldeado de ladrillos a mano, trabajo en las prensas y hornos de ladrillos.

20. Trabajo en aquellas operaciones y/o procesos en donde se presenten altas temperaturas y humedad.

21. Trabajos en la industria metalúrgica de hierro y demás metales, en las operaciones y/o procesos donde se desprende vapores o polvos tóxicos y en plantas de cemento.

22. Actividades agrícolas o agroindustriales que impliquen alto riesgo para la salud.

23. Las demás que señalen en forma específica los reglamentos del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Los menores de dieciocho (18) años no serán empleados en trabajos que afecten su moralidad. En especial les está prohibido el trabajo en casas de lenocinio y demás lugares de diversión donde se consuman bebidas alcohólicas. De igual modo se prohíbe su contratación para la reproducción de escenas pornográficas, muertes violentas, apología del delito u otros semejantes.

CAPITULO XIII

OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES ESPECIALES PARA EL BANCO Y LOS TRABAJADORES

ARTÍCULO 59. Son obligaciones especiales del Banco:

1. Poner a disposición de los trabajadores, salvo estipulación en contrario, los instrumentos adecuados y las materias primas necesarias para la realización de las labores.
2. Procurar a los trabajadores, locales apropiados y elementos adecuados de protección contra accidentes y enfermedades profesionales, en forma que se garanticen razonablemente la seguridad y la salud.
3. Prestar de inmediato los primeros auxilios en caso de accidentes o enfermedad. Para este efecto, el establecimiento mantendrá lo necesario según reglamentación de las autoridades sanitarias.
4. Pagar la remuneración pactada en las condiciones, períodos y lugares convenidos.
5. Guardar absoluto respeto a la dignidad personal del trabajador, a sus creencias y sentimientos.
6. Conceder al trabajador las licencias necesarias para los fines y en los términos indicados en el Artículo 39o. de este Reglamento.
7. Dar al trabajador que lo solicite, a la expiración del contrato, una certificación en que conste el tiempo de servicio, índole de la labor y el salario devengado, e igualmente si el trabajador lo solicita, hacerle practicar examen sanitario y darle certificación sobre el particular, si al ingreso o durante la permanencia en el trabajo hubiere sido sometido a examen médico. Se considera que el trabajador por su culpa elude, dificulta o dilata el examen, cuando transcurridos cinco (5) días a partir de su retiro no se presenta donde el médico respectivo para la práctica del examen, a pesar de haber recibido la orden correspondiente.
8. Pagar al trabajador los gastos razonables de venida y regreso, si para prestar su servicio lo hizo cambiar de residencia, salvo si la terminación del contrato se origina por culpa o voluntad del trabajador.

Si, el trabajador prefiere radicarse en otro lugar, el empleador le debe costear su traslado hasta concurrencia de los gastos que demandaría su regreso al lugar donde residía anteriormente.

En los gastos de traslado del trabajador, se entienden comprendidos los de los familiares que con él convivieren.

9. Abrir y llevar al día los registros de horas extras y de trabajadores menores, que ordena la ley.

10. Llevar un registro de inscripción de todas las personas menores de edad que emplee, con indicación de la fecha de nacimiento de las mismas.

11. Cumplir este Reglamento y mantener el orden, la moralidad y el respeto a las leyes.

ARTÍCULO 60. Son obligaciones especiales del trabajador:

1. Realizar personalmente la labor, en los términos estipulados; observar los preceptos de este Reglamento y acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de manera particular le imparta el Banco o sus representantes, según el orden jerárquico establecido.

2. No comunicar a terceros, salvo autorización expresa, las informaciones que tenga sobre su trabajo, especialmente sobre asuntos que sean de naturaleza reservada y cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios al Banco, lo que no obsta para denunciar delitos comunes o violaciones del contrato o de las normas legales de trabajo ante las autoridades competentes.

3. Conservar y restituir en buen estado, salvo el deterioro natural, los instrumentos y útiles que le hayan sido facilitados y las materias primas sobrantes.

4. Guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores y compañeros.

5. Comunicar oportunamente al Banco las observaciones que estime conducentes a evitarle daños y perjuicios.

6. Prestar la colaboración posible en caso de siniestro o riesgo inminente que afecten o amenacen las personas o las cosas del Banco.

7. Observar las medidas preventivas higiénicas prescritas por el médico de la empresa, si lo hubiere, o por las autoridades del ramo y observar con suma diligencia y cuidado las instrucciones y órdenes preventivas de accidentes o de enfermedades profesionales.
8. Registrar en las oficinas del Banco su domicilio y dirección y dar aviso oportuno de cualquier cambio que ocurra.
9. Portar a la altura del pecho la escarapela establecida por el Banco para la identificación personal de sus empleados, en el lugar y horas de trabajo.
10. Atender en forma oportuna, respetuosa, cortés y eficiente a los clientes o usuarios del Banco.
11. Utilizar en forma racional y sensata los elementos, herramientas o equipos de trabajo y demás recursos que el Banco ponga a su disposición para el cumplimiento de las labores.

ARTÍCULO 61. Se prohíbe al Banco:

1. Deducir, retener o compensar suma alguna del monto de los salarios y prestaciones en dinero que corresponda a los trabajadores, sin autorización previa escrita de éstos para cada caso o sin mandamiento judicial, con excepción de los siguientes:
 - a. Respecto de salarios, pueden hacerse deducciones, retenciones o compensaciones en los casos autorizados por los artículos 113, 150, 151, 152 y 400 del Código Sustantivo del Trabajo.
 - b. Las cooperativas pueden ordenar retenciones hasta de un cincuenta por ciento (50%) de salarios y prestaciones, para cubrir sus créditos, en la forma y en los casos que la ley las autorice.
 - c. El Banco Popular, de acuerdo a lo dispuesto por la Ley 24 de 1952, puede igualmente ordenar retenciones hasta de un cincuenta por ciento (50%) de salario y prestaciones, para cubrir sus créditos en la forma y en los casos en que la ley lo autoriza.

d. En cuanto a la cesantía y las pensiones de jubilación, la empresa puede retener el valor respectivo en los casos de los artículos 250 y 274 del Código Sustantivo de Trabajo.

2. Obligar en cualquier forma a los trabajadores a comprar mercancías o víveres en almacenes o proveedurías que establezca la empresa.

3. Exigir o aceptar dinero del trabajador como gratificación para que se admita en el trabajo o por otro motivo cualquiera que se refiera a las condiciones de éste.

4. Limitar o presionar en cualquier forma a los trabajadores en el ejercicio de su derecho de asociación.

5. Imponer a los trabajadores obligaciones de carácter religioso o político o dificultarles o impedirles el ejercicio del derecho al sufragio.

6. Hacer, autorizar o tolerar propaganda política en los sitios de trabajo.

7. Hacer o permitir todo género de rifas, colectas o suscripciones en los mismos sitios.

8. Emplear en las certificaciones de que trata el ordinal 7° del artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo signos convencionales que tiendan a perjudicar a los interesados o adoptar el sistema de "lista negra", cualquiera que sea la modalidad que se utilice para que no se ocupe en otras empresas a los trabajadores que se separen o sean separados del servicio.

9. Cerrar intempestivamente la empresa. Si lo hiciere, además de incurrir en sanciones legales, deberá pagar a los trabajadores los salarios, prestaciones, e indemnizaciones por el lapso que dure cerrada la empresa. Así mismo, cuando se compruebe que el empleador en forma ilegal ha retenido o disminuido colectivamente los salarios a los trabajadores, la cesación de actividades de éstos, será imputable a aquél y les dará derecho a reclamar los salarios correspondientes al tiempo de suspensión de labores.

10. Despedir sin justa causa comprobada a los trabajadores que le hubieren presentado pliego de peticiones, desde la fecha de

presentación del pliego y durante los términos legales de las etapas establecidas para el arreglo del conflicto.

11. Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los trabajadores o que ofenda su dignidad.

ARTÍCULO 62. Se prohíbe a los trabajadores:

1. Sustraer de cualquiera de las dependencias o establecimientos del Banco, los útiles de trabajo, las materias primas o productos elaborados, sin permiso de la empresa.

2. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcóticos o de drogas enervantes, o ingerirlas dentro de las instalaciones del Banco o durante la jornada de trabajo.

3. Conservar armas de cualquier clase en el sitio de trabajo, a excepción de las que con autorización legal puedan llevar los celadores.

4. Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso del Banco, excepto en los casos de huelga, en los cuales deben abandonar el lugar de trabajo.

5. Disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución del trabajo, suspender labores, promover suspensiones intempestivas del trabajo o excitar a su declaración o mantenimiento, sea que se participe o no en ellas.

6. Hacer colectas, rifas o suscripciones o cualquier otra clase de propaganda en los lugares de trabajo.

7. Coartar la libertad para trabajar o no trabajar o para afiliarse o no a un sindicato o permanecer en él o retirarse.

8. Usar los útiles o herramientas suministradas por el Banco en objetivos distintos del trabajo contratado.

9. Ejecutar cualquier acto que ponga en peligro su seguridad, la de sus compañeros de trabajo, la de sus superiores o la de terceros

personas, o que amenace o perjudique los equipos, elementos, edificios, talleres o salas de trabajo.

10. Cualquier clase de comportamiento escandaloso, dentro o fuera de las instalaciones, y que a juicio del Banco, ponga en entredicho la moralidad de la Institución, su buen nombre, o que no corresponda a la delicadeza y pulcritud que deben caracterizar la actividad bancaria y la conducta de sus agentes.

11. Llevar fuera de las oficinas del Banco, sin autorización previa, manuales, programas (software) y documentos de cualquier naturaleza de propiedad del Banco, o prestarlos o fotocopiarlos sin autorización.

12. Fijar o escribir avisos, carteles, pancartas de cualquier clase en lugar distinto a las carteleras existentes, tales como paredes, vitrales o ventanas de las dependencias o sucursales del Banco, sin autorización previa de la Institución.

13. Salir de las dependencias del Banco en horas hábiles de trabajo, sin previa autorización.

14. Tratar indebidamente o en forma descuidada o irrespetuosa a los clientes y usuarios del Banco.

CAPITULO XIV

ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS

ARTÍCULO 63. El Banco no puede imponer a sus trabajadores sanciones no previstas en este Reglamento, en la Convención Colectiva o Laudo Arbitral, en el Contrato de Trabajo, o en la Ley.

ARTÍCULO 64. Se establecen las siguientes clases de faltas y sus sanciones disciplinarias, así:

a). El retardo en la entrada al trabajo o el retiro prematuro de él, sin justa causa, cuando no genere perjuicio de importancia a la empresa, implica por la primera vez, suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días; de la segunda vez en adelante suspensión hasta por dos (2) meses.

Es entendido además, que los retardos sin justa causa facultan a la empresa para no permitir al trabajador su ingreso al trabajo.

b). La inasistencia al trabajo durante la jornada, sin justa causa, cuando no genere perjuicio de importancia a la empresa, implica por la primera vez, suspensión en el trabajo, hasta por ocho (8) días; de la segunda vez en adelante, suspensión en el trabajo hasta por dos (2) meses.

c.). El incumplimiento o la infracción por parte del trabajador, de las demás obligaciones o prohibiciones legales, contractuales o reglamentarias, se sanciona con suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días, la primera vez, y suspensión en el trabajo hasta por dos (2) meses, en caso de reincidencia, según la gravedad de la falta, el perjuicio causado, el número de reincidencias y la responsabilidad que al empleado se le haya asignado.

PARÁGRAFO: En relación con las faltas y sanciones disciplinarias de que trata este artículo, se deja claramente establecido que el Banco no reconocerá ni pagará el salario correspondiente al tiempo dejado de trabajar por causa de cualquiera de tales faltas y su correspondiente sanción.

ARTÍCULO 65. Antes de aplicar la sanción disciplinaria y una vez escuchado en descargos al trabajador, se comunicará la misma, considerándose aceptada la falta si en el término de quince(15) días no se han presentado descargos en forma verbal o escrita, personalmente o con la asesoría del sindicato al cual pertenece.

ARTÍCULO 66. Después de escuchado en descargos el trabajador, El Banco le comunicará la sanción que corresponda a la falta por la que fue citado, o la exoneración de ésta, dentro de los quince (15) días siguientes a la recepción de los descargos, disponiendo el empleado de tres (3) días para interponer el recurso de apelación para ante el inmediato superior de quien impuso la sanción disciplinaria, el cual debe resolver en el término de ocho (8) días.

CAPITULO XV

JUSTAS CAUSAS DE TERMINACION DEL CONTRATO DE TRABAJO CALIFICADAS EN EL REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

ARTÍCULO 67. Se califican como graves y dan, por tanto, lugar a la terminación del contrato por decisión unilateral del Banco, por justa causa, además de las establecidas en el artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo o en el contrato de trabajo, las siguientes faltas:

- a. Consumir en el lugar de trabajo licor, narcóticos o cualquier sustancia que produzca alteraciones en la conducta, o presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo los efectos de estas mismas sustancias.
- b. El no cumplimiento del horario de trabajo en los términos establecidos en el Reglamento Interno de Trabajo o contrato laboral.
- c. Poner en peligro, por actos u omisiones, la seguridad de las personas o de los bienes del Banco o de los bienes de terceros confiados al mismo.
- d. No cumplir oportunamente las prescripciones que para la seguridad de los locales, los equipos, las operaciones o los dineros y/o valores de la empresa o que en ella se manejan, impartan las autoridades del Banco.
- e. Retener, distraer, apoderarse o aprovecharse en forma indebida de dineros, valores u otros bienes que por razón de su oficio en el Banco tenga que manejar, lleguen a sus manos, o sean elementos de trabajo.
- f. Permitir voluntariamente o por culpa, que otras personas lleguen a tener conocimiento de claves, datos o hechos de conocimiento privativo del Banco o de determinados empleados del mismo.
- g. Aprovechar indebidamente la relación comercial con los clientes o usuarios del Banco, a fin de obtener de éstos préstamos, dádivas u otro tipo de beneficios que se otorguen en consideración a su

condición de empleado de la Institución, o con el fin de que se dé trato preferencial o especial a los clientes, o a los asuntos cuyo trámite o decisión le corresponda.

h. Dedicarse en el sitio de trabajo al manejo de negocios particulares o a realizar actividades de comercio o similares a las bancarias, también de carácter particular, con otros empleados del Banco o con terceros, cualquiera que sea su finalidad.

i. Realizar operaciones o desempeñar funciones cuya ejecución esté atribuida expresa e inequívocamente a otro empleado del Banco, salvo el caso de necesidad efectiva e inaplazable, y previa orden superior.

j. Otorgar crédito en cualquier línea, sin atribuciones para ello, o excediendo las facultades crediticias concedidas.

k. Descuadrarse en caja, cuando en ese evento el Banco sufra perjuicio de carácter económico grave, u omitir, aún por la primera vez, el aviso inmediato de tal hecho.

l. Prestar o informar las claves de acceso a los programas de sistemas, bien sea las personales o las de otros empleados que se conozcan en razón del oficio.

ll. Prestar llaves o dar a conocer claves de cajas de seguridad o escritorios, a personal no autorizado o a terceros; prestar llaves de ingreso a las sucursales a terceros o a personal no autorizado, o permitir su ingreso en horas no hábiles.

m. Engañar al Banco para la obtención de préstamos o beneficios que otorga a los empleados, o hacer uso indebido o dar destinación diferente a los préstamos concedidos en consideración a su condición de trabajador.

CAPITULO XVI

RECLAMOS: PERSONAS ANTE QUIENES DEBEN PRESENTARSE Y SU TRAMITACION

ARTÍCULO 68. El personal del Banco deberá presentar sus reclamos ante los superiores jerárquicos enumerados en el artículo 56 de este Reglamento. El reclamante deberá llevar su caso ante su inmediato superior jerárquico, y si no fuere atendido por éste, o no se conformare con la decisión, podrá insistir en su reclamo ante quien tenga la inmediata jerarquía en orden ascendente, sobre la persona ante quien primero formuló el reclamo. Los reclamos serán resueltos en el término de un (1) mes, atendiendo la naturaleza del reclamo y sus circunstancias.

ARTÍCULO 69. Se deja claramente establecido que para efectos de los reclamos a que se refiere el artículo anterior, el trabajador o trabajadores pueden asesorarse del sindicato respectivo, si lo estiman conveniente.

CAPITULO XVII

PRESTACIONES ADICIONALES

ARTÍCULO 70. En Bancolombia existen las prestaciones adicionales contempladas en la Convención Colectiva de Trabajo vigente.

PUBLICACION Y VIGENCIA

ARTÍCULO 71. El presente Reglamento será publicado en la Dirección General del Banco en Medellín y en las Oficinas de todas y cada una de las Sucursales y Agencias que el Banco tenga establecidas en el país, dentro de los quince (15) días siguientes al de la notificación de la correspondiente Resolución aprobatoria. La publicación se hará en los lugares de trabajo, mediante la fijación en dos sitios diferentes de

cada lugar, de sendas copias en caracteres legibles. Con el Reglamento se fijará la Resolución aprobatoria.

ARTÍCULO 72. El presente Reglamento entrará a regir ocho (8) días después de su publicación, realizada en la forma prescrita en el artículo anterior.

ARTÍCULO 73. Desde la fecha en que se inicie la vigencia de este Reglamento, quedan sin efecto las disposiciones del que con anterioridad haya tenido el Banco.

Ministerio de la Protección Social
República de Colombia
Dirección Territorial de Antioquia
Coordinación Trabajo, Empleo y Seguridad Social

AUTO

POR MEDIO DEL CUAL SE RESUELVE UNA PETICIÓN DE
ADICIÓN DEL CAPÍTULO SOBRE LA LEY DE ACOSO LABORAL A
UN REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

LA INSPECTORA DE TRABAJO, en uso de las atribuciones legales conferidas por el Decreto 205 de 2003, la Resolución 0951 de abril de 2003, la Ley 1010 de 2006, la Resolución 734 del 15 de marzo de 2006, Nota Interna de este Ministerio del 26 de abril de 2006, Memorando emitido de la Coordinación del Grupo de Trabajo, Empleo y Seguridad Social del 30 de junio de 2006, recibido en este Despacho el día 4 de julio del mismo año, y la funcionaria que le correspondió el estudio se encuentra en licencia; por lo que fue asignado el estudio a este Despacho el día 11 de septiembre de 2006 y,

CONSIDERANDO

Que mediante solicitud radicada con el número 972 del 24 de abril de 2006, el Representante legal de la Empresa denominada: BANCOLOMBIA S.A, solicitó a este Ministerio la aprobación de la

adición del capítulo sobre acoso laboral al Reglamento Interno de Trabajo que había sido aprobado mediante Resolución Número 274 del 20 de septiembre de 1994.

En virtud de que el legislador señaló en la ley 1010 del 23 de enero de 2006, llamada Ley del Acoso Laboral, en el artículo 9 numeral 1°, es deber de los empleadores de estipular en un capítulo adicional al reglamento aprobado los mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral y el procedimiento interno para solucionar dichos casos.

Que efectuado el estudio de la solicitud de adición se observa que con los mecanismos y procedimientos interno para dar solución a los conflictos que puedan surgir no se viola la Constitución o la ley, a más de que la empresa manifestó que le dio cumplimiento a la parte final del Parágrafo del Artículo Noveno de la Ley, publicando las medidas de prevención y corrección a los trabajadores de la empresa, por medio idóneo, en socialización este caso; se ordenará la adición de dicho capítulo al reglamento interno de trabajo.

Es de advertir que esta adición hace parte de los contratos individuales de trabajo que se hayan celebrado o que se celebren en el futuro y con todos los trabajadores de la empresa y no puede ir en contravía de la convención, pactos y laudos, en consonancia con los artículos 106 y 109 del Código Sustantivo del Trabajo.

En mérito de lo anteriormente expuesto, este despacho,

RESUELVE

ARTÍCULO PRIMERO: APROBAR la ADICIÓN al Reglamento Interno de Trabajo de la Empresa denominada: BANCOLOMBIA S.A, con domicilio en el Municipio de Envigado, Departamento de Antioquia, en el sentido de insertar el capítulo sobre acoso laboral y sus mecanismos de prevención al Reglamento Interno de Trabajo aprobado mediante la Resolución Número 274 del 20 de septiembre de 1994.

ARTÍCULO SEGUNDO: Contra el presente auto no procede ningún recurso por disposición de la Nota Interna emanada de la Jefe de la Unidad Especial de Inspección, Vigilancia y Control del Trabajo, de

este Ministerio, de fecha 26 de abril de 2006, recibida en el Despacho el 4 de julio de 2006.

ARTÍCULO TERCERO: Dentro de los quince (15) días siguientes a la comunicación del presenta auto, deberá publicarse mediante fijación en dos lugares diferentes de donde se desarrolla la actividad laboral, Si hubiere dos (2) o más frentes de trabajo la publicación deberá hacerse en cada uno de ellos, LA ADICIÓN se publicará junto a la Resolución aprobatoria del reglamento interno de trabajo.

ARTÍCULO CUARTO: COMUNÍQUESE a las partes jurídicamente interesadas.

COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

Medellín, 17 de noviembre de 2006.

(FDO.) GLORIA CECILIA DUQUE GOMEZ
Inspectora de Trabajo

(FDO.) CELMIRA TABARES RODAS
Auxiliar Administrativo

Ministerio de la Protección Social
República de Colombia
Dirección Territorial de Antioquia
Coordinación Trabajo, Empleo y Seguridad Social

AUTO

Medellín, 02 de febrero de 2007

POR MEDIO DEL CUAL SE ACLARA EL AUTO EXPEDIDO EL 17 DE NOVIEMBRE DE 2006 Y SE DEJA SIN EFECTOS EL AUTO DEL 23 DE ENERO DE 2007.

LA INSPECTORA DE TRABAJO, DEL GRUPO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL, DEL MINISTERIO DE LA PROTECCIÓN SOCIAL, en uso de sus facultades legales y especialmente las conferidas por el Decreto 205 de 2003, 0951 de abril de 2003, la Ley 1010 de 2006, la resolución 734 del 15 de marzo de 2006,

CONSIDERANDO:

Al expedir el auto de fecha 17 de noviembre de 2006, en el cual se aprobó la Adición del Capítulo sobre acoso laboral al Reglamento Interno de Trabajo de la empresa **BANCOLOMBIA**, por error involuntario se colocó que el domicilio principal quedaba en el Municipio de Envigado, cuando lo correcto era el Municipio de Medellín.

Es menester dejar sin efectos el auto emitido el 23 de enero de 2007, el cual fue comunicado al apoderado de BANCOLOMBIA y a la organización sindical denominada “UNEB” por cuanto conduce a confusión.

En mérito de lo expuesto el despacho,

RESUELVE

1. Dejar sin efectos el auto emitido el 23 de enero de 2007, por lo expuesto en la parte motiva.
2. Aclarar el auto emitido el 17 de noviembre de 2006 en su artículo primero de la parte resolutive, en cuanto al domicilio principal de BANCOLOMBIA; se encuentra en la Ciudad de MEDELLÍN.

COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE.

Dado en Medellín a los 02 días de febrero de 2007

(FDO.) GLORIA CECILIA DUQUE GOMEZ
Inspectora de Trabajo

(FDO.) CELMIRA TABARES RODAS
Auxiliar Administrativo

ADICIÓN:

CAPITULO XVIII

“MECANISMOS DE PREVENCIÓN Y PROCEDIMIENTO INTERNO PARA SUPERAR CONDUCTAS DE ACOSO LABORAL”

Artículo 74. MECANISMOS DE PREVENCIÓN DE CONDUCTAS DE ACOSO LABORAL

En cumplimiento de lo previsto en el artículo 9° de la ley 1010 de 2006 y en aras de prevenir conductas tipificadas como acoso laboral, se implementarán en El Banco los siguientes mecanismos:

1. En los medios de comunicación internos se promoverá la construcción de ambientes laborales sanos, basados en el respeto a la dignidad humana y a los valores corporativos para evitar situaciones de acoso laboral.
2. El Banco brindará capacitación a sus empleados respecto de las conductas tipificadas como acoso laboral.
3. En los procedimientos de vinculación de nuevos empleados, El Banco informará sobre las conductas que legalmente se consideran acoso laboral, a fin de que los nuevos colaboradores se abstengan de incurrir en ellas.
4. En el evento que se realicen encuestas de clima laboral o de satisfacción en el trabajo, se incluirán preguntas relativas a la percepción sobre la existencia de conductas de acoso laboral.

Artículo 75. PROCEDIMIENTO INTERNO CONFIDENCIAL, CONCILIATORIO Y EFECTIVO PARA SUPERAR CONDUCTAS QUE PUEDAN CONSTITUIR ACOSO LABORAL.

En cumplimiento de lo previsto en el artículo 9° de la ley 1010 de 2006, se adopta el siguiente procedimiento interno para superar conductas de acoso laboral:

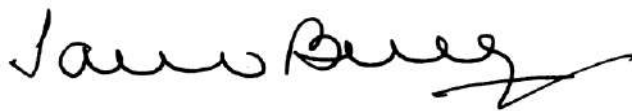
1. Créase el Comité de “Convivencia Laboral” que conocerá las quejas sobre acoso laboral y tramitará el procedimiento que se indica en este artículo.
2. Este Comité está conformado por: El Vicepresidente de Gestión Humana o la persona a quien este delegue, el Gerente de Gestión Humana de la Regional en la que se encuentre laborando el trabajador que eleva la queja o donde tenga su domicilio permanente, y un tercer integrante designado por los dos anteriores.
3. El Comité de Convivencia Laboral será coordinado por el Vicepresidente de Gestión Humana o la persona a quien este delegue, quien tendrá a su cargo la citación de los demás miembros del Comité en el momento que conozca la queja de un empleado por presunto acoso laboral.
4. Cualquier trabajador podrá, verbalmente o por escrito, presentar quejas por acoso laboral ante el Coordinador del Comité. Junto con la queja el trabajador aportará, en caso de tener en su poder, las pruebas de acoso laboral que pretenda hacer valer.
5. Dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a la recepción de la queja, el Coordinador deberá citar a los demás miembros del Comité para que deliberen en un lapso no superior a diez (10) días hábiles contados a partir de la citación. Simultáneamente a la citación, el Coordinador deberá informar de la queja a la persona denunciada por presunto acoso laboral a fin de que éste presente ante el Comité sus consideraciones al respecto.
6. Una vez analizadas la queja por presunto acoso laboral, las explicaciones rendidas por la persona que figura como denunciada y

demás medios de prueba, el Comité dará en el menor tiempo posible las recomendaciones que considere necesarias para superar la situación, y si lo estima del caso, dispondrá que se adopten las medidas disciplinarias pertinentes.

7. De las reuniones se levantará un acta a la cual sólo tendrán acceso los miembros del Comité, el trabajador que presenta la queja por presunto acoso laboral y el trabajador contra quien va dirigida la misma.

Carrera 52 n° 50-20 Medellín.

24 de abril de 2006.

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Jairo Burgos', with a stylized flourish at the end.

Jairo Burgos de la Espriella
C.C. 79.332.327
Vicepresidente de Gestión Humana



Consecutivo Asesor: 42782

Número de solicitud: 0000000000048080696

CLIENTE:
JORGE LUIS NIEBLES CANDANOZA
SUCURSAL:
BUENAVISTA II
TIPO DE PLAN: T51
DESTINO ECONÓMICO:
OTROS
MODALIDAD INTERÉS: Vencido
% TASA VARIABLE: 0.0000
PERÍODO DE GRACIA: No tiene
FECHA SOLICITUD: 06 de Septiembre
de 2019

ANEXO DE OPERACIÓN ACTIVA

C.C. O NIT: 1.042.435.630
VALOR: \$12.421.740.00
TIPO OPERACIÓN:
OPE. ESPECIF. CARTER
FRECUENCIA PAGO CAPITAL:
Mensual
DESTINACIÓN PRÉSTAMO:
CÓDIGO TASA VARIABLE:
DTF
TASA INTERÉS EFECTIVA HOY:
4.4498 %
F. VENCIMIENTO:
26 de Septiembre de 2024

PLAZO: 60
CLASIFICACIÓN DE LA CARTERA:
Préstamo de Consumo
FRECUENCIA PAGO INTERÉS:
Mensual
TASA INTERÉS NOMINAL HOY:
4.3615 %
PUNTOS ADICIONALES: 0.0
TASA DE INTERÉS DE MORA A
HOY: 0.0000 %
CLASE DE GARANTÍA:
Garantía Personal

CALIFICACIÓN (SOLO PARA REESTRUCTURACIONES)

ACTUAL (Antes de Reestructuración):

REESTRUCTURADA:

SÓLO PARA CRÉDITOS DE REDESCUENTO

CÓDIGO BANCO DE REDESCUENTO:
Tasa Interés a cobrar al cliente
TASA INTERÉS: TASA REDESC () PUNTOS ()

MARGEN DE REDESCUENTO: %
Tasa cobrada por Entidad Redescuento al Banco
TASA REDESCUENTO: DTF PUNTOS
Tasa cobrada por Ent de Red en cred tasa fija
TASA REDESCUENTO (EA): %

Autorizo a BANCOLOMBIA para que al momento del desembolso exprese en términos efectivos, la equivalencia de la tasa de redescuento + puntos, que reconoceré durante la vigencia del crédito.

COMISIONES Y RECARGOS: OTRAS CONDICIONES (SEGUROS):

CONDICIONES DE PREPAGO: El cliente podrá realizar pagos anticipados de su obligación, en los términos establecidos en la ley 1555 de 2012, así como en las normas que la modifiquen, reglamenten o sustituyan, sin incurrir en ningún tipo de penalización. En este evento, el cliente podrá decidir si el(los) pago(s) anticipado(s) que realice se abonará(n) a capital con disminución del plazo inicialmente pactado o con disminución del valor de la cuota de la(s) respectiva(s) obligación(es). Para estos efectos, deberá informar su decisión al Banco, a más tardar dentro de los 15 días hábiles, siguientes a la fecha de el(los) pago(s) anticipado(s). Si transcurrido este plazo el cliente no indica cómo aplicar el(los) pago(s) anticipado(s), el Banco lo(s) abonará a capital con disminución del plazo.

DERECHOS DE LA ENTIDAD ACREEDORA EN CASO DE INCUMPLIMIENTO POR PARTE DEL DEUDOR:

El incumplimiento o retardo en el pago de una cualquiera de las cuotas de amortización a capital o de los intereses, dará lugar a que el acreedor declare vencida la obligación y exija el pago de la totalidad de la deuda. Igualmente, es entendido que el Banco podrá exigir el cumplimiento de la obligación contenida en el pagaré en los siguientes casos: 1. Si los bienes de cualquiera de los suscriptores son embargados o perseguidos por cualquier persona en ejercicio de cualquier acción, de tal manera que a juicio del Banco pueda afectarse el cumplimiento de las obligaciones a cargo del deudor. 2. Por muerte de cualquiera de los suscriptores, tratándose de personas naturales, o disolución o liquidación, tratándose de personas jurídicas. 3. Si los bienes dados en garantía se demeritan, dejan de ser garantía suficiente por cualquier causa o son gravados, enajenados en todo o en parte sin previo aviso por escrito al Banco. 4. Por el cambio en la situación de control de cualquiera de los suscriptores, tratándose de sociedades, conforme a lo previsto en la ley colombiana, salvo consentimiento previo del Banco. 5. Si cualquiera de los suscriptores incumple en el pago de cualquier obligación adquirida con el Banco. 6. Si cualquiera de los suscriptores celebra transacciones con sus matrices o con las subordinadas de estas o con las subordinadas de los suscriptores, por fuera del giro ordinario de los negocios.



Consecutivo Asesor: 42782

Número de solicitud: 0000000000048080696

o a un valor que no corresponde al de mercado, o en condiciones menos favorables de aquellas que se pudiesen obtener con terceros no vinculados. 7. Cuando cualquiera de los suscriptores, sus administradores, sus asociados directos e indirectos con una participación mayor o igual al 5% en el capital social, sus subordinadas, o cualquier tercero actuando en nombre de los suscriptores, llegare a ser: i) condenado por el delito de lavado de activos, los delitos fuente de éste, incluidos los delitos contra la administración pública o el delito de financiación del terrorismo o administración de recursos relacionados con actividades terroristas, ii) sancionado administrativamente por violaciones a cualquier norma anticorrupción, iii) incluido en listas administradas por cualquier autoridad nacional o extranjera para el control de lavado de activos y/o financiación del terrorismo y/o corrupción en cualquiera de sus modalidades o, iv) vinculado a cualquier tipo de investigación, proceso judicial o administrativo, adelantado por las autoridades competentes del orden nacional o extranjero, por la presunta comisión de delitos o infracciones relacionadas con el lavado de activos, delitos fuente de lavado de activos, incluidos delitos contra la administración pública y/o financiación del terrorismo o administración de recursos relacionados con actividades terroristas. 8. En los demás casos consagrados en los documentos de deuda.

El Banco queda autorizado para debitar todas las sumas de dinero adeudadas, tales como capital, intereses, impuestos, comisiones, seguros, costos y gastos de la cobranza prejudicial y judicial, etc., de la cuenta corriente, de la cuenta de ahorros, de cualquier depósito o suma de dinero que exista a nuestro nombre o a nombre de alguno de nosotros en cualesquiera de sus oficinas en el país.

DERECHOS DEL DEUDOR:

El deudor tendrá derecho a solicitarle al Banco la última calificación y clasificación de riesgo que se le ha asignado junto con los fundamentos que la justifican.

AUTORIZACIÓN DE DESEMBOLSO

AUTORIZAMOS PARA QUE EL PRODUCTO NETO DEL DESEMBOLSO SEA ACREDITADO A:

CUENTA DE AHORROS

N° 77153994644

9

12.421.740,00

AUTORIZAMOS A BANCOLOMBIA PARA QUE EL VALOR DE LAS CUOTAS CORRESPONDIENTES A LA OBLIGACIÓN CONTRAIDA A MI NOMBRE, SEA DEBITADO DE LA CUENTA N° 0, EN LAS FECHAS PACTADAS, DE ACUERDO CON EL PLAN DE PAGOS.

Tengo conocimiento que en la cuenta mencionada debe existir la suficiente provisión de fondos para realizar el débito, de lo contrario el pago será abonado por el monto disponible y la obligación entrará en mora por el saldo restante.

Está entendido que, en la documentación o registro de esta operación por parte del Banco, puedan darse diferencias en sus plazos y frecuencias de pago finales con relación a las expresadas, las cuales, no obstante, conservarán los propósitos de la misma

En caso que por motivo voluntario o involuntario, el número de mi cuenta deba cambiarse, esta autorización continuará siendo válida para el efecto que se ha expedido.

En el evento en que no existan recursos suficientes en dicha cuenta, EL BANCO podrá debitar cualquier otra cuenta o depósito que posea en EL BANCO.

Imputación de Pagos: El pago de cualquier cantidad de dinero que el cliente haga a EL BANCO en razón de créditos otorgados, tendrá el siguiente orden de imputación, a menos que las partes acuerden algo diferente: 1. A los gastos de la cobranza prejudicial y/o judicial cuando a ello hubiere lugar, comisiones y otros gastos a su cargo. 2. A intereses de mora causados. 3. Primas de seguro y mora de dichas primas. 4. Comisiones de fondos de garantías y gastos asociados. 5. Intereses remuneratorios y Capital de las cuotas en orden de antigüedad. 6. A obligaciones no vencidas. Si el cliente tuviere varias obligaciones, la imputación se efectuará primero a la obligación más antigua y luego a la más reciente.

BANCOLOMIBIA S.A. Establecimiento Bancario.

YENDENCIA FINANCIERA
DE COLOMBIA

VIGILADO



Consecutivo Asesor: 42782

Número de solicitud: 0000000000048080696

FIRMAS:

**EL DEUDOR
(PRESTAMISTA):**

Firma: Jorge Nieves
Nombre: JORGE LUIS NIEBLES CANDANOZA
Cédula o Nit: 1,042,435,630
Rte Legal: N/A
CC Rte Legal: N/A

"Certificamos que con base en información reciente hemos revisado la situación financiera y Comercial de la empresa, habiéndola encontrado satisfactoria. En consecuencia autorizamos el presente desembolso".

FIRMA DEL GERENTE

Nombre: _____

C.C.: _____

NOTA: ESTE FORMATO DEBE SER DILIGENCIADO Y ENTREGADO AL CLIENTE ANTES DE FORMALIZAR LA OPERACIÓN Y CONSERVARLO COMO CONSTANCIA EN LA CARPETA CORRESPONDIENTE.

BANCOLOMBIA S.A. - REPRESENTANTE BARRIO

SUPERINTENDENCIA FINANCIERA
DE COLOMBIA

VIGILADO

Señor(a)

NIEBLES CANDANOZA JORGE LUIS CC 1042435630

Nos permitimos informarle que, de acuerdo con la solicitud presentada, le ha sido aprobado un crédito en las condiciones siguientes:

Modalidad: Crédito Libre Destino Banco
Plan: T51
Destinación: solicito credito para remodelacion de vivienda
Valor: 12,421,740
Plazo: 60 meses.
Interés: DTF anual, mes vencido (Esta tasa cambiará cada tres meses)
Amortización: Abonos mensuales a capital + intereses = \$ 106,620 + Seguro de vida sobre saldos. Y extraordinarios en las primas así:

ABONOS EN PRIMAS	VALOR
10	869,522

Los abonos a primas se deben grabar así: (mes, día, año)

12/05/19 - 06/05/20 - 12/05/20 - 06/05/21 - 12/05/21 - 06/05/22 - 12/05/22 - 06/05/23 - 12/05/23 - 06/05/24

El desembolso estará sujeto a la disponibilidad de recursos por parte de Bancolombia, al cumplimiento de las condiciones y políticas establecidas por el Banco y a la conservación de las condiciones iniciales con que se aprobó el crédito.

Condiciones en caso de retiro: El saldo del crédito se debe cancelar con el producto de la liquidación de prestaciones sociales o indemnización que se liquide al empleado. En caso de no quedar cubierto el saldo, la tasa se convierte a la comercial que rija al momento del retiro para créditos de cartera comercial. Se conserva el plazo que le haga falta al crédito y se recalcula la cuota.

Requisitos para el desembolso: Para hacer efectivo el desembolso debe presentar esta carta de aprobación en cualquier sucursal de BANCOLOMBIA. El desembolso se puede realizar en cheque con la leyenda para "abonar en cuenta corriente o de ahorros del primer beneficiario" o consignación en cuenta de ahorros o corriente a nombre del empleado a excepción del crédito Faltante el cual debe ir en cheque de Gerencia a nombre de BANCOLOMBIA para posteriormente ser consignado a la cuenta de cobro generada al empleado. Es obligatorio tomar el seguro de vida para la respectiva línea de crédito.

Si al momento del desembolso la sucursal tiene inquietudes al respecto, puede solucionarlas comunicándose directamente con la Mesa de Apoyo en el número: 444 99 88 opción 4, quienes le brindarán las indicaciones necesarias para poder atender al empleado adecuadamente.

Esta carta tiene vigencia de un (1) mes, después de cumplirse este plazo el empleado debe solicitar un nuevo crédito.

Carta de aprobación enviada por correo electrónico al empleado por parte del Comité para créditos sin firmas pero válido para todos los efectos.

Elaboró: Célula de Empleados.

Vicepresidencia de Servicios para los Clientes
Dirección Servicios de Originación de Créditos
"Nuestro sueño hoy es simplemente que se cumplan los suyos"



NT. 850.903.9388

Consecutivo Asesor: 11459

L 00000001042435630930008

Número de solicitud: 0000000000046406681

ANEXO DE OPERACIÓN ACTIVA

CLIENTE: JORGE LUIS NIEBLES CANDANOZA
SUCURSAL: OLAYA HERRERA B/QUILLA
TIPO DE PLAN: T51
DESTINO ECONOMICO: OTROS
MODALIDAD INTERÉS: Vendido
% TASA VARIABLE: 0.0000
PERIODO DE GRACIA: No tiene
FECHA SOLICITUD: 21 de Diciembre de 2017
C.C. O NIT: 1.042.435.630
VALOR: \$11.000.000.00
TIPO OPERACIÓN: OPE. ESPECIF. CARTER
FRECUENCIA PAGO CAPITAL: Mensual
DESTINACIÓN PRÉSTAMO: Mensual
CÓDIGO TASA VARIABLE: DTF
TASA INTERÉS EFECTIVA HOY: 5.2775 %
F. VENCIMIENTO: 26 de Diciembre de 2022
CLASIFICACIÓN DE LA CARTERA: PLAZO: 60
Frecuencia de Consumo
PRESTAMO de Consumo
FRECUCIA PAGO INTERÉS: Mensual
TASA INTERÉS NOMINAL HOY: 5.1540 %
PUNTOS ADICIONALES: 0.0
TASA DE INTERÉS DE MORA A HOY: 0.0000 %
CLASE DE GARANTÍA: Garantía Personal

CALIFICACIÓN (SOLO PARA REESTRUCTURACIONES)

ACTUAL (Antes de Reestructuración): REESTRUCTURADA:

SÓLO PARA CRÉDITOS DE REDESCUENTO

CÓDIGO BANCO DE REDSCUENTO: MARGEN DE REDSCUENTO: %

Tasa Interés a cobrar al cliente Tasa cobrada por Entidad Redscuento al Banco

TASA REDSCUENTO: DTF PUNTOS Tasa cobrada por Ent de Red en cred tasa fija

TASA REDSCUENTO (EA): %

Autorizo a BANCOLOMBIA para que al momento del desembolso exprese en términos efectivos, la equivalencia de la tasa de redescuento + puntos, que reconoceré durante la vigencia del crédito.

COMISIONES Y RECARGOS:

OTRAS CONDICIONES (SEGUROS):

CONDICIONES DE PREPAGO: El cliente podrá realizar pagos anticipados de su obligación, en los términos establecidos en la ley 1555 de 2012, así como en las normas que la modifiquen, reglamenten o sustituyan, sin incurrir en ningún tipo de penalización. En este evento, el cliente podrá decidir si el(los) pago(s) anticipado(s) que realice se abonará(n) a capital con disminución del plazo inicialmente pactado o con disminución del valor de la cuota de los 15 días hábiles siguientes a la fecha de el(los) pago(s) anticipado(s). Si transcurrido este plazo el cliente no indica cómo aplicar el(los) pago(s) anticipado(s), el Banco lo(s) abonará a capital con disminución del plazo.

LOS DERECHOS DE LA ENTIDAD ACREEDORA EN CASO DE INCUMPLIMIENTO POR PARTE DEL DEUDOR:
El incumplimiento o retardo en el pago de una cualquiera de las cuotas de amortización a capital o de los intereses, dará lugar a que el acreedor declare vencida la obligación y exija el pago de la totalidad de la deuda. Igualmente, es entendido que el Banco podrá exigir el cumplimiento de la obligación contenida en el pagaré en los siguientes casos: 1. Si los bienes de cualquiera de los suscriptores son embargados o perseguidos por cualquier persona en ejercicio de cualquier acción, de tal manera que a juicio del Banco, pueda afectarse el cumplimiento de las obligaciones a cargo del deudor. 2. Muerte de cualquiera de los suscriptores, tratándose de personas naturales o disolución o liquidación, tratándose de personas jurídicas. 3. Si los bienes dados en garantía se demeritan, dejan de ser garantía suficiente por cualquier causa o son gravados, enajenados en todo o en parte sin previo aviso por escrito al Banco. 4. Cuando cualquiera de los suscriptores llegare a ser (i) vinculado por parte de las autoridades competentes a cualquier tipo de investigación por delitos de narcotráfico, terrorismo, secuestro, lavado de activos, financiación del terrorismo y administración de recursos relacionados con actividades terroristas u otros delitos relacionados con el lavado de activos y financiación del terrorismo, (ii) incluido en listas para el control de lavado de activos y financiación del terrorismo administradas por cualquier autoridad nacional o extranjera, tales como la lista de la Oficina de Control de Activos en el

VIGILADO SUPERINTENDENCIA FINANCIERA DE COLOMBIA

BANCOLOMBIA S.A. Establecimiento Bancario

Firma: _____
Nombre: _____
Cédula o Nit: _____
Rte Legal: _____
CC Rte Legal: _____
Dirección: _____
Teléfono: _____

JORGE LUIS NIEBLES CANDANOZA
1.042.435.630
N/A
N/A
Calle 18 # 19-63
3014018941

EL DEUDOR (PRESTAMISTA)

FIRMAS:

Imputación de Pagos: El pago de cualquier cantidad de dinero que el cliente haga a EL BANCO en razón de créditos otorgados, tendrá el siguiente orden de imputación, a menos que las partes acuerden algo diferente: 1. A los gastos de cobranza prejudicial y/o judicial cuando a ello hubiere lugar, primas de seguro, comisiones y otros gastos a su cargo. 2. A intereses de mora. 3. A intereses remuneratorios. 4. A capital. 5. A obligaciones no vencidas.

La imputación se efectuará primero a la obligación más antigua y luego a la más reciente.
Tengo conocimiento que en la cuenta mencionada debe existir la suficiente provisión de fondos para realizar el débito de lo contrario el pago será abonado por el monto disponible y la obligación entrará en mora por el saldo restante.
En caso que por motivo voluntario o involuntario, el número de mi cuenta deba cambiarse, esta autorización continuará siendo válida para el efecto que se ha expedido.
En el evento en que no existan recursos suficientes en dicha cuenta, EL BANCO podrá debitar cualquier otra cuenta o depósito que posea en EL BANCO.

AUTORIZAMOS A BANCOLOMBIA PARA QUE EL VALOR DE LAS CUOTAS CORRESPONDIENTES A LA OBLIGACIÓN CONTRAÍDA A MI NOMBRE, SEA DEBITADO DE LA CUENTA N° 0, EN LAS FECHAS PACTADAS, DE ACUERDO CON EL PLAN DE PAGOS.

AUTORIZAMOS PARA QUE EL PRODUCTO NETO DEL DESEMBOLSO SEA ACREDITADO A:
CUENTA DE AHORROS N° 77153994644 \$ 11.000.000,00

AUTORIZACIÓN DE DESEMBOLSO

El deudor tendrá derecho a solicitarle al Banco la última calificación y clasificación de riesgo que se le ha asignado junto con los fundamentos que la justifican.

DERECHOS DEL DEUDOR:

El Banco queda autorizado para debitar todas las sumas de dinero adeudadas, tales como capital, intereses, impuestos, comisiones, seguros, costos y gastos de la cobranza prejudicial y judicial, etc., de la cuenta corriente, de la cuenta de ahorros, de cualquier depósito o suma de dinero que exista a nuestro nombre o a nombre de alguno de nosotros en cualesquiera de sus oficinas en el país.

Extor - OFAC emitida por la Oficina del Tesoro de los Estados Unidos de Norte América, la lista de la Organización de las Naciones Unidas y otras listas públicas relacionadas con el tema del lavado de activos y financiación del terrorismo, o (iii) condenado por parte de las autoridades competentes en cualquier tipo de proceso judicial relacionado con la comisión de los anteriores delitos. 5. En los demás casos consagrados en los documentos de deuda.

Consecutivo Asesor: 11459

Número de solicitud: 00000000000046406681

NIT: 890.903.9388



L 00000001042435630930008



VIGILADO
SUPERINTENDENCIA FINANCIERA
DE COLOMBIA

BANCOLOMBIA S.A. Ex. Entidad Bancaria

NOTA: ESTE FORMATO DEBE SER DILIGENCIADO Y ENTREGADO AL CLIENTE ANTES DE FORMALIZAR LA OPERACION Y CONSERVARLO COMO CONSTANCIA EN LA CARPETA CORRESPONDIENTE.

C.C.:

Nombre:

FIRMA DEL GERENTE

"Certificamos que con base en información reciente hemos revisado la situación financiera y Comercial de la empresa, habiéndola encontrado satisfactoria. En consecuencia autorizamos el presente desembolso".

Consecutivo Asesor: 11459

NIT. 890.903.938 8

Bancolombia

L 0000001042435630930008

Número de solicitud: 0000000000046406681





NT 894.903.938.R

Consecutivo Asesor: 11459

Número de solicitud: 0000000000046406681

Pagare Nº _____ Por \$ _____ al _____ %

Nosotros, JORGE LUIS NIEBLES CANDANOZA

En virtud de este pagaré, prometemos pagar solidaria e incondicionalmente el día _____ del mes de _____ de _____ a la orden de **BANCOLOMBIA S.A.**, o a quien represente sus derechos, en sus oficinas de _____ la suma _____ de _____

recibido _____ del Banco, _____ más _____ la suma _____ de _____

le adeudamos por concepto de intereses _____ (\$) que a la fecha _____

En caso de mora pagaremos, por cada día de retardo, intereses liquidados a la tasa del _____

por ciento (____%) anual o la tasa máxima legal permitida. Sobre los intereses se pagará dicha tasa, en los casos

autorizados por la ley. El incumplimiento o retardo en el pago de una cualquiera de las cuotas de amortización a

capital o de los intereses, dará lugar a que el Banco declare vencida la obligación y exija el pago de la totalidad de la

deuda. Igualmente, es entendido que el Banco podrá exigir el cumplimiento de la obligación contenida en el presente

pagaré, en los siguientes casos: 1-Si los bienes de cualquiera de los suscriptores son embargados o perseguidos por

cumplimiento de las obligaciones a cargo del deudor. 2-Muerte de cualquiera de los suscriptores, tratándose de

personas naturales, o disolución o liquidación, tratándose de personas jurídicas. 3-Si los bienes dados en garantía se

deterioran, dejan de ser garantía suficiente por cualquier causa o son gravados, enajenados en todo o en parte sin

previo aviso por escrito a EL BANCO. 4-Cuando cualquiera de los suscriptores llegare a ser (i) vinculado por parte de

las autoridades competentes a cualquier tipo de investigación por delitos de narcotráfico, terrorismo, secuestro, lavado

de activos, financiación del terrorismo y administración de recursos relacionados con actividades terroristas u otros

delitos relacionados con el lavado de activos y financiación del terrorismo (ii) incluido(s) en listas para el control de

lavado de activos y financiación del terrorismo administradas por cualquier autoridad nacional o extranjera, tales como

la lista de la Oficina de Control de Activos en el Exterior - OFAC emitida por la Oficina del Tesoro de los Estados

Unidos de Norte América, la lista de la Organización de las Naciones Unidas y otras listas públicas relacionadas con el

tema del lavado de activos y financiación del terrorismo, o (iii) condenado por parte de las autoridades competentes en

cualquier tipo de proceso judicial relacionado con la comisión de los anteriores delitos. Serán de nuestro cargo los

impuestos o gravámenes que afecten la obligación, lo mismo que los gastos de la cobranza, prejudicial y judicial,

sumas de dinero adeudadas, tales como capital, intereses, comisiones, seguros, costos y gastos de la cobranza, de cualquier depósito o suma de

dinero que exista a nuestro nombre o a nombre de alguno de nosotros en cualquiera de sus oficinas en el país.

En caso de que en el futuro la tasa de interés corriente y/o moratoria pactada, sobrepasare los topes máximos

permitidos por las disposiciones legales, dichas tasas serán ajustadas hasta el máximo permitido, bajo el entendido

que, cuando el Banco esté nuevamente autorizado para cobrar una tasa de interés más alta, ésta será la que

continuará devengando el presente pagaré, sin exceder el límite pactado.

Todos los pagos derivados del crédito instrumentado en el presente pagaré, serán efectuados libres de gravámenes,

impuestos o tasas de cualquier naturaleza u origen establecidos por cualquier autoridad y sin ningún tipo de reducción,

deducción, retención o descuento, los cuales serán asumidos por el (los) deudor (es), en el evento de que se causen.

Nuestra responsabilidad solidaria e incondicional se extiende a todas las prórogas, renovaciones o ampliaciones de la

obligación de solucionar solidaria e incondicionalmente las deudas aquí contenidas, las cuales aceptamos

expresamente desde la fecha.

Los abonos parciales y/o pago de intereses que se hagan a este pagaré, los registrará el Banco en otros documentos,

ya sean manuales o sistematizados.

Suscribimos este pagaré en BARRANQUILLA el día 21 del mes de Diciembre de 2017 fecha en la cual lo hemos

VIGILADO

SUPERINTENDENCIA FINANCIERA
DE COLOMBIA

BANCOLOMBIA S.A. Establecimiento Bancario

VIGILADO
SUPERINTENDENCIA FINANCIERA
DE COLOMBIA

BANCOLOMBIA S.A. Establecimiento Bancario

Nota: En caso de requerir más firmas, hacerlo a continuación de este texto, utilizando la misma información anterior.

CLIENTE	Firma:	Jorge Melis
	Nombre:	JORGE LUIS NIEBLES CANDANOZA
	Cédula o Nit:	1.042.435.630
	Dirección:	CALLE 18 # A-65
	Teléfono:	301 301 8941
	Rte Legal:	N/A
	CC Rte Legal:	N/A



Consecutivo Asesor: 11459

Número de solicitud: 00000000000046406681





Medellín, 21 de Diciembre de 2017.

No. 084-17

Señor(a)
NIEBLES CANDANOZA JORGE LUIS CC 1042435630

Nos permitimos informarle que de acuerdo con la solicitud presentada, le ha sido aprobado un crédito en las condiciones siguientes:

Modalidad: Crédito Libre Destino Banco

Plan:

T51

Destinación: Crédito Libre Destino

Valor:

11000000

Pazo:

60 meses

Interés:

Amortización: Abonos mensuales a capital + intereses = \$104,317 + Seguro de vida sobre saldos. Y

extraordinarios en las primas así:

ABONOS EN PRIMAS	VALOR
10	\$770,000=

Los abonos a primas se deben grabar así: (mes, día, año)

06/05/18- 12/05/18 - 06/05/19 - 12/05/19 - 06/05/20 - 12/05/20 - 06/05/21 - 12/05/21 - 06/05/22 - 12/05/22

El desembolso estará sujeto a la disponibilidad de recursos por parte de Bancolombia, al cumplimiento de las condiciones y políticas establecidas por el Banco y a la conservación de las condiciones iniciales con que se aprobó el crédito.

Condiciones en caso de retiro: El saldo del crédito se debe cancelar con el producto de la liquidación de prestaciones sociales o indemnización que se liquide al empleado. En caso de no quedar cubierto el saldo, la tasa se convierte a la comercial que rija al momento del retiro para créditos de cartera comercial. Se conserva el plazo que le haga falta al crédito y se recalcula la cuota.

Requisitos para el desembolso: Para hacer efectivo el desembolso debe presentar esta carta de aprobación en cualquier sucursal de BANCOLOMBIA. El desembolso se puede realizar en cheque con la leyenda para "abonar en cuenta corriente o de ahorros del primer beneficiario" o consignación en cuenta de ahorros o corriente a nombre del empleado a excepción del crédito Faltante el cual debe ir en cheque de Gerencia a nombre de BANCOLOMBIA para posteriormente ser consignado a la cuenta de cobro generada al empleado. Es obligatorio tomar el seguro de vida para la respectiva línea de crédito.

Si al momento del desembolso la sucursal tiene inquietudes al respecto, puede solucionarlas comunicándose directamente con la Mesa de Apoyo en el número: 444 99 88 opción 4, quienes le brindarán las indicaciones necesarias para poder atender al empleado adecuadamente.

Esta carta tiene vigencia de un (1) mes, después de cumplirse este plazo el empleado debe solicitar un nuevo crédito.

Carta de aprobación enviada por correo electrónico al empleado por parte del Comité para créditos sin firmas pero válido para todos los efectos.

Responsable:

Lizeth Johana Rey Aguado

Teléfono: 4040000 Ext. 48121

Dirección Servicios de Origenación de Créditos

Célula Créditos Empleado

"Nuestro sueño hoy es simplemente que se cumplan los suyos"

empleado	00040483	Niebles Candanoza Jorge Luis	
identificacion	1042435630	Fecha de liquidacion	31.08.2020
compañia	Bancolombia S.A.	Clase Contrato	Termino Indefinido
vision	Caribe (banco)	Relacion Lab.	Ley 50.
subdivision	Caribe	Area Personal	Convencionados (CO)
Centro Costos	C100200481	Fecha Ingreso	06.12.2016
posicion	COORDHOREXT	Fecha Retiro	30.08.2020
funcion	COORDHOREXT	Motivo Retiro	RETIRO POR JUSTA CAUSA
Salario Basico	1.531.142,00	Ultimo Aumento	02.01.2020

Código	Descripción del concepto	Cantidad	Unidad	Devengos	Deducciones
041	Prima Extralegal	15,00	Días	858.865,17	
046	Vac Extralegales Compensa	52,05	Días	2.673.363,04	
0399	Vacaciones Compensadas	26,02	Días	1.336.424,71	
0423	Cesantías Definitivas	240,00		1.565.668,98	
0424	Int.Cesantías Definitivas	240,00		125.253,52	
0460	Prima Legal de Servicio	5,00	Días	286.288,39	
000	Descuento Salud	0,00			134.590,38
010	Descuento Pensión	0,00			134.590,38
020	Descuento Solidaridad	30,00			50.633,70
032	Prestamo Personal Quin	0,00			6.510.977,00
000	Descuento Salud	0,00			6.698,74
010	Descuento Pensión	0,00			6.698,74
020	Descuento Solidaridad	0,00			1.674,69

Total devengado	6.845.863,81
Total deducido	6.845.863,63
TOTAL A PAGAR	0,18

on : cero pesos moneda corriente con dieciocho centavos

Al terminar el contrato de trabajo que me vinculo a Bancolombia S.A., me permito dejar constancia de lo siguiente:

) Que el día 06.12.2016 ingrese a Bancolombia S.A. como empleado, prestando mis servicios en forma continua hasta el 30.08.2020, fecha en la cual me retire por RETIRO POR JUSTA CAUSA.

) Que durante el tiempo antedicho Bancolombia S.A. cubrió todos mis sueldos y me ha reconocido y pagado la totalidad de las prestaciones sociales que de acuerdo con la ley me corresponden.

) Certifico que no tengo en mi poder información propiedad del Grupo Bancolombia o de sus clientes y de cualquier otra circunstancia que la información confidencial o reservada a la cual he tenido acceso por cualquier medio (electrónico, físico o personal) no será revelada a terceras personas. Por lo tanto mantendré la información de manera confidencial y evitaremos su divulgación.

☒ Estoy conforme con las deducciones realizadas.

) Que como consecuencia de las anteriores manifestaciones, declaro que Bancolombia S.A., esta total y efinitivamente a paz y salvo con el suscrito por concepto de sueldos y demás prestaciones establecidas por la

empleado	00040483	Niebles Candanoza Jorge Luis	
Identificacion	1042435630	Fecha de liquidacion	31.08.2020
Compañia	Bancolombia S.A.	Clase Contrato	Termino Indefinido
Division	Caribe (banco)	Relacion Lab.	Ley 50.
Subdivision	Caribe	Area Personal	Convencionados (CO)
Centro Costos	C100200481	Fecha Ingreso	06.12.2016
Posicion	COORDHOREXT	Fecha Retiro	30.08.2020
Funcion	COORDHOREXT	Motivo Retiro	RETIRO POR JUSTA CAUSA
Salario Basico	1.531.142,00	Ultimo Aumento	02.01.2020

 $\bar{y}.$

Recibí de Bancolombia S.A. la constancia de los pagos de la seguridad social correspondiente a los últimos tres meses.

) Las empresas del Grupo Bancolombia quedan facultadas para efectuar el tratamiento de mis datos personales, on el fin de i) cumplir con las obligaciones que puedan derivarse en cabeza de las Empresas en virtud de la relación laboral que existió entre las partes, conforme a la legislación colombiana, y ii) con el fin de proporcionar las certificaciones laborales que sean solicitadas por terceros ante los cuales yo adelante un proceso de selección, como empleado, contratista u otro de similar naturaleza.

En constancia de lo anterior, firmo el presente recibo a los ____ días del mes de _____ del año _____.

NO ESTOY DE ACUERDO CON LA LIQUIDACIÓN Y LOS DESCUENTOS
RECHAZADO

urbc miz (s)

Firma del trabajador
C. C. o NIT. cedula

1.042431.637

09.09.2020.

11.10 AM.

Firma del empleador

C. C. o NIT. cedula

Año	Mes	Periodo	CC-n.	Texto expl.CC-nómina	Ctd.	Devengados	Deducciones
2017	Septiembre	17	1034	Incentivo De Caja	30	\$ 90.473,00	
2017	Septiembre	17	M010	Sueldo Básico	15	\$ 431.529,00	
2017	Septiembre	17	M200	Auxilio de Trans Legal	15	\$ 41.570,00	
2017	Septiembre	17	2100	Aporte Febancolombia	-		\$ 14.578,00
2017	Septiembre	17	2101	Abono Febancolombia	-		\$ 17.591,00
2017	Septiembre	17	2102	Febancolombia Otras Deduc	-		\$ 3.689,00
2017	Septiembre	17	2165	Desc No Afil Sintrabancol	-		\$ 2.157,65
2017	Septiembre	17	2166	Desc No Afil UNeB	-		\$ 2.157,65
2017	Septiembre	17	T000	Descuento Salud	15		\$ 20.880,08
2017	Septiembre	17	T010	Descuento Pensión	15		\$ 20.880,08
						\$ 563.572,00	\$ 81.933,46
2017	Septiembre	18	M010	Sueldo Básico	15	\$ 431.529,00	
2017	Septiembre	18	M200	Auxilio de Trans Legal	15	\$ 41.570,00	
2017	Septiembre	18	2100	Aporte Febancolombia	-		\$ 14.578,00
2017	Septiembre	18	2101	Abono Febancolombia	-		\$ 10.989,00
2017	Septiembre	18	2102	Febancolombia Otras Deduc	-		\$ 3.689,00
2017	Septiembre	18	2165	Desc No Afil Sintrabancol	-		\$ 2.157,65
2017	Septiembre	18	2166	Desc No Afil UNeB	-		\$ 2.157,65
2017	Septiembre	18	T000	Descuento Salud	15		\$ 17.261,16
2017	Septiembre	18	T010	Descuento Pensión	15		\$ 17.261,16
						\$ 473.099,00	\$ 68.093,62
2017	Octubre	19	1034	Incentivo De Caja	30	\$ 90.473,00	
2017	Octubre	19	M010	Sueldo Básico	15	\$ 431.529,00	
2017	Octubre	19	M200	Auxilio de Trans Legal	15	\$ 41.570,00	
2017	Octubre	19	M300	Hora Extra Diurna	6	\$ 53.941,13	
2017	Octubre	19	2100	Aporte Febancolombia	-		\$ 14.578,00
2017	Octubre	19	2101	Abono Febancolombia	-		\$ 10.989,00
2017	Octubre	19	2102	Febancolombia Otras Deduc	-		\$ 3.689,00
2017	Octubre	19	2165	Desc No Afil Sintrabancol	-		\$ 2.157,65
2017	Octubre	19	2166	Desc No Afil UNeB	-		\$ 2.157,65
2017	Octubre	19	T000	Descuento Salud	15		\$ 20.880,08
2017	Octubre	19	T010	Descuento Pensión	15		\$ 20.880,08
						\$ 617.513,13	\$ 75.331,46
2017	Octubre	20	M010	Sueldo Básico	15	\$ 431.529,00	
2017	Octubre	20	M200	Auxilio de Trans Legal	15	\$ 41.570,00	
2017	Octubre	20	M300	Hora Extra Diurna	4	\$ 35.960,75	
2017	Octubre	20	2100	Aporte Febancolombia	-		\$ 14.578,00
2017	Octubre	20	2101	Abono Febancolombia	-		\$ 10.989,00
2017	Octubre	20	2102	Febancolombia Otras Deduc	-		\$ 3.689,00
2017	Octubre	20	2165	Desc No Afil Sintrabancol	-		\$ 2.157,65
2017	Octubre	20	2166	Desc No Afil UNeB	-		\$ 2.157,65
2017	Octubre	20	T000	Descuento Salud	15		\$ 17.261,16
2017	Octubre	20	T010	Descuento Pensión	15		\$ 17.261,16
						\$ 509.059,75	\$ 68.093,62
2017	Noviembre	21	1034	Incentivo De Caja	30	\$ 90.473,00	
2017	Noviembre	21	M010	Sueldo Básico	15	\$ 461.736,50	
2017	Noviembre	21	M200	Auxilio de Trans Legal	15	\$ 41.570,00	

2017	Noviembre	21	2100	Aporte Febancolombia	-		\$ 14.578,00
2017	Noviembre	21	2101	Abono Febancolombia	-		\$ 13.989,00
2017	Noviembre	21	2102	Febancolombia Otras Deduc	-		\$ 3.689,00
2017	Noviembre	21	2165	Desc No Afil Sintrabancol	-		\$ 2.308,68
2017	Noviembre	21	2166	Desc No Afil UNeB	-		\$ 2.308,68
2017	Noviembre	21	T000	Descuento Salud	15		\$ 22.088,38
2017	Noviembre	21	T010	Descuento Pensión	15		\$ 22.088,38
						\$ 593.779,50	\$ 81.050,12
2017	Noviembre	22	1008	Bonificación PGC vigente	-	\$ 612.000,00	
2017	Noviembre	22	M010	Sueldo Básico	15	\$ 461.736,50	
2017	Noviembre	22	M200	Auxilio de Trans Legal	15	\$ 41.570,00	
2017	Noviembre	22	M300	Hora Extra Diurna	8	\$ 76.956,08	
2017	Noviembre	22	2100	Aporte Febancolombia	-		\$ 14.578,00
2017	Noviembre	22	2101	Abono Febancolombia	-		\$ 18.341,00
2017	Noviembre	22	2102	Febancolombia Otras Deduc	-		\$ 3.689,00
2017	Noviembre	22	2165	Desc No Afil Sintrabancol	-		\$ 2.308,68
2017	Noviembre	22	2166	Desc No Afil UNeB	-		\$ 2.308,68
2017	Noviembre	22	T000	Descuento Salud	15		\$ 21.547,70
2017	Noviembre	22	T010	Descuento Pensión	15		\$ 21.547,70
						\$ 1.192.262,58	\$ 84.320,76
2017	Diciembre	0	1041	Prima Extralegal	45	\$ 1.509.919,50	
2017	Diciembre	0	M460	Prima Legal de Servicio	15	\$ 503.306,50	
2017	Diciembre	0	2101	Abono Febancolombia	-		\$ 887.334,00
2017	Diciembre	0	T000	Descuento Salud	-		\$ 60.396,78
2017	Diciembre	0	T010	Descuento Pensión	-		\$ 60.396,78
						\$ 2.013.226,00	\$ 1.008.127,56
2017	Diciembre	23	1034	Incentivo De Caja	30	\$ 96.806,00	
2017	Diciembre	23	M010	Sueldo Básico	15	\$ 461.736,50	
2017	Diciembre	23	M200	Auxilio de Trans Legal	15	\$ 41.570,00	
2017	Diciembre	23	2100	Aporte Febancolombia	-		\$ 14.578,00
2017	Diciembre	23	2101	Abono Febancolombia	-		\$ 11.666,00
2017	Diciembre	23	2102	Febancolombia Otras Deduc	-		\$ 3.689,00
2017	Diciembre	23	2165	Desc No Afil Sintrabancol	-		\$ 2.308,68
2017	Diciembre	23	2166	Desc No Afil UNeB	-		\$ 2.308,68
2017	Diciembre	23	T000	Descuento Salud	15		\$ 22.341,70
2017	Diciembre	23	T010	Descuento Pensión	15		\$ 22.341,70
						\$ 600.112,50	\$ 79.233,76
2017	Diciembre	24	1041	Prima Extralegal	-	\$ 179.007,24	
2017	Diciembre	24	M010	Sueldo Básico	15	\$ 461.736,50	
2017	Diciembre	24	M200	Auxilio de Trans Legal	15	\$ 41.570,00	
2017	Diciembre	24	M460	Prima Legal de Servicio	-	\$ 59.669,08	
2017	Diciembre	24	2100	Aporte Febancolombia	-		\$ 14.578,00
2017	Diciembre	24	2101	Abono Febancolombia	-		\$ 10.540,00
2017	Diciembre	24	2102	Febancolombia Otras Deduc	-		\$ 3.689,00
2017	Diciembre	24	2165	Desc No Afil Sintrabancol	-		\$ 2.308,68
2017	Diciembre	24	2166	Desc No Afil UNeB	-		\$ 2.308,68
2017	Diciembre	24	T000	Descuento Salud	15		\$ 25.629,75
2017	Diciembre	24	T010	Descuento Pensión	15		\$ 25.629,75

						\$ 741.982,82	\$ 84.683,86
2018	Enero	1	1034	Incentivo De Caja	30	\$ 96.806,00	
2018	Enero	1	M010	Sueldo Básico	15	\$ 461.736,50	
2018	Enero	1	M200	Auxilio de Trans Legal	15	\$ 44.105,50	
2018	Enero	1	M428	Int.cesantías año anterior	-	\$ 171.718,36	
2018	Enero	1	2032	Prestamo Personal Quin	-		\$ 55.394,00
2018	Enero	1	2100	Aporte Febancolombia	-		\$ 14.578,00
2018	Enero	1	2101	Abono Febancolombia	-		\$ 10.540,00
2018	Enero	1	2102	Febancolombia Otras Deduc	-		\$ 3.689,00
2018	Enero	1	2165	Desc No Afil Sintrabancol	-		\$ 2.308,68
2018	Enero	1	2166	Desc No Afil UNeB	-		\$ 2.308,68
2018	Enero	1	T000	Descuento Salud	15		\$ 22.341,70
2018	Enero	1	T010	Descuento Pensión	15		\$ 22.341,70
						\$ 774.366,36	\$ 133.501,76
2018	Enero	2	M010	Sueldo Básico	15	\$ 461.736,50	
2018	Enero	2	M200	Auxilio de Trans Legal	15	\$ 44.105,50	
2018	Enero	2	2100	Aporte Febancolombia	-		\$ 8.599,00
2018	Enero	2	2101	Abono Febancolombia	-		\$ 10.540,00
2018	Enero	2	2102	Febancolombia Otras Deduc	-		\$ 3.689,00
2018	Enero	2	2165	Desc No Afil Sintrabancol	-		\$ 2.308,68
2018	Enero	2	2166	Desc No Afil UNeB	-		\$ 2.308,68
2018	Enero	2	T000	Descuento Salud	15		\$ 18.469,46
2018	Enero	2	T010	Descuento Pensión	15		\$ 18.469,46
						\$ 505.842,00	\$ 64.384,28
2018	Febrero	3	1034	Incentivo De Caja	30	\$ 96.806,00	
2018	Febrero	3	M010	Sueldo Básico	15	\$ 461.736,50	
2018	Febrero	3	M200	Auxilio de Trans Legal	15	\$ 44.105,50	
2018	Febrero	3	M300	Hora Extra Diurna	6	\$ 57.717,06	
2018	Febrero	3	2032	Prestamo Personal Quin	-		\$ 59.251,00
2018	Febrero	3	2100	Aporte Febancolombia	-		\$ 14.578,00
2018	Febrero	3	2101	Abono Febancolombia	-		\$ 10.540,00
2018	Febrero	3	2102	Febancolombia Otras Deduc	-		\$ 3.907,00
2018	Febrero	3	2165	Desc No Afil Sintrabancol	-		\$ 2.308,68
2018	Febrero	3	2166	Desc No Afil UNeB	-		\$ 2.308,68
2018	Febrero	3	T000	Descuento Salud	15		\$ 22.341,70
2018	Febrero	3	T010	Descuento Pensión	15		\$ 22.341,70
						\$ 660.365,06	\$ 137.576,76
2018	Febrero	4	1005	Bonificación PGC año ant	-	\$ 612.000,00	
2018	Febrero	4	M010	Sueldo Básico	15	\$ 461.736,50	
2018	Febrero	4	M200	Auxilio de Trans Legal	15	\$ 44.105,50	
2018	Febrero	4	2032	Prestamo Personal Quin	-		\$ 59.230,00
2018	Febrero	4	2100	Aporte Febancolombia	-		\$ 14.578,00
2018	Febrero	4	2101	Abono Febancolombia	-		\$ 10.540,00
2018	Febrero	4	2102	Febancolombia Otras Deduc	-		\$ 3.907,00
2018	Febrero	4	2165	Desc No Afil Sintrabancol	-		\$ 2.308,68
2018	Febrero	4	2166	Desc No Afil UNeB	-		\$ 2.308,68
2018	Febrero	4	T000	Descuento Salud	15		\$ 18.469,46
2018	Febrero	4	T010	Descuento Pensión	15		\$ 18.469,46

						\$ 1.117.842,00	\$ 129.811,28
2018	Marzo	5	1034	Incentivo De Caja	30	\$ 96.806,00	
2018	Marzo	5	M010	Sueldo Básico	15	\$ 461.736,50	
2018	Marzo	5	M200	Auxilio de Trans Legal	15	\$ 44.105,50	
2018	Marzo	5	M300	Hora Extra Diurna	16	\$ 153.912,17	
2018	Marzo	5	2032	Prestamo Personal Quin	-		\$ 51.801,00
2018	Marzo	5	2100	Aporte Febancolombia	-		\$ 14.578,00
2018	Marzo	5	2101	Abono Febancolombia	-		\$ 10.540,00
2018	Marzo	5	2102	Febancolombia Otras Deduc	-		\$ 3.907,00
2018	Marzo	5	2165	Desc No Afil Sintrabancol	-		\$ 2.308,68
2018	Marzo	5	2166	Desc No Afil UNeB	-		\$ 2.308,68
2018	Marzo	5	T000	Descuento Salud	15		\$ 30.806,87
2018	Marzo	5	T010	Descuento Pensión	15		\$ 30.806,87
						\$ 756.560,17	\$ 147.057,10
2018	Marzo	6	M010	Sueldo Básico	15	\$ 461.736,50	
2018	Marzo	6	M200	Auxilio de Trans Legal	15	\$ 44.105,50	
2018	Marzo	6	2032	Prestamo Personal Quin	-		\$ 51.767,00
2018	Marzo	6	2100	Aporte Febancolombia	-		\$ 14.578,00
2018	Marzo	6	2101	Abono Febancolombia	-		\$ 10.540,00
2018	Marzo	6	2102	Febancolombia Otras Deduc	-		\$ 3.907,00
2018	Marzo	6	2165	Desc No Afil Sintrabancol	-		\$ 2.308,68
2018	Marzo	6	2166	Desc No Afil UNeB	-		\$ 2.308,68
2018	Marzo	6	T000	Descuento Salud	15		\$ 18.469,46
2018	Marzo	6	T010	Descuento Pensión	15		\$ 18.469,46
						\$ 505.842,00	\$ 122.348,28
2018	Abril	7	1031	Auxilio Para Anteojos	-	\$ 499.337,00	
2018	Abril	7	1034	Incentivo De Caja	30	\$ 96.806,00	
2018	Abril	7	M010	Sueldo Básico	15	\$ 461.736,50	
2018	Abril	7	M200	Auxilio de Trans Legal	15	\$ 44.105,50	
2018	Abril	7	2032	Prestamo Personal Quin	-		\$ 50.761,00
2018	Abril	7	2100	Aporte Febancolombia	-		\$ 14.578,00
2018	Abril	7	2101	Abono Febancolombia	-		\$ 10.540,00
2018	Abril	7	2102	Febancolombia Otras Deduc	-		\$ 3.907,00
2018	Abril	7	2165	Desc No Afil Sintrabancol	-		\$ 2.308,68
2018	Abril	7	2166	Desc No Afil UNeB	-		\$ 2.308,68
2018	Abril	7	T000	Descuento Salud	15		\$ 24.683,42
2018	Abril	7	T010	Descuento Pensión	15		\$ 24.683,42
						\$ 1.101.985,00	\$ 133.770,20
2018	Abril	8	M010	Sueldo Básico	15	\$ 461.736,50	
2018	Abril	8	M200	Auxilio de Trans Legal	15	\$ 44.105,50	
2018	Abril	8	2032	Prestamo Personal Quin	-		\$ 50.738,00
2018	Abril	8	2100	Aporte Febancolombia	-		\$ 14.578,00
2018	Abril	8	2101	Abono Febancolombia	-		\$ 10.528,00
2018	Abril	8	2102	Febancolombia Otras Deduc	-		\$ 3.907,00
2018	Abril	8	2165	Desc No Afil Sintrabancol	-		\$ 2.308,68
2018	Abril	8	2166	Desc No Afil UNeB	-		\$ 2.308,68
2018	Abril	8	T000	Descuento Salud	15		\$ 16.127,74
2018	Abril	8	T010	Descuento Pensión	15		\$ 16.127,74

						\$ 505.842,00	\$ 116.623,84
2018	Mayo	9	1034	Incentivo De Caja	30	\$ 96.806,00	
2018	Mayo	9	M010	Sueldo Básico	15	\$ 461.736,50	
2018	Mayo	9	M200	Auxilio de Trans Legal	15	\$ 44.105,50	
2018	Mayo	9	M300	Hora Extra Diurna	21	\$ 202.009,72	
2018	Mayo	9	2032	Prestamo Personal Quin	-		\$ 50.643,00
2018	Mayo	9	2100	Aporte Febancolombia	-		\$ 14.578,00
2018	Mayo	9	2101	Abono Febancolombia	-		\$ 10.528,00
2018	Mayo	9	2102	Febancolombia Otras Deduc	-		\$ 3.907,00
2018	Mayo	9	2165	Desc No Afil Sintrabancol	-		\$ 2.308,68
2018	Mayo	9	2166	Desc No Afil UNeB	-		\$ 2.308,68
2018	Mayo	9	T000	Descuento Salud	15		\$ 30.422,09
2018	Mayo	9	T010	Descuento Pensión	15		\$ 30.422,09
						\$ 804.657,72	\$ 145.117,54
2018	Mayo	10	1008	Bonificación PGC vigente	-	\$ 166.763,00	
2018	Mayo	10	M010	Sueldo Básico	15	\$ 461.736,50	
2018	Mayo	10	M200	Auxilio de Trans Legal	15	\$ 44.105,50	
2018	Mayo	10	M300	Hora Extra Diurna	4	\$ 38.478,04	
2018	Mayo	10	2032	Prestamo Personal Quin	-		\$ 50.611,00
2018	Mayo	10	2100	Aporte Febancolombia	-		\$ 14.578,00
2018	Mayo	10	2101	Abono Febancolombia	-		\$ 10.528,00
2018	Mayo	10	2102	Febancolombia Otras Deduc	-		\$ 3.907,00
2018	Mayo	10	2165	Desc No Afil Sintrabancol	-		\$ 2.308,68
2018	Mayo	10	2166	Desc No Afil UNeB	-		\$ 2.308,68
2018	Mayo	10	T000	Descuento Salud	15		\$ 18.469,46
2018	Mayo	10	T010	Descuento Pensión	15		\$ 18.469,46
						\$ 711.083,04	\$ 121.180,28
2018	Junio	0	1041	Prima Extralegal	45	\$ 1.517.526,00	
2018	Junio	0	M460	Prima Legal de Servicio	15	\$ 505.842,00	
2018	Junio	0	2072	Prestamo Personal Sem	-		\$ 770.000,00
2018	Junio	0	2101	Abono Febancolombia	-		\$ 887.334,00
2018	Junio	0	T000	Descuento Salud	-		\$ 60.701,04
2018	Junio	0	T010	Descuento Pensión	-		\$ 60.701,04
						\$ 2.023.368,00	\$ 1.778.736,08
2018	Junio	11	1034	Incentivo De Caja	30	\$ 96.806,00	
2018	Junio	11	M010	Sueldo Básico	15	\$ 461.736,50	
2018	Junio	11	M200	Auxilio de Trans Legal	15	\$ 44.105,50	
2018	Junio	11	M300	Hora Extra Diurna	7	\$ 67.336,57	
2018	Junio	11	2032	Prestamo Personal Quin	-		\$ 49.369,00
2018	Junio	11	2100	Aporte Febancolombia	-		\$ 14.578,00
2018	Junio	11	2101	Abono Febancolombia	-		\$ 6.300,00
2018	Junio	11	2102	Febancolombia Otras Deduc	-		\$ 3.907,00
2018	Junio	11	2165	Desc No Afil Sintrabancol	-		\$ 2.308,68
2018	Junio	11	2166	Desc No Afil UNeB	-		\$ 2.308,68
2018	Junio	11	T000	Descuento Salud	15		\$ 26.574,28
2018	Junio	11	T010	Descuento Pensión	15		\$ 26.574,28
						\$ 669.984,57	\$ 131.919,92
2018	Junio	12	1041	Prima Extralegal	-	\$ 275.072,39	

Carrera 46 N° 27-95 Of 222 Piso 5 Sector A
Torre Oriente - Av. Los Industriales
Medellín, Colombia - Tel (054) 404 1076
Nit. 890.903.938-8

2018	Junio	12	M010	Sueldo Básico	15	\$ 461.736,50	
2018	Junio	12	M200	Auxilio de Trans Legal	15	\$ 44.105,50	
2018	Junio	12	M460	Prima Legal de Servicio	-	\$ 91.690,80	
2018	Junio	12	2032	Prestamo Personal Quin	-		\$ 49.336,00
2018	Junio	12	2100	Aporte Febancolombia	-		\$ 14.578,00
2018	Junio	12	2101	Abono Febancolombia	-		\$ 5.264,00
2018	Junio	12	2102	Febancolombia Otras Deduc	-		\$ 3.907,00
2018	Junio	12	2165	Desc No Afil Sintrabancol	-		\$ 2.308,68
2018	Junio	12	2166	Desc No Afil UNeB	-		\$ 2.308,68
2018	Junio	12	T000	Descuento Salud	15		\$ 29.472,36
2018	Junio	12	T010	Descuento Pensión	15		\$ 29.472,36
						\$ 872.605,19	\$ 136.647,08
2018	Julio	13	1034	Incentivo De Caja	30	\$ 96.806,00	
2018	Julio	13	M010	Sueldo Básico	15	\$ 461.736,50	
2018	Julio	13	M200	Auxilio de Trans Legal	15	\$ 44.105,50	
2018	Julio	13	M300	Hora Extra Diurna	10,50	\$ 101.004,86	
2018	Julio	13	2032	Prestamo Personal Quin	-		\$ 46.994,00
2018	Julio	13	2100	Aporte Febancolombia	-		\$ 14.578,00
2018	Julio	13	2101	Abono Febancolombia	-		\$ 5.264,00
2018	Julio	13	2102	Febancolombia Otras Deduc	-		\$ 3.907,00
2018	Julio	13	2165	Desc No Afil Sintrabancol	-		\$ 2.308,68
2018	Julio	13	2166	Desc No Afil UNeB	-		\$ 2.308,68
2018	Julio	13	T000	Descuento Salud	15		\$ 22.341,70
2018	Julio	13	T010	Descuento Pensión	15		\$ 22.341,70
						\$ 703.652,86	\$ 120.043,76
2018	Julio	14	1024	Aux Nacimiento O Adopcion	-	\$ 503.722,00	
2018	Julio	14	1046	Vac Extralegales Compensa	30	\$ 923.473,00	
2018	Julio	14	1070	Aux Educ No Empl Conven	-	\$ 476.733,00	
2018	Julio	14	M010	Sueldo Básico	15	\$ 461.736,50	
2018	Julio	14	M200	Auxilio de Trans Legal	15	\$ 44.105,50	
2018	Julio	14	M300	Hora Extra Diurna	10	\$ 96.195,10	
2018	Julio	14	2032	Prestamo Personal Quin	-		\$ 46.964,00
2018	Julio	14	2100	Aporte Febancolombia	-		\$ 14.578,00
2018	Julio	14	2101	Abono Febancolombia	-		\$ 5.264,00
2018	Julio	14	2102	Febancolombia Otras Deduc	-		\$ 3.907,00
2018	Julio	14	2165	Desc No Afil Sintrabancol	-		\$ 2.308,68
2018	Julio	14	2166	Desc No Afil UNeB	-		\$ 2.308,68
2018	Julio	14	T000	Descuento Salud	15		\$ 60.602,92
2018	Julio	14	T010	Descuento Pensión	15		\$ 60.602,92
						\$ 2.505.965,10	\$ 196.536,20
2018	Agosto	15	1034	Incentivo De Caja	30	\$ 96.806,00	
2018	Agosto	15	M400	Vacaciones Disfrutadas	15	\$ 461.736,50	
2018	Agosto	15	2032	Prestamo Personal Quin	-		\$ 46.885,00
2018	Agosto	15	2100	Aporte Febancolombia	-		\$ 14.578,00
2018	Agosto	15	2101	Abono Febancolombia	-		\$ 5.264,00
2018	Agosto	15	2102	Febancolombia Otras Deduc	-		\$ 3.907,00
2018	Agosto	15	2165	Desc No Afil Sintrabancol	-		\$ 2.308,68
2018	Agosto	15	2166	Desc No Afil UNeB	-		\$ 2.308,68

2018	Agosto	15	T000	Descuento Salud	15		\$ 48.038,02
2018	Agosto	15	T010	Descuento Pensión	15		\$ 48.038,02
						\$ 558.542,50	\$ 171.327,40
2018	Agosto	16	1008	Bonificación PGC vigente	-	\$ 413.576,00	
2018	Agosto	16	M010	Sueldo Básico	7	\$ 215.477,19	
2018	Agosto	16	M200	Auxilio de Trans Legal	7	\$ 20.582,57	
2018	Agosto	16	M300	Hora Extra Diurna	4	\$ 38.478,04	
2018	Agosto	16	M400	Vacaciones Disfrutadas	8	\$ 246.259,47	
2018	Agosto	16	2032	Prestamo Personal Quin	-		\$ 46.855,00
2018	Agosto	16	2100	Aporte Febancolombia	-		\$ 14.578,00
2018	Agosto	16	2101	Abono Febancolombia	-		\$ 5.264,00
2018	Agosto	16	2102	Febancolombia Otras Deduc	-		\$ 3.907,00
2018	Agosto	16	2165	Desc No Afil Sintrabancol	-		\$ 2.308,68
2018	Agosto	16	2166	Desc No Afil UNeB	-		\$ 2.308,68
2018	Agosto	16	T000	Descuento Salud	15		\$ 32.276,81
2018	Agosto	16	T010	Descuento Pensión	15		\$ 32.276,81
						\$ 934.373,27	\$ 139.774,98
2018	Septiembre	17	1034	Incentivo De Caja	7	\$ 22.588,07	
2018	Septiembre	17	M010	Sueldo Básico	15	\$ 461.736,50	
2018	Septiembre	17	M200	Auxilio de Trans Legal	15	\$ 44.105,50	
2018	Septiembre	17	M300	Hora Extra Diurna	9,50	\$ 91.385,35	
2018	Septiembre	17	2032	Prestamo Personal Quin	-		\$ 46.777,00
2018	Septiembre	17	2100	Aporte Febancolombia	-		\$ 14.578,00
2018	Septiembre	17	2101	Abono Febancolombia	-		\$ 5.264,00
2018	Septiembre	17	2102	Febancolombia Otras Deduc	-		\$ 3.907,00
2018	Septiembre	17	2165	Desc No Afil Sintrabancol	-		\$ 2.308,68
2018	Septiembre	17	2166	Desc No Afil UNeB	-		\$ 2.308,68
2018	Septiembre	17	T000	Descuento Salud	15		\$ 19.372,98
2018	Septiembre	17	T010	Descuento Pensión	15		\$ 19.372,98
						\$ 619.815,42	\$ 113.889,32
2018	Septiembre	18	M010	Sueldo Básico	15	\$ 461.736,50	
2018	Septiembre	18	M200	Auxilio de Trans Legal	15	\$ 44.105,50	
2018	Septiembre	18	M300	Hora Extra Diurna	2,50	\$ 24.048,78	
2018	Septiembre	18	2032	Prestamo Personal Quin	-		\$ 46.745,00
2018	Septiembre	18	2100	Aporte Febancolombia	-		\$ 14.578,00
2018	Septiembre	18	2101	Abono Febancolombia	-		\$ 5.264,00
2018	Septiembre	18	2102	Febancolombia Otras Deduc	-		\$ 3.907,00
2018	Septiembre	18	2165	Desc No Afil Sintrabancol	-		\$ 2.308,68
2018	Septiembre	18	2166	Desc No Afil UNeB	-		\$ 2.308,68
2018	Septiembre	18	T000	Descuento Salud	15		\$ 20.970,54
2018	Septiembre	18	T010	Descuento Pensión	15		\$ 20.970,54
						\$ 529.890,78	\$ 117.052,44
2018	Octubre	19	1008	Bonificación PGC vigente	-	\$ 612.000,00	
2018	Octubre	19	1034	Incentivo De Caja	30	\$ 96.806,00	
2018	Octubre	19	M010	Sueldo Básico	15	\$ 461.736,50	
2018	Octubre	19	M200	Auxilio de Trans Legal	15	\$ 44.105,50	
2018	Octubre	19	M300	Hora Extra Diurna	10	\$ 96.195,10	
2018	Octubre	19	2032	Prestamo Personal Quin	-		\$ 46.505,00

2018	Octubre	19	2100	Aporte Febancolombia	-		\$ 16.161,00
2018	Octubre	19	2101	Abono Febancolombia	-		\$ 41.277,00
2018	Octubre	19	2102	Febancolombia Otras Deduc	-		\$ 3.907,00
2018	Octubre	19	2165	Desc No Afil Sintrabancol	-		\$ 2.308,68
2018	Octubre	19	2166	Desc No Afil UNeB	-		\$ 2.308,68
2018	Octubre	19	2703	Póliza salud Suramericana	-		\$ 25.721,25
2018	Octubre	19	T000	Descuento Salud	15		\$ 29.503,62
2018	Octubre	19	T010	Descuento Pensión	15		\$ 29.503,62
						\$ 1.310.843,10	\$ 197.195,85
2018	Octubre	20	M010	Sueldo Básico	15	\$ 461.736,50	
2018	Octubre	20	M200	Auxilio de Trans Legal	15	\$ 44.105,50	
2018	Octubre	20	M300	Hora Extra Diurna	20	\$ 192.390,21	
2018	Octubre	20	2032	Prestamo Personal Quin	-		\$ 46.472,00
2018	Octubre	20	2100	Aporte Febancolombia	-		\$ 16.161,00
2018	Octubre	20	2101	Abono Febancolombia	-		\$ 36.304,00
2018	Octubre	20	2102	Febancolombia Otras Deduc	-		\$ 3.907,00
2018	Octubre	20	2165	Desc No Afil Sintrabancol	-		\$ 2.308,68
2018	Octubre	20	2166	Desc No Afil UNeB	-		\$ 2.308,68
2018	Octubre	20	2703	Póliza salud Suramericana	-		\$ 25.721,25
2018	Octubre	20	T000	Descuento Salud	15		\$ 24.967,24
2018	Octubre	20	T010	Descuento Pensión	15		\$ 24.967,24
						\$ 698.232,21	\$ 183.117,09
2018	Noviembre	21	1034	Incentivo De Caja	30	\$ 96.806,00	
2018	Noviembre	21	M010	Sueldo Básico	15	\$ 487.732,50	
2018	Noviembre	21	M200	Auxilio de Trans Legal	15	\$ 44.105,50	
2018	Noviembre	21	M300	Hora Extra Diurna	19,50	\$ 198.141,33	
2018	Noviembre	21	2032	Prestamo Personal Quin	-		\$ 46.397,00
2018	Noviembre	21	2100	Aporte Febancolombia	-		\$ 16.161,00
2018	Noviembre	21	2101	Abono Febancolombia	-		\$ 36.304,00
2018	Noviembre	21	2102	Febancolombia Otras Deduc	-		\$ 3.907,00
2018	Noviembre	21	2165	Desc No Afil Sintrabancol	-		\$ 2.438,66
2018	Noviembre	21	2166	Desc No Afil UNeB	-		\$ 2.438,66
2018	Noviembre	21	2703	Póliza salud Suramericana	-		\$ 25.721,25
2018	Noviembre	21	T000	Descuento Salud	15		\$ 27.242,76
2018	Noviembre	21	T010	Descuento Pensión	15		\$ 27.242,76
						\$ 826.785,33	\$ 187.853,09
2018	Noviembre	22	1008	Bonificación PGC vigente	-	\$ 653.380,00	
2018	Noviembre	22	M010	Sueldo Básico	15	\$ 487.732,50	
2018	Noviembre	22	M200	Auxilio de Trans Legal	15	\$ 44.105,50	
2018	Noviembre	22	2032	Prestamo Personal Quin	-		\$ 46.366,00
2018	Noviembre	22	2100	Aporte Febancolombia	-		\$ 16.161,00
2018	Noviembre	22	2101	Abono Febancolombia	-		\$ 36.304,00
2018	Noviembre	22	2102	Febancolombia Otras Deduc	-		\$ 3.907,00
2018	Noviembre	22	2165	Desc No Afil Sintrabancol	-		\$ 2.438,66
2018	Noviembre	22	2166	Desc No Afil UNeB	-		\$ 2.438,66
2018	Noviembre	22	2703	Póliza salud Suramericana	-		\$ 25.721,25
2018	Noviembre	22	T000	Descuento Salud	15		\$ 19.509,30
2018	Noviembre	22	T010	Descuento Pensión	15		\$ 19.509,30

						\$ 1.185.218,00	\$ 172.355,17
2018	Diciembre	0	1041	Prima Extralegal	45	\$ 1.595.514,00	
2018	Diciembre	0	M460	Prima Legal de Servicio	15	\$ 531.838,00	
2018	Diciembre	0	2072	Prestamo Personal Sem	-		\$ 770.000,00
2018	Diciembre	0	2101	Abono Febancolombia	-		\$ 887.332,00
2018	Diciembre	0	T000	Descuento Salud	-		\$ 63.820,56
2018	Diciembre	0	T010	Descuento Pensión	-		\$ 63.820,56
						\$ 2.127.352,00	\$ 1.784.973,12
2018	Diciembre	23	M010	Sueldo Básico	15	\$ 549.615,11	
2018	Diciembre	23	M200	Auxilio de Trans Legal	15	\$ 44.105,50	
2018	Diciembre	23	M300	Hora Extra Diurna	6	\$ 60.966,56	
2018	Diciembre	23	2032	Prestamo Personal Quin	-		\$ 45.235,00
2018	Diciembre	23	2100	Aporte Febancolombia	-		\$ 16.161,00
2018	Diciembre	23	2101	Abono Febancolombia	-		\$ 32.077,00
2018	Diciembre	23	2102	Febancolombia Otras Deduc	-		\$ 3.907,00
2018	Diciembre	23	2165	Desc No Afil Sintrabancol	-		\$ 3.598,96
2018	Diciembre	23	2166	Desc No Afil UNeB	-		\$ 3.598,96
2018	Diciembre	23	2703	Póliza salud Suramericana	-		\$ 28.156,62
2018	Diciembre	23	T000	Descuento Salud	15		\$ 28.487,70
2018	Diciembre	23	T010	Descuento Pensión	15		\$ 28.487,70
						\$ 654.687,17	\$ 189.709,94
2018	Diciembre	24	1034	Incentivo De Caja	30	\$ 102.256,00	
2018	Diciembre	24	1041	Prima Extralegal	-	\$ 1.048.896,86	
2018	Diciembre	24	M010	Sueldo Básico	15	\$ 719.792,00	
2018	Diciembre	24	M200	Auxilio de Trans Legal	15	\$ 44.105,50	
2018	Diciembre	24	M460	Prima Legal de Servicio	-	\$ 349.632,29	
2018	Diciembre	24	2032	Prestamo Personal Quin	-		\$ 45.204,00
2018	Diciembre	24	2100	Aporte Febancolombia	-		\$ 16.161,00
2018	Diciembre	24	2101	Abono Febancolombia	-		\$ 31.040,00
2018	Diciembre	24	2102	Febancolombia Otras Deduc	-		\$ 3.907,00
2018	Diciembre	24	2165	Desc No Afil Sintrabancol	-		\$ 3.598,96
2018	Diciembre	24	2166	Desc No Afil UNeB	-		\$ 3.598,96
2018	Diciembre	24	2703	Póliza salud Suramericana	-		\$ 28.156,62
2018	Diciembre	24	T000	Descuento Salud	15		\$ 74.837,80
2018	Diciembre	24	T010	Descuento Pensión	15		\$ 74.837,80
2018	Diciembre	24	T020	Descuento Solidaridad	30		\$ 41.786,51
						\$ 2.264.682,65	\$ 323.128,65
2019	Enero	1	M010	Sueldo Básico	15	\$ 719.792,00	
2019	Enero	1	M200	Auxilio de Trans Legal	15	\$ 48.516,00	
2019	Enero	1	M428	Int.cesantías año anterior	-	\$ 194.376,34	
2019	Enero	1	2032	Prestamo Personal Quin	-		\$ 44.677,00
2019	Enero	1	2100	Aporte Febancolombia	-		\$ 16.161,00
2019	Enero	1	2101	Abono Febancolombia	-		\$ 31.040,00
2019	Enero	1	2102	Febancolombia Otras Deduc	-		\$ 3.907,00
2019	Enero	1	2165	Desc No Afil Sintrabancol	-		\$ 3.598,96
2019	Enero	1	2166	Desc No Afil UNeB	-		\$ 3.598,96
2019	Enero	1	2703	Póliza salud Suramericana	-		\$ 28.156,62
2019	Enero	1	T000	Descuento Salud	15		\$ 28.791,68

2019	Enero	1	T010	Descuento Pensión	15		\$ 28.791,68
						\$ 962.684,34	\$ 188.722,90
2019	Enero	2	M010	Sueldo Básico	15	\$ 719.792,00	
2019	Enero	2	M200	Auxilio de Trans Legal	15	\$ 48.516,00	
2019	Enero	2	M300	Hora Extra Diurna	25	\$ 374.891,67	
2019	Enero	2	2032	Prestamo Personal Quin	-		\$ 44.644,00
2019	Enero	2	2100	Aporte Febancolombia	-		\$ 16.161,00
2019	Enero	2	2101	Abono Febancolombia	-		\$ 31.040,00
2019	Enero	2	2102	Febancolombia Otras Deduc	-		\$ 4.141,00
2019	Enero	2	2165	Desc No Afil Sintrabancol	-		\$ 3.598,96
2019	Enero	2	2166	Desc No Afil UNeB	-		\$ 3.598,96
2019	Enero	2	2703	Póliza salud Suramericana	-		\$ 28.156,62
2019	Enero	2	T000	Descuento Salud	15		\$ 43.787,35
2019	Enero	2	T010	Descuento Pensión	15		\$ 43.787,35
						\$ 1.143.199,67	\$ 218.915,24
2019	Febrero	3	M010	Sueldo Básico	15	\$ 719.792,00	
2019	Febrero	3	M200	Auxilio de Trans Legal	15	\$ 48.516,00	
2019	Febrero	3	M300	Hora Extra Diurna	5	\$ 74.978,33	
2019	Febrero	3	2032	Prestamo Personal Quin	-		\$ 44.569,00
2019	Febrero	3	2100	Aporte Febancolombia	-		\$ 16.161,00
2019	Febrero	3	2101	Abono Febancolombia	-		\$ 31.040,00
2019	Febrero	3	2102	Febancolombia Otras Deduc	-		\$ 4.141,00
2019	Febrero	3	2165	Desc No Afil Sintrabancol	-		\$ 3.598,96
2019	Febrero	3	2166	Desc No Afil UNeB	-		\$ 3.598,96
2019	Febrero	3	2703	Póliza salud Suramericana	-		\$ 28.156,62
2019	Febrero	3	T000	Descuento Salud	15		\$ 28.791,68
2019	Febrero	3	T010	Descuento Pensión	15		\$ 28.791,68
						\$ 843.286,33	\$ 188.848,90
2019	Febrero	4	1005	Bonificación PGC año ant	-	\$ 700.000,00	
2019	Febrero	4	M010	Sueldo Básico	15	\$ 719.792,00	
2019	Febrero	4	M200	Auxilio de Trans Legal	15	\$ 48.516,00	
2019	Febrero	4	M300	Hora Extra Diurna	15	\$ 224.935,00	
2019	Febrero	4	2032	Prestamo Personal Quin	-		\$ 44.537,00
2019	Febrero	4	2100	Aporte Febancolombia	-		\$ 16.161,00
2019	Febrero	4	2101	Abono Febancolombia	-		\$ 31.040,00
2019	Febrero	4	2102	Febancolombia Otras Deduc	-		\$ 4.141,00
2019	Febrero	4	2165	Desc No Afil Sintrabancol	-		\$ 3.598,96
2019	Febrero	4	2166	Desc No Afil UNeB	-		\$ 3.598,96
2019	Febrero	4	2703	Póliza salud Suramericana	-		\$ 28.156,62
2019	Febrero	4	T000	Descuento Salud	15		\$ 28.791,68
2019	Febrero	4	T010	Descuento Pensión	15		\$ 28.791,68
						\$ 1.693.243,00	\$ 188.816,90
2019	Marzo	5	1003	Bonificación Salarial	-	\$ 911.736,00	
2019	Marzo	5	M010	Sueldo Básico	15	\$ 719.792,00	
2019	Marzo	5	M200	Auxilio de Trans Legal	15	\$ 48.516,00	
2019	Marzo	5	M300	Hora Extra Diurna	9,50	\$ 142.458,83	
2019	Marzo	5	2032	Prestamo Personal Quin	-		\$ 44.461,00
2019	Marzo	5	2100	Aporte Febancolombia	-		\$ 6.319,00

2019	Marzo	5	2101	Abono Febancolombia	-		\$ 31.040,00
2019	Marzo	5	2102	Febancolombia Otras Deduc	-		\$ 4.141,00
2019	Marzo	5	2165	Desc No Afil Sintrabancol	-		\$ 3.598,96
2019	Marzo	5	2166	Desc No Afil UNeB	-		\$ 3.598,96
2019	Marzo	5	2703	Póliza salud Suramericana	-		\$ 28.156,62
2019	Marzo	5	T000	Descuento Salud	15		\$ 46.486,57
2019	Marzo	5	T010	Descuento Pensión	15		\$ 46.486,57
						\$ 1.822.502,83	\$ 214.288,68
2019	Marzo	6	M010	Sueldo Básico	15	\$ 719.792,00	
2019	Marzo	6	M200	Auxilio de Trans Legal	15	\$ 48.516,00	
2019	Marzo	6	2032	Prestamo Personal Quin	-		\$ 44.429,00
2019	Marzo	6	2100	Aporte Febancolombia	-		\$ 25.193,00
2019	Marzo	6	2101	Abono Febancolombia	-		\$ 31.040,00
2019	Marzo	6	2102	Febancolombia Otras Deduc	-		\$ 4.141,00
2019	Marzo	6	2165	Desc No Afil Sintrabancol	-		\$ 3.598,96
2019	Marzo	6	2166	Desc No Afil UNeB	-		\$ 3.598,96
2019	Marzo	6	2703	Póliza salud Suramericana	-		\$ 28.156,62
2019	Marzo	6	T000	Descuento Salud	15		\$ 65.261,12
2019	Marzo	6	T010	Descuento Pensión	15		\$ 65.261,12
						\$ 768.308,00	\$ 270.679,78
2019	Abril	7	1031	Auxilio Para Anteojos	-	\$ 527.450,00	
2019	Abril	7	M010	Sueldo Básico	15	\$ 719.792,00	
2019	Abril	7	M200	Auxilio de Trans Legal	15	\$ 48.516,00	
2019	Abril	7	M300	Hora Extra Diurna	25	\$ 374.891,67	
2019	Abril	7	2032	Prestamo Personal Quin	-		\$ 44.354,00
2019	Abril	7	2100	Aporte Febancolombia	-		\$ 25.193,00
2019	Abril	7	2101	Abono Febancolombia	-		\$ 31.053,00
2019	Abril	7	2102	Febancolombia Otras Deduc	-		\$ 4.141,00
2019	Abril	7	2165	Desc No Afil Sintrabancol	-		\$ 3.598,96
2019	Abril	7	2166	Desc No Afil UNeB	-		\$ 3.598,96
2019	Abril	7	2703	Póliza salud Suramericana	-		\$ 28.156,62
2019	Abril	7	T000	Descuento Salud	15		\$ 28.921,58
2019	Abril	7	T010	Descuento Pensión	15		\$ 28.921,58
						\$ 1.670.649,67	\$ 197.938,70
2019	Abril	8	M010	Sueldo Básico	15	\$ 719.792,00	
2019	Abril	8	M200	Auxilio de Trans Legal	15	\$ 48.516,00	
2019	Abril	8	M300	Hora Extra Diurna	5	\$ 74.978,33	
2019	Abril	8	2032	Prestamo Personal Quin	-		\$ 44.320,00
2019	Abril	8	2100	Aporte Febancolombia	-		\$ 25.193,00
2019	Abril	8	2101	Abono Febancolombia	-		\$ 31.053,00
2019	Abril	8	2102	Febancolombia Otras Deduc	-		\$ 4.141,00
2019	Abril	8	2165	Desc No Afil Sintrabancol	-		\$ 3.598,96
2019	Abril	8	2166	Desc No Afil UNeB	-		\$ 3.598,96
2019	Abril	8	2703	Póliza salud Suramericana	-		\$ 28.156,62
2019	Abril	8	T000	Descuento Salud	15		\$ 28.661,78
2019	Abril	8	T010	Descuento Pensión	15		\$ 28.661,78
						\$ 843.286,33	\$ 197.385,10
2019	Mayo	9	M010	Sueldo Básico	15	\$ 719.792,00	

2019	Mayo	9	M200	Auxilio de Trans Legal	15	\$ 48.516,00	
2019	Mayo	9	M300	Hora Extra Diurna	20	\$ 299.913,33	
2019	Mayo	9	2032	Prestamo Personal Quin	-		\$ 44.246,00
2019	Mayo	9	2100	Aporte Febancolombia	-		\$ 25.193,00
2019	Mayo	9	2101	Abono Febancolombia	-		\$ 31.052,00
2019	Mayo	9	2102	Febancolombia Otras Deduc	-		\$ 4.141,00
2019	Mayo	9	2165	Desc No Afil Sintrabancol	-		\$ 3.598,96
2019	Mayo	9	2166	Desc No Afil UNeB	-		\$ 3.598,96
2019	Mayo	9	2703	Póliza salud Suramericana	-		\$ 28.156,62
2019	Mayo	9	T000	Descuento Salud	15		\$ 46.786,48
2019	Mayo	9	T010	Descuento Pensión	15		\$ 46.786,48
						\$ 1.068.221,33	\$ 233.559,50
2019	Mayo	10	M010	Sueldo Básico	15	\$ 719.792,00	
2019	Mayo	10	M200	Auxilio de Trans Legal	15	\$ 48.516,00	
2019	Mayo	10	M300	Hora Extra Diurna	5	\$ 74.978,33	
2019	Mayo	10	2032	Prestamo Personal Quin	-		\$ 44.215,00
2019	Mayo	10	2100	Aporte Febancolombia	-		\$ 25.193,00
2019	Mayo	10	2101	Abono Febancolombia	-		\$ 31.050,00
2019	Mayo	10	2102	Febancolombia Otras Deduc	-		\$ 4.141,00
2019	Mayo	10	2165	Desc No Afil Sintrabancol	-		\$ 3.598,96
2019	Mayo	10	2166	Desc No Afil UNeB	-		\$ 3.598,96
2019	Mayo	10	2703	Póliza salud Suramericana	-		\$ 28.156,62
2019	Mayo	10	T000	Descuento Salud	15		\$ 28.791,68
2019	Mayo	10	T010	Descuento Pensión	15		\$ 28.791,68
						\$ 843.286,33	\$ 197.536,90
2019	Junio	0	1041	Prima Extralegal	45	\$ 2.304.924,00	
2019	Junio	0	M460	Prima Legal de Servicio	15	\$ 768.308,00	
2019	Junio	0	2072	Prestamo Personal Sem	-		\$ 770.000,00
2019	Junio	0	T000	Descuento Salud	-		\$ 92.196,96
2019	Junio	0	T010	Descuento Pensión	-		\$ 92.196,96
						\$ 3.073.232,00	\$ 954.393,92
2019	Junio	11	M010	Sueldo Básico	15	\$ 719.792,00	
2019	Junio	11	M200	Auxilio de Trans Legal	15	\$ 48.516,00	
2019	Junio	11	2032	Prestamo Personal Quin	-		\$ 43.088,00
2019	Junio	11	2100	Aporte Febancolombia	-		\$ 25.193,00
2019	Junio	11	2101	Abono Febancolombia	-		\$ 31.049,00
2019	Junio	11	2102	Febancolombia Otras Deduc	-		\$ 4.141,00
2019	Junio	11	2165	Desc No Afil Sintrabancol	-		\$ 3.598,96
2019	Junio	11	2166	Desc No Afil UNeB	-		\$ 3.598,96
2019	Junio	11	2703	Póliza salud Suramericana	-		\$ 28.156,62
2019	Junio	11	T000	Descuento Salud	15		\$ 43.787,35
2019	Junio	11	T010	Descuento Pensión	15		\$ 43.787,35
2019	Junio	11	T020	Descuento Solidaridad	15		\$ 33.996,08
						\$ 768.308,00	\$ 260.396,32
2019	Junio	12	1041	Prima Extralegal	-	\$ 638.440,38	
2019	Junio	12	M010	Sueldo Básico	15	\$ 719.792,00	
2019	Junio	12	M200	Auxilio de Trans Legal	15	\$ 48.516,00	
2019	Junio	12	M460	Prima Legal de Servicio	-	\$ 212.813,46	

2019	Junio	12	2032	Prestamo Personal Quin	-		\$ 43.055,00
2019	Junio	12	2100	Aporte Febancolombia	-		\$ 25.193,00
2019	Junio	12	2101	Abono Febancolombia	-		\$ 31.048,00
2019	Junio	12	2102	Febancolombia Otras Deduc	-		\$ 4.141,00
2019	Junio	12	2165	Desc No Afil Sintrabancol	-		\$ 3.598,96
2019	Junio	12	2166	Desc No Afil UNeB	-		\$ 3.598,96
2019	Junio	12	2703	Póliza salud Suramericana	-		\$ 28.156,62
2019	Junio	12	T000	Descuento Salud	15		\$ 54.329,29
2019	Junio	12	T010	Descuento Pensión	15		\$ 54.329,29
2019	Junio	12	T020	Descuento Solidaridad	15		\$ 13.582,32
						\$ 1.619.561,84	\$ 261.032,44
2019	Julio	13	M010	Sueldo Básico	15	\$ 719.792,00	
2019	Julio	13	M200	Auxilio de Trans Legal	15	\$ 48.516,00	
2019	Julio	13	M300	Hora Extra Diurna	22	\$ 329.904,67	
2019	Julio	13	2032	Prestamo Personal Quin	-		\$ 42.168,00
2019	Julio	13	2100	Aporte Febancolombia	-		\$ 25.193,00
2019	Julio	13	2101	Abono Febancolombia	-		\$ 31.047,00
2019	Julio	13	2102	Febancolombia Otras Deduc	-		\$ 4.141,00
2019	Julio	13	2165	Desc No Afil Sintrabancol	-		\$ 3.598,96
2019	Julio	13	2166	Desc No Afil UNeB	-		\$ 3.598,96
2019	Julio	13	2703	Póliza salud Suramericana	-		\$ 28.156,62
2019	Julio	13	T000	Descuento Salud	15		\$ 31.790,81
2019	Julio	13	T010	Descuento Pensión	15		\$ 31.790,81
						\$ 1.098.212,67	\$ 201.485,16
2019	Julio	14	1046	Vac Extralegales Compensa	30	\$ 1.515.562,00	
2019	Julio	14	M010	Sueldo Básico	15	\$ 719.792,00	
2019	Julio	14	M200	Auxilio de Trans Legal	15	\$ 48.516,00	
2019	Julio	14	M300	Hora Extra Diurna	68,50	\$ 1.027.203,17	
2019	Julio	14	2032	Prestamo Personal Quin	-		\$ 42.136,00
2019	Julio	14	2100	Aporte Febancolombia	-		\$ 25.193,00
2019	Julio	14	2101	Abono Febancolombia	-		\$ 31.046,00
2019	Julio	14	2102	Febancolombia Otras Deduc	-		\$ 4.141,00
2019	Julio	14	2165	Desc No Afil Sintrabancol	-		\$ 3.598,96
2019	Julio	14	2166	Desc No Afil UNeB	-		\$ 3.598,96
2019	Julio	14	2703	Póliza salud Suramericana	-		\$ 28.156,62
2019	Julio	14	T000	Descuento Salud	15		\$ 140.699,34
2019	Julio	14	T010	Descuento Pensión	15		\$ 140.699,34
2019	Julio	14	T020	Descuento Solidaridad	30		\$ 43.122,54
						\$ 3.311.073,17	\$ 462.391,76
2019	Agosto	15	1071	Aux Educativo Convencion	-	\$ 2.034.431,00	
2019	Agosto	15	M010	Sueldo Básico	1	\$ 47.986,37	
2019	Agosto	15	M200	Auxilio de Trans Legal	1	\$ 3.234,40	
2019	Agosto	15	M400	Vacaciones Disfrutadas	14	\$ 707.262,27	
2019	Agosto	15	2032	Prestamo Personal Quin	-		\$ 42.063,00
2019	Agosto	15	2100	Aporte Febancolombia	-		\$ 25.193,00
2019	Agosto	15	2101	Abono Febancolombia	-		\$ 31.045,00
2019	Agosto	15	2102	Febancolombia Otras Deduc	-		\$ 4.141,00
2019	Agosto	15	2165	Desc No Afil Sintrabancol	-		\$ 3.598,96

2019	Agosto	15	2166	Desc No Afil UNeB	-		\$ 3.598,96
2019	Agosto	15	2703	Póliza salud Suramericana	-		\$ 28.156,62
2019	Agosto	15	T000	Descuento Salud	15		\$ 119.105,48
2019	Agosto	15	T010	Descuento Pensión	15		\$ 119.105,48
						\$ 2.792.914,04	\$ 376.007,50
2019	Agosto	16	1008	Bonificación PGC vigente	-	\$ 2.335.460,00	
2019	Agosto	16	M010	Sueldo Básico	4	\$ 191.944,77	
2019	Agosto	16	M200	Auxilio de Trans Legal	4	\$ 12.937,60	
2019	Agosto	16	M400	Vacaciones Disfrutadas	11	\$ 555.706,07	
2019	Agosto	16	2032	Prestamo Personal Quin	-		\$ 36.738,00
2019	Agosto	16	2100	Aporte Febancolombia	-		\$ 25.193,00
2019	Agosto	16	2101	Abono Febancolombia	-		\$ 31.043,00
2019	Agosto	16	2102	Febancolombia Otras Deduc	-		\$ 4.141,00
2019	Agosto	16	2165	Desc No Afil Sintrabancol	-		\$ 3.598,96
2019	Agosto	16	2166	Desc No Afil UNeB	-		\$ 3.598,96
2019	Agosto	16	2703	Póliza salud Suramericana	-		\$ 28.156,62
2019	Agosto	16	T000	Descuento Salud	15		\$ 118.860,37
2019	Agosto	16	T010	Descuento Pensión	15		\$ 118.860,37
2019	Agosto	16	T020	Descuento Solidaridad	30		\$ 59.491,46
						\$ 3.096.048,44	\$ 429.681,74
2019	Septiembre	17	M010	Sueldo Básico	15	\$ 719.792,00	
2019	Septiembre	17	M200	Auxilio de Trans Legal	15	\$ 48.516,00	
2019	Septiembre	17	M300	Hora Extra Diurna	21,50	\$ 322.406,83	
2019	Septiembre	17	2100	Aporte Febancolombia	-		\$ 25.193,00
2019	Septiembre	17	2101	Abono Febancolombia	-		\$ 31.042,00
2019	Septiembre	17	2102	Febancolombia Otras Deduc	-		\$ 4.141,00
2019	Septiembre	17	2165	Desc No Afil Sintrabancol	-		\$ 3.598,96
2019	Septiembre	17	2166	Desc No Afil UNeB	-		\$ 3.598,96
2019	Septiembre	17	2703	Póliza salud Suramericana	-		\$ 28.156,62
2019	Septiembre	17	T000	Descuento Salud	15		\$ 28.791,68
2019	Septiembre	17	T010	Descuento Pensión	15		\$ 28.791,68
						\$ 1.090.714,83	\$ 153.313,90
2019	Septiembre	18	M010	Sueldo Básico	15	\$ 719.792,00	
2019	Septiembre	18	M200	Auxilio de Trans Legal	15	\$ 48.516,00	
2019	Septiembre	18	M300	Hora Extra Diurna	21	\$ 314.909,00	
2019	Septiembre	18	2100	Aporte Febancolombia	-		\$ 25.193,00
2019	Septiembre	18	2101	Abono Febancolombia	-		\$ 31.044,00
2019	Septiembre	18	2102	Febancolombia Otras Deduc	-		\$ 4.141,00
2019	Septiembre	18	2165	Desc No Afil Sintrabancol	-		\$ 3.598,96
2019	Septiembre	18	2166	Desc No Afil UNeB	-		\$ 3.598,96
2019	Septiembre	18	2703	Póliza salud Suramericana	-		\$ 28.156,62
2019	Septiembre	18	T000	Descuento Salud	15		\$ 28.791,68
2019	Septiembre	18	T010	Descuento Pensión	15		\$ 28.791,68
						\$ 1.083.217,00	\$ 153.315,90
2019	Octubre	19	M010	Sueldo Básico	15	\$ 719.792,00	
2019	Octubre	19	M200	Auxilio de Trans Legal	15	\$ 48.516,00	
2019	Octubre	19	M300	Hora Extra Diurna	14	\$ 209.939,33	
2019	Octubre	19	2032	Prestamo Personal Quin	-		\$ 70.743,00

2019	Octubre	19	2100	Aporte Febancolombia	-		\$ 25.193,00
2019	Octubre	19	2102	Febancolombia Otras Deduc	-		\$ 4.141,00
2019	Octubre	19	2165	Desc No Afil Sintrabancol	-		\$ 3.598,96
2019	Octubre	19	2166	Desc No Afil UNeB	-		\$ 3.598,96
2019	Octubre	19	2703	Póliza salud Suramericana	-		\$ 28.156,62
2019	Octubre	19	T000	Descuento Salud	15		\$ 60.582,49
2019	Octubre	19	T010	Descuento Pensión	15		\$ 60.582,49
						\$ 978.247,33	\$ 256.596,52
2019	Octubre	20	M010	Sueldo Básico	15	\$ 719.792,00	
2019	Octubre	20	M200	Auxilio de Trans Legal	15	\$ 48.516,00	
2019	Octubre	20	M300	Hora Extra Diurna	37	\$ 554.839,67	
2019	Octubre	20	2032	Prestamo Personal Quin	-		\$ 70.732,00
2019	Octubre	20	2100	Aporte Febancolombia	-		\$ 25.193,00
2019	Octubre	20	2102	Febancolombia Otras Deduc	-		\$ 4.141,00
2019	Octubre	20	2165	Desc No Afil Sintrabancol	-		\$ 3.598,96
2019	Octubre	20	2166	Desc No Afil UNeB	-		\$ 3.598,96
2019	Octubre	20	2703	Póliza salud Suramericana	-		\$ 28.156,62
2019	Octubre	20	T000	Descuento Salud	15		\$ 28.791,68
2019	Octubre	20	T010	Descuento Pensión	15		\$ 28.791,68
						\$ 1.323.147,67	\$ 193.003,90
2019	Noviembre	21	M010	Sueldo Básico	15	\$ 765.571,00	
2019	Noviembre	21	M200	Auxilio de Trans Legal	15	\$ 48.516,00	
2019	Noviembre	21	M300	Hora Extra Diurna	15	\$ 239.240,94	
2019	Noviembre	21	2032	Prestamo Personal Quin	-		\$ 54.644,00
2019	Noviembre	21	2100	Aporte Febancolombia	-		\$ 25.193,00
2019	Noviembre	21	2102	Febancolombia Otras Deduc	-		\$ 4.141,00
2019	Noviembre	21	2165	Desc No Afil Sintrabancol	-		\$ 3.827,86
2019	Noviembre	21	2166	Desc No Afil UNeB	-		\$ 3.827,86
2019	Noviembre	21	2703	Póliza salud Suramericana	-		\$ 28.156,62
2019	Noviembre	21	T000	Descuento Salud	15		\$ 62.252,54
2019	Noviembre	21	T010	Descuento Pensión	15		\$ 62.252,54
						\$ 1.053.327,94	\$ 244.295,42
2019	Noviembre	22	1008	Bonificación PGC vigente	-	\$ 2.379.625,00	
2019	Noviembre	22	1070	Aux Educ No Empl Conven	-	\$ 535.601,00	
2019	Noviembre	22	M010	Sueldo Básico	15	\$ 765.571,00	
2019	Noviembre	22	M200	Auxilio de Trans Legal	15	\$ 48.516,00	
2019	Noviembre	22	M300	Hora Extra Diurna	3,50	\$ 55.822,89	
2019	Noviembre	22	2013	Act Bie Personal Empleado	-		\$ 10.000,00
2019	Noviembre	22	2032	Prestamo Personal Quin	-		\$ 54.610,00
2019	Noviembre	22	2100	Aporte Febancolombia	-		\$ 25.193,00
2019	Noviembre	22	2102	Febancolombia Otras Deduc	-		\$ 4.141,00
2019	Noviembre	22	2165	Desc No Afil Sintrabancol	-		\$ 3.827,86
2019	Noviembre	22	2166	Desc No Afil UNeB	-		\$ 3.827,86
2019	Noviembre	22	2703	Póliza salud Suramericana	-		\$ 28.156,62
2019	Noviembre	22	T000	Descuento Salud	15		\$ 78.336,85
2019	Noviembre	22	T010	Descuento Pensión	15		\$ 78.336,85
2019	Noviembre	22	T020	Descuento Solidaridad	30		\$ 35.147,35
						\$ 3.785.135,89	\$ 321.577,39

2019	Diciembre	0	1041	Prima Extralegal	45	\$ 2.442.261,00	
2019	Diciembre	0	M460	Prima Legal de Servicio	15	\$ 814.087,00	
2019	Diciembre	0	2072	Prestamo Personal Sem	-		\$ 869.521,00
2019	Diciembre	0	T000	Descuento Salud	-		\$ 97.690,44
2019	Diciembre	0	T010	Descuento Pensión	-		\$ 97.690,44
						\$ 3.256.348,00	\$ 1.064.901,88
2019	Diciembre	23	M010	Sueldo Básico	15	\$ 765.571,00	
2019	Diciembre	23	M200	Auxilio de Trans Legal	15	\$ 48.516,00	
2019	Diciembre	23	2032	Prestamo Personal Quin	-		\$ 53.308,00
2019	Diciembre	23	2100	Aporte Febancolombia	-		\$ 25.193,00
2019	Diciembre	23	2102	Febancolombia Otras Deduc	-		\$ 4.141,00
2019	Diciembre	23	2165	Desc No Afil Sintrabancol	-		\$ 3.827,86
2019	Diciembre	23	2166	Desc No Afil UNeB	-		\$ 3.827,86
2019	Diciembre	23	2703	Póliza salud Suramericana	-		\$ 30.058,25
2019	Diciembre	23	T000	Descuento Salud	15		\$ 30.622,84
2019	Diciembre	23	T010	Descuento Pensión	15		\$ 30.622,84
						\$ 814.087,00	\$ 181.601,65
2019	Diciembre	24	1041	Prima Extralegal	-	\$ 763.566,63	
2019	Diciembre	24	M010	Sueldo Básico	15	\$ 765.571,00	
2019	Diciembre	24	M200	Auxilio de Trans Legal	15	\$ 48.516,00	
2019	Diciembre	24	M460	Prima Legal de Servicio	-	\$ 254.522,21	
2019	Diciembre	24	2032	Prestamo Personal Quin	-		\$ 53.274,00
2019	Diciembre	24	2100	Aporte Febancolombia	-		\$ 25.193,00
2019	Diciembre	24	2101	Abono Febancolombia	-		\$ 53.770,00
2019	Diciembre	24	2102	Febancolombia Otras Deduc	-		\$ 4.141,00
2019	Diciembre	24	2165	Desc No Afil Sintrabancol	-		\$ 3.827,86
2019	Diciembre	24	2166	Desc No Afil UNeB	-		\$ 3.827,86
2019	Diciembre	24	2703	Póliza salud Suramericana	-		\$ 30.058,25
2019	Diciembre	24	T000	Descuento Salud	15		\$ 61.165,51
2019	Diciembre	24	T010	Descuento Pensión	15		\$ 61.165,51
2019	Diciembre	24	T020	Descuento Solidaridad	30		\$ 47.369,70
						\$ 1.832.175,84	\$ 343.792,69
2020	Enero	1	M010	Sueldo Básico	15	\$ 765.571,00	
2020	Enero	1	M200	Auxilio de Trans Legal	15	\$ 51.427,00	
2020	Enero	1	M428	Int.cesantías año anterior	-	\$ 322.828,76	
2020	Enero	1	2032	Prestamo Personal Quin	-		\$ 53.755,00
2020	Enero	1	2100	Aporte Febancolombia	-		\$ 25.193,00
2020	Enero	1	2101	Abono Febancolombia	-		\$ 37.414,00
2020	Enero	1	2102	Febancolombia Otras Deduc	-		\$ 4.141,00
2020	Enero	1	2165	Desc No Afil Sintrabancol	-		\$ 3.827,86
2020	Enero	1	2166	Desc No Afil UNeB	-		\$ 3.827,86
2020	Enero	1	2703	Póliza salud Suramericana	-		\$ 30.058,25
2020	Enero	1	T000	Descuento Salud	15		\$ 30.622,84
2020	Enero	1	T010	Descuento Pensión	15		\$ 30.622,84
						\$ 1.139.826,76	\$ 219.462,65
2020	Enero	2	M010	Sueldo Básico	14	\$ 714.532,68	
2020	Enero	2	M1A1	Aux.Días inic.incap gral	1	\$ 51.038,07	
2020	Enero	2	M200	Auxilio de Trans Legal	14	\$ 47.998,53	

2020	Enero	2	2032	Prestamo Personal Quin	-		\$ 53.722,00
2020	Enero	2	2100	Aporte Febancolombia	-		\$ 25.193,00
2020	Enero	2	2101	Abono Febancolombia	-		\$ 37.414,00
2020	Enero	2	2102	Febancolombia Otras Deduc	-		\$ 4.141,00
2020	Enero	2	2165	Desc No Afil Sintrabancol	-		\$ 3.827,86
2020	Enero	2	2166	Desc No Afil UNeB	-		\$ 3.827,86
2020	Enero	2	2703	Póliza salud Suramericana	-		\$ 30.058,25
2020	Enero	2	T000	Descuento Salud	15		\$ 30.622,84
2020	Enero	2	T010	Descuento Pensión	15		\$ 30.622,84
						\$ 813.569,28	\$ 219.429,65
2020	Febrero	3	1031	Auxilio Para Anteojos	-	\$ 560.996,00	
2020	Febrero	3	1070	Aux Educ No Empl Conven	-	\$ 535.601,00	
2020	Febrero	3	M010	Sueldo Básico	15	\$ 765.571,00	
2020	Febrero	3	M200	Auxilio de Trans Legal	15	\$ 51.427,00	
2020	Febrero	3	M300	Hora Extra Diurna	3,50	\$ 55.822,89	
2020	Febrero	3	2032	Prestamo Personal Quin	-		\$ 52.912,00
2020	Febrero	3	2100	Aporte Febancolombia	-		\$ 25.193,00
2020	Febrero	3	2101	Abono Febancolombia	-		\$ 37.414,00
2020	Febrero	3	2102	Febancolombia Otras Deduc	-		\$ 4.141,00
2020	Febrero	3	2165	Desc No Afil Sintrabancol	-		\$ 3.827,86
2020	Febrero	3	2166	Desc No Afil UNeB	-		\$ 3.827,86
2020	Febrero	3	2703	Póliza salud Suramericana	-		\$ 30.058,25
2020	Febrero	3	T000	Descuento Salud	15		\$ 43.869,19
2020	Febrero	3	T010	Descuento Pensión	15		\$ 43.869,19
						\$ 1.969.417,89	\$ 245.112,35
2020	Febrero	4	1005	Bonificación PGC año ant	-	\$ 2.425.000,00	
2020	Febrero	4	M010	Sueldo Básico	15	\$ 765.571,00	
2020	Febrero	4	M200	Auxilio de Trans Legal	15	\$ 51.427,00	
2020	Febrero	4	M300	Hora Extra Diurna	7	\$ 111.645,77	
2020	Febrero	4	2032	Prestamo Personal Quin	-		\$ 52.877,00
2020	Febrero	4	2100	Aporte Febancolombia	-		\$ 25.193,00
2020	Febrero	4	2101	Abono Febancolombia	-		\$ 37.414,00
2020	Febrero	4	2102	Febancolombia Otras Deduc	-		\$ 4.389,00
2020	Febrero	4	2165	Desc No Afil Sintrabancol	-		\$ 3.827,86
2020	Febrero	4	2166	Desc No Afil UNeB	-		\$ 3.827,86
2020	Febrero	4	2703	Póliza salud Suramericana	-		\$ 30.058,25
2020	Febrero	4	T000	Descuento Salud	15		\$ 80.079,27
2020	Febrero	4	T010	Descuento Pensión	15		\$ 80.079,27
						\$ 3.353.643,77	\$ 317.745,51
2020	Marzo	5	M010	Sueldo Básico	15	\$ 765.571,00	
2020	Marzo	5	M200	Auxilio de Trans Legal	15	\$ 51.427,00	
2020	Marzo	5	M300	Hora Extra Diurna	17,50	\$ 279.114,43	
2020	Marzo	5	2032	Prestamo Personal Quin	-		\$ 52.793,00
2020	Marzo	5	2100	Aporte Febancolombia	-		\$ 25.193,00
2020	Marzo	5	2101	Abono Febancolombia	-		\$ 37.414,00
2020	Marzo	5	2102	Febancolombia Otras Deduc	-		\$ 4.389,00
2020	Marzo	5	2165	Desc No Afil Sintrabancol	-		\$ 3.827,86
2020	Marzo	5	2166	Desc No Afil UNeB	-		\$ 3.827,86

2020	Marzo	5	2703	Póliza salud Suramericana	-		\$ 30.058,25
2020	Marzo	5	T000	Descuento Salud	15		\$ 41.340,83
2020	Marzo	5	T010	Descuento Pensión	15		\$ 41.340,83
						\$ 1.096.112,43	\$ 240.184,63
2020	Marzo	6	1032	Auxilio De Alimentacion	3	\$ 38.805,00	
2020	Marzo	6	M010	Sueldo Básico	15	\$ 765.571,00	
2020	Marzo	6	M200	Auxilio de Trans Legal	15	\$ 51.427,00	
2020	Marzo	6	M300	Hora Extra Diurna	17,50	\$ 279.114,43	
2020	Marzo	6	2032	Prestamo Personal Quin	-		\$ 52.757,00
2020	Marzo	6	2100	Aporte Febancolombia	-		\$ 25.193,00
2020	Marzo	6	2101	Abono Febancolombia	-		\$ 37.414,00
2020	Marzo	6	2102	Febancolombia Otras Deduc	-		\$ 4.389,00
2020	Marzo	6	2165	Desc No Afil Sintrabancol	-		\$ 3.827,86
2020	Marzo	6	2166	Desc No Afil UNeB	-		\$ 3.827,86
2020	Marzo	6	2703	Póliza salud Suramericana	-		\$ 30.058,25
2020	Marzo	6	T000	Descuento Salud	15		\$ 30.622,84
2020	Marzo	6	T010	Descuento Pensión	15		\$ 30.622,84
						\$ 1.134.917,43	\$ 218.712,65
2020	Abril	7	1032	Auxilio De Alimentacion	1	\$ 12.935,00	
2020	Abril	7	1112	Sub.Alim.y Transp.COVID19	4	\$ 66.000,00	
2020	Abril	7	M010	Sueldo Básico	15	\$ 765.571,00	
2020	Abril	7	M200	Auxilio de Trans Legal	15	\$ 51.427,00	
2020	Abril	7	2032	Prestamo Personal Quin	-		\$ 52.862,00
2020	Abril	7	2100	Aporte Febancolombia	-		\$ 25.193,00
2020	Abril	7	2101	Abono Febancolombia	-		\$ 37.455,00
2020	Abril	7	2102	Febancolombia Otras Deduc	-		\$ 4.389,00
2020	Abril	7	2165	Desc No Afil Sintrabancol	-		\$ 3.827,86
2020	Abril	7	2166	Desc No Afil UNeB	-		\$ 3.827,86
2020	Abril	7	2703	Póliza salud Suramericana	-		\$ 30.058,25
2020	Abril	7	T000	Descuento Salud	15		\$ 46.253,25
2020	Abril	7	T010	Descuento Pensión	15		\$ 46.253,25
						\$ 895.933,00	\$ 250.119,47
2020	Abril	8	1032	Auxilio De Alimentacion	5	\$ 64.675,00	
2020	Abril	8	1112	Sub.Alim.y Transp.COVID19	6	\$ 99.000,00	
2020	Abril	8	M010	Sueldo Básico	15	\$ 765.571,00	
2020	Abril	8	M200	Auxilio de Trans Legal	15	\$ 51.427,00	
2020	Abril	8	2032	Prestamo Personal Quin	-		\$ 52.826,00
2020	Abril	8	2100	Aporte Febancolombia	-		\$ 25.193,00
2020	Abril	8	2101	Abono Febancolombia	-		\$ 37.455,00
2020	Abril	8	2102	Febancolombia Otras Deduc	-		\$ 4.389,00
2020	Abril	8	2165	Desc No Afil Sintrabancol	-		\$ 3.827,86
2020	Abril	8	2166	Desc No Afil UNeB	-		\$ 3.827,86
2020	Abril	8	2703	Póliza salud Suramericana	-		\$ 30.058,25
2020	Abril	8	T000	Descuento Salud	15		\$ 30.622,84
2020	Abril	8	T010	Descuento Pensión	15		\$ 30.622,84
						\$ 980.673,00	\$ 218.822,65
2020	Mayo	9	1112	Sub.Alim.y Transp.COVID19	9	\$ 148.500,00	
2020	Mayo	9	M010	Sueldo Básico	15	\$ 765.571,00	

Carrera 46 N° 27-95 Of 222 Piso 5 Sector A
Torre Oriente - Av. Los Industriales
Medellín, Colombia - Tel (054) 404 1076
Nit. 890.903.938-8

2020	Mayo	9	M200	Auxilio de Trans Legal	15	\$ 51.427,00	
2020	Mayo	9	2032	Prestamo Personal Quin	-		\$ 52.740,00
2020	Mayo	9	2100	Aporte Febancolombia	-		\$ 25.193,00
2020	Mayo	9	2101	Abono Febancolombia	-		\$ 37.455,00
2020	Mayo	9	2102	Febancolombia Otras Deduc	-		\$ 4.389,00
2020	Mayo	9	2165	Desc No Afil Sintrabancol	-		\$ 3.827,86
2020	Mayo	9	2166	Desc No Afil UNeB	-		\$ 3.827,86
2020	Mayo	9	2703	Póliza salud Suramericana	-		\$ 30.058,25
2020	Mayo	9	T000	Descuento Salud	15		\$ 30.622,84
2020	Mayo	9	T010	Descuento Pensión	15		\$ 30.622,84
						\$ 965.498,00	\$ 218.736,65
2020	Mayo	10	M010	Sueldo Básico	15	\$ 765.571,00	
2020	Mayo	10	M200	Auxilio de Trans Legal	15	\$ 51.427,00	
2020	Mayo	10	2032	Prestamo Personal Quin	-		\$ 52.705,00
2020	Mayo	10	2100	Aporte Febancolombia	-		\$ 25.193,00
2020	Mayo	10	2101	Abono Febancolombia	-		\$ 37.455,00
2020	Mayo	10	2102	Febancolombia Otras Deduc	-		\$ 4.389,00
2020	Mayo	10	2165	Desc No Afil Sintrabancol	-		\$ 3.827,86
2020	Mayo	10	2166	Desc No Afil UNeB	-		\$ 3.827,86
2020	Mayo	10	2703	Póliza salud Suramericana	-		\$ 30.058,25
2020	Mayo	10	T000	Descuento Salud	15		\$ 35.279,44
2020	Mayo	10	T010	Descuento Pensión	15		\$ 35.279,44
						\$ 816.998,00	\$ 228.014,85
2020	Junio	0	1041	Prima Extralegal	45	\$ 2.450.994,00	
2020	Junio	0	M460	Prima Legal de Servicio	15	\$ 816.998,00	
2020	Junio	0	2072	Prestamo Personal Sem	-		\$ 869.521,00
2020	Junio	0	2101	Abono Febancolombia	-		\$ 1.477.331,00
2020	Junio	0	T000	Descuento Salud	-		\$ 98.039,76
2020	Junio	0	T010	Descuento Pensión	-		\$ 98.039,76
						\$ 3.267.992,00	\$ 2.542.931,52
2020	Junio	11	1008	Bonificación PGC vigente	-	\$ 2.425.000,00	
2020	Junio	11	M010	Sueldo Básico	15	\$ 765.571,00	
2020	Junio	11	M200	Auxilio de Trans Legal	15	\$ 51.427,00	
2020	Junio	11	2032	Prestamo Personal Quin	-		\$ 51.319,00
2020	Junio	11	2100	Aporte Febancolombia	-		\$ 25.193,00
2020	Junio	11	2101	Abono Febancolombia	-		\$ 29.923,00
2020	Junio	11	2102	Febancolombia Otras Deduc	-		\$ 4.389,00
2020	Junio	11	2165	Desc No Afil Sintrabancol	-		\$ 3.827,86
2020	Junio	11	2166	Desc No Afil UNeB	-		\$ 3.827,86
2020	Junio	11	2703	Póliza salud Suramericana	-		\$ 30.058,25
2020	Junio	11	T000	Descuento Salud	15		\$ 36.534,97
2020	Junio	11	T010	Descuento Pensión	15		\$ 36.534,97
						\$ 3.241.998,00	\$ 221.607,91
2020	Junio	12	1041	Prima Extralegal	-	\$ 210.528,14	
2020	Junio	12	M010	Sueldo Básico	14	\$ 714.532,68	
2020	Junio	12	M1A1	Aux.Días inic.incap gral	1	\$ 51.038,07	
2020	Junio	12	M200	Auxilio de Trans Legal	14	\$ 47.998,53	
2020	Junio	12	M460	Prima Legal de Servicio	-	\$ 70.176,05	

2020	Junio	12	2032	Prestamo Personal Quin	-		\$ 51.283,00
2020	Junio	12	2100	Aporte Febancolombia	-		\$ 25.193,00
2020	Junio	12	2101	Abono Febancolombia	-		\$ 28.091,00
2020	Junio	12	2102	Febancolombia Otras Deduc	-		\$ 4.389,00
2020	Junio	12	2165	Desc No Afil Sintrabancol	-		\$ 3.827,86
2020	Junio	12	2166	Desc No Afil UNeB	-		\$ 3.827,86
2020	Junio	12	2703	Póliza salud Suramericana	-		\$ 30.058,25
2020	Junio	12	T000	Descuento Salud	15		\$ 33.131,83
2020	Junio	12	T010	Descuento Pensión	15		\$ 33.131,83
2020	Junio	12	T020	Descuento Solidaridad	30		\$ 41.926,64
						\$ 1.094.273,47	\$ 254.860,27
2020	Julio	13	M010	Sueldo Básico	15	\$ 765.571,00	
2020	Julio	13	M200	Auxilio de Trans Legal	15	\$ 51.427,00	
2020	Julio	13	M300	Hora Extra Diurna	10,50	\$ 167.468,66	
2020	Julio	13	2032	Prestamo Personal Quin	-		\$ 47.766,00
2020	Julio	13	2100	Aporte Febancolombia	-		\$ 25.193,00
2020	Julio	13	2101	Abono Febancolombia	-		\$ 28.091,00
2020	Julio	13	2102	Febancolombia Otras Deduc	-		\$ 4.389,00
2020	Julio	13	2165	Desc No Afil Sintrabancol	-		\$ 3.827,86
2020	Julio	13	2166	Desc No Afil UNeB	-		\$ 3.827,86
2020	Julio	13	2703	Póliza salud Suramericana	-		\$ 30.058,25
2020	Julio	13	T000	Descuento Salud	15		\$ 30.622,84
2020	Julio	13	T010	Descuento Pensión	15		\$ 30.622,84
						\$ 984.466,66	\$ 204.398,65
2020	Julio	14	M010	Sueldo Básico	15	\$ 765.571,00	
2020	Julio	14	M200	Auxilio de Trans Legal	15	\$ 51.427,00	
2020	Julio	14	2032	Prestamo Personal Quin	-		\$ 47.735,00
2020	Julio	14	2100	Aporte Febancolombia	-		\$ 5.039,00
2020	Julio	14	2101	Abono Febancolombia	-		\$ 28.091,00
2020	Julio	14	2102	Febancolombia Otras Deduc	-		\$ 4.389,00
2020	Julio	14	2165	Desc No Afil Sintrabancol	-		\$ 3.827,86
2020	Julio	14	2166	Desc No Afil UNeB	-		\$ 3.827,86
2020	Julio	14	2703	Póliza salud Suramericana	-		\$ 30.058,25
2020	Julio	14	T000	Descuento Salud	15		\$ 30.622,84
2020	Julio	14	T010	Descuento Pensión	15		\$ 30.622,84
						\$ 816.998,00	\$ 184.213,65
2020	Agosto	0	2032	Prestamo Personal Quin	-		\$ 6.510.977,00
2020	Agosto	0	T000	Descuento Salud	-		\$ 6.698,74
2020	Agosto	0	T010	Descuento Pensión	-		\$ 6.698,74
2020	Agosto	0	T020	Descuento Solidaridad	-		\$ 1.674,69
						\$ -	\$ 6.526.049,17
2020	Agosto	15	M010	Sueldo Básico	15	\$ 765.571,00	
2020	Agosto	15	M200	Auxilio de Trans Legal	15	\$ 51.427,00	
2020	Agosto	15	2032	Prestamo Personal Quin	-		\$ 47.664,00
2020	Agosto	15	2100	Aporte Febancolombia	-		\$ 30.822,00
2020	Agosto	15	2101	Abono Febancolombia	-		\$ 28.091,00
2020	Agosto	15	2102	Febancolombia Otras Deduc	-		\$ 4.389,00
2020	Agosto	15	2165	Desc No Afil Sintrabancol	-		\$ 3.827,86

2020	Agosto	15	2166	Desc No Afil UNeB	-		\$ 3.827,86
2020	Agosto	15	2703	Póliza salud Suramericana	-		\$ 30.058,25
2020	Agosto	15	T000	Descuento Salud	15		\$ 30.622,84
2020	Agosto	15	T010	Descuento Pensión	15		\$ 30.622,84
						\$ 816.998,00	\$ 209.925,65
2020	Agosto	16	M010	Sueldo Básico	15	\$ 765.571,00	
2020	Agosto	16	M200	Auxilio de Trans Legal	15	\$ 51.427,00	
2020	Agosto	16	M300	Hora Extra Diurna	11	\$ 167.468,66	
2020	Agosto	16	2032	Prestamo Personal Quin	-		\$ 47.633,00
2020	Agosto	16	2100	Aporte Febancolombia	-		\$ 25.193,00
2020	Agosto	16	2101	Abono Febancolombia	-		\$ 28.091,00
2020	Agosto	16	2102	Febancolombia Otras Deduc	-		\$ 4.389,00
2020	Agosto	16	2165	Desc No Afil Sintrabancol	-		\$ 3.827,86
2020	Agosto	16	2166	Desc No Afil UNeB	-		\$ 3.827,86
2020	Agosto	16	2703	Póliza salud Suramericana	-		\$ 30.058,25
2020	Agosto	16	T000	Descuento Salud	15		\$ 37.321,59
2020	Agosto	16	T010	Descuento Pensión	15		\$ 37.321,59
						\$ 984.466,66	\$ 217.663,15
2020	Agosto	Liq Def	1041	Prima Extralegal	15	\$ 858.865,17	
2020	Agosto	Liq Def	1046	Vac Extralegales Compensa	52	\$ 2.673.363,04	
2020	Agosto	Liq Def	M399	Vacaciones Compensadas	26	\$ 1.336.424,71	
2020	Agosto	Liq Def	M423	Cesantías Definitivas	240	\$ 1.565.668,98	
2020	Agosto	Liq Def	M424	Int.Cesantías Definitivas	240	\$ 125.253,52	
2020	Agosto	Liq Def	M460	Prima Legal de Servicio	5	\$ 286.288,39	
2020	Agosto	Liq Def	T000	Descuento Salud	-		\$ 134.590,38
2020	Agosto	Liq Def	T010	Descuento Pensión	-		\$ 134.590,38
2020	Agosto	Liq Def	T020	Descuento Solidaridad	30		\$ 50.633,70
2020	Agosto	Liq Def	2032	Prestamo Personal Quin	-		\$ 6.510.977,00
2020	Agosto	Liq Def	T000	Descuento Salud	-		\$ 6.698,74
2020	Agosto	Liq Def	T010	Descuento Pensión	-		\$ 6.698,74
2020	Agosto	Liq Def	T020	Descuento Solidaridad	-		\$ 1.674,69
						\$ 6.845.863,81	\$ 6.845.863,63

Medellín, 21 de enero de 2022

Señores
A QUIEN INTERESE
Ciudad

Asunto: Certificación factores salariales - Cesantías

En respuesta a la solicitud, nos permitimos anexar los factores salariales tomados en cuenta por Bancolombia S.A. para el cálculo de las **cesantías** pagadas en los últimos cuatro años de vinculación y en la liquidación de contrato del señor **JORGE LUIS NIEBLES CANDANOZA** identificado con cédula de ciudadanía número **1042435630** quien estuvo vinculado desde el 06 de diciembre de 2016 hasta el 30 de agosto de 2020.

Anexo 1: Factores salariales cesantías año 2017
Anexo 2: Factores salariales cesantías año 2018
Anexo 3: Factores salariales cesantías año 2019
Anexo 4: Factores salariales cesantías año 2020 - Liquidación de contrato

Estaremos a su disposición para verificar la anterior información en el teléfono (4) 4041076 de la ciudad de Medellín.

Cordialmente,



EDWIN SALAZAR GARCIA
Jefe Sección Pagos Nómina
Gerencia de Servicios Administrativos a Empleados
Dirección de Servicios Logísticos y Administrativos
Vicepresidencia de Servicios Administrativos
BANCOLOMBIA S.A

Olgduque

Anexo 1: Factores salariales cesantías correspondientes al año 2016 consignadas a Protección en el año 2017

Año 2016			
Salario		863.058,00	
Auxilio Transporte		77.700,00	
Variables		0,00	
CC-n.	Texto expl.CC-nómina	Ctd.	Importe
/350	Consignación Fondo cesant	2	65.330,42
M428	Int.cesantías año anterior		544,42
Salario Base Liquidación		940.758,00	

El empleado no presentó variables para el periodo calculado

Anexo 2: Factores salariales cesantías correspondientes al año 2017 consignadas a Protección en el año 2018

Año 2017					
Salario		873.127,17		Promedio Salario A Diciembre 2017	
Auxilio Transporte		83.140,00			
Variables		5.696.630,36			
CC-n.	Texto expl.CC-nómina	Ctd.	Importe	300	863.058,00
/350	Consignación Fondo cesan	360	1.430.986,37	60	923.473,00
M428	Int.cesantías año anterior	360	171.718,36	360	873.127,17
Salario Base Liquidación		1.430.986,36			

VARIABLES DEL 16.12.2016 AL 15.12.2017					
CC-n.	Txt.explicativo	Ctd.	Importe	Per.para	Fecha pago
1003	Bonificacion Salarial	0	920.595,00	201701	13.01.2017
1034	Incentivo De Caja	25	75.394,17	201701	13.01.2017
1034	Incentivo De Caja	30	90.473,00	201703	13.02.2017
1034	Incentivo De Caja	30	90.473,00	201705	13.03.2017
1034	Incentivo De Caja	30	90.473,00	201707	13.04.2017
1034	Incentivo De Caja	30	90.473,00	201709	13.05.2017
1034	Incentivo De Caja	30	90.473,00	201711	13.06.2017
1034	Incentivo De Caja	30	90.473,00	201713	13.07.2017
1034	Incentivo De Caja	30	90.473,00	201715	13.08.2017
1034	Incentivo De Caja	30	90.473,00	201717	13.09.2017
1034	Incentivo De Caja	30	90.473,00	201719	13.10.2017
1034	Incentivo De Caja	30	90.473,00	201721	13.11.2017
1034	Incentivo De Caja	30	96.806,00	201723	13.12.2017
1041	Prima Extralegal	45	1.419.297,00	0	10.06.2017
1041	Prima Extralegal	45	1.509.919,50	0	10.12.2017
1041	Prima Extralegal	6,25	195.991,25	201624	29.12.2016
1041	Prima Extralegal	0	371.078,73	201712	28.06.2017
M300	Hora Extra Diurna	4	35.960,75	201706	29.03.2017
M300	Hora Extra Diurna	6	53.941,13	201719	13.10.2017
M300	Hora Extra Diurna	4	35.960,75	201720	29.10.2017
M300	Hora Extra Diurna	8	76.956,08	201722	28.11.2017
			5.696.630,36		

Anexo 3: Factores salariales cesantías correspondientes al año 2018 consignadas a Protección en el año 2019

Año 2018				Promedio Salario A Diciembre 2018	
Salario		956.633,50			
Auxilio Transporte		88.211,00			
Variables		6.899.499,59			
CC-n.	Texto expl.CC-nómina	Ctd.	Importe	300	923.473,00
/350	Consignación Fondo cesan	360	1.619.802,80	41	975.465,00
M428	Int.cesantías año anterior	360	194.376,34	19	1.439.584,00
Salario Base Liquidación		1.619.802,80		360	956.633,50

VARIABLES DEL 16.12.2017 AL 15.12.2018					
CC-n.	Txt.explicativo	Ctd.	Importe	Per.para	Fecha pago
1034	Incentivo De Caja	30	96.806,00	201801	13.01.2018
1034	Incentivo De Caja	30	96.806,00	201803	13.02.2018
1034	Incentivo De Caja	30	96.806,00	201805	13.03.2018
1034	Incentivo De Caja	30	96.806,00	201807	13.04.2018
1034	Incentivo De Caja	30	96.806,00	201809	13.05.2018
1034	Incentivo De Caja	30	96.806,00	201811	13.06.2018
1034	Incentivo De Caja	30	96.806,00	201813	13.07.2018
1034	Incentivo De Caja	30	96.806,00	201815	13.08.2018
1034	Incentivo De Caja	7	22.588,07	201817	13.09.2018
1034	Incentivo De Caja	30	96.806,00	201819	13.10.2018
1034	Incentivo De Caja	30	96.806,00	201821	13.11.2018
1041	Prima Extralegal	45	1.517.526,00	0	10.06.2018
1041	Prima Extralegal	45	1.595.514,00	0	10.12.2018
1041	Prima Extralegal	0	179.007,24	201724	29.12.2017
1041	Prima Extralegal	0	275.072,39	201812	28.06.2018
9114	Vac Extralegal Comp Conv	30	923.473,00	201814	29.07.2018
M300	Hora Extra Diurna	6	57.717,06	201803	13.02.2018
M300	Hora Extra Diurna	16	153.912,17	201805	13.03.2018
M300	Hora Extra Diurna	21	202.009,72	201809	13.05.2018
M300	Hora Extra Diurna	4	38.478,04	201810	29.05.2018
M300	Hora Extra Diurna	7	67.336,57	201811	13.06.2018
M300	Hora Extra Diurna	10,5	101.004,86	201813	13.07.2018
M300	Hora Extra Diurna	10	96.195,10	201814	29.07.2018
M300	Hora Extra Diurna	4	38.478,04	201816	29.08.2018
M300	Hora Extra Diurna	9,5	91.385,35	201817	13.09.2018
M300	Hora Extra Diurna	2,5	24.048,78	201818	28.09.2018
M300	Hora Extra Diurna	10	96.195,10	201819	13.10.2018
M300	Hora Extra Diurna	20	192.390,21	201820	29.10.2018
M300	Hora Extra Diurna	19,5	198.141,33	201821	13.11.2018
M300	Hora Extra Diurna	6	60.966,56	201823	13.12.2018
			6.899.499,59		

Anexo 4: Factores salariales cesantías correspondientes al año 2019 consignadas a Protección en el año 2020 y cesantías correspondientes al año 2020 entregadas en la liquidación definitiva

Año 2019					Promedio Salario A Diciembre 2019	
Salario		1.454.843,67				
Auxilio Transporte		97.032,00				
Variables		13.660.368,23				
CC-n.	Texto expl.CC-nómina	Ctd.	Importe			
/350	Consignación Fondo cesant	360	2.690.239,68	60	1.531.142,00	
M428	Int.cesantías año anterior	360	322.828,76	360	1.454.843,67	
Salario Base Liquidación		2.690.239,69				

VARIABLES DEL 16.12.2018 AL 15.12.2019					
CC-n.	Txt.explicativo	Ctd.	Importe	Per.para	Fecha pago
1003	Bonificacion Salarial	0	911.736,00	201905	13.03.2019
1034	Incentivo De Caja	30	102.256,00	201824	29.12.2018
1041	Prima Extralegal	45	2.304.924,00	0	10.06.2019
1041	Prima Extralegal	45	2.442.261,00	0	10.12.2019
1041	Prima Extralegal	0	1.048.896,86	201824	29.12.2018
1041	Prima Extralegal	0	638.440,38	201912	28.06.2019
9114	Vac Extralegal Comp Conv	30	1.515.562,00	201914	29.07.2019
M300	Hora Extra Diurna	25	374.891,67	201902	29.01.2019
M300	Hora Extra Diurna	5	74.978,33	201903	13.02.2019
M300	Hora Extra Diurna	15	224.935,00	201904	26.02.2019
M300	Hora Extra Diurna	9,5	142.458,83	201905	13.03.2019
M300	Hora Extra Diurna	25	374.891,67	201907	13.04.2019
M300	Hora Extra Diurna	5	74.978,33	201908	28.04.2019
M300	Hora Extra Diurna	20	299.913,33	201909	13.05.2019
M300	Hora Extra Diurna	5	74.978,33	201910	29.05.2019
M300	Hora Extra Diurna	22	329.904,67	201913	13.07.2019
M300	Hora Extra Diurna	68,5	1.027.203,17	201914	29.07.2019
M300	Hora Extra Diurna	21,5	322.406,83	201917	13.09.2019
M300	Hora Extra Diurna	21	314.909,00	201918	28.09.2019
M300	Hora Extra Diurna	14	209.939,33	201919	13.10.2019
M300	Hora Extra Diurna	37	554.839,67	201920	29.10.2019
M300	Hora Extra Diurna	15	239.240,94	201921	13.11.2019
M300	Hora Extra Diurna	3,5	55.822,89	201922	28.11.2019
		13.660.368,23			

Año 2020 - Liquidación Definitiva			
Salario		1.531.142,00	
Auxilio Transporte		102.854,00	
Variables		8.574.089,61	
CC-n.	Texto expl.CC-nómina	Ctd.	Importe
M423	Cesantías Definitivas	240	1.565.668,98
M424	Int.Cesantías Definitivas	240	125.253,52
Salario Base Liquidación		2.348.503,47	

VARIABLES DEL 16.08.2019 AL 15.08.2020					
CC-n.	Txt.explicativo	Ctd.	Importe	Per.para	Fecha pago
1032	Auxilio De Alimentacion	3	38.805,00	202006	29.03.2020
1032	Auxilio De Alimentacion	1	12.935,00	202007	13.04.2020
1032	Auxilio De Alimentacion	5	64.675,00	202008	28.04.2020
1041	Prima Extralegal	45	2.442.261,00	0	10.12.2019
1041	Prima Extralegal	45	2.450.994,00	0	10.06.2020
1041	Prima Extralegal	0	763.566,63	201924	29.12.2019
1041	Prima Extralegal	0	210.528,14	202012	28.06.2020
M300	Hora Extra Diurna	21,5	322.406,83	201917	13.09.2019
M300	Hora Extra Diurna	21	314.909,00	201918	28.09.2019
M300	Hora Extra Diurna	14	209.939,33	201919	13.10.2019
M300	Hora Extra Diurna	37	554.839,67	201920	29.10.2019
M300	Hora Extra Diurna	15	239.240,94	201921	13.11.2019
M300	Hora Extra Diurna	3,5	55.822,89	201922	28.11.2019
M300	Hora Extra Diurna	3,5	55.822,89	202003	13.02.2020
M300	Hora Extra Diurna	7	111.645,77	202004	27.02.2020
M300	Hora Extra Diurna	17,5	279.114,43	202005	13.03.2020
M300	Hora Extra Diurna	17,5	279.114,43	202006	29.03.2020
M300	Hora Extra Diurna	10,5	167.468,66	202013	13.07.2020
			8.574.089,61		

Medellín, 21 de enero de 2022

Señores
A QUIEN INTERESE
Ciudad

Asunto: Certificación factores salariales - Primas Semestrales

En respuesta a la solicitud, nos permitimos anexar los factores salariales tomados en cuenta por Bancolombia S.A. para el cálculo de las **primas semestrales** pagadas en los últimos cuatro años de vinculación y en la liquidación de contrato del señor **JORGE LUIS NIEBLES CANDANOZA** identificado con cédula de ciudadanía número **1042435630** quien estuvo vinculado desde el 06 de diciembre de 2016 hasta el 30 de agosto de 2020.

Anexo 1: Factores salariales primas semestrales año 2017
Anexo 2: Factores salariales primas semestrales año 2018
Anexo 3: Factores salariales primas semestrales año 2019
Anexo 4: Factores salariales primas semestrales año 2020 - Liquidación de contrato

Estaremos a su disposición para verificar la anterior información en el teléfono (4) 4041076 de la ciudad de Medellín.

Cordialmente,



EDWIN SALAZAR GARCIA
Jefe Sección Pagos Nómina
Gerencia de Servicios Administrativos a Empleados
Dirección de Servicios Logísticos y Administrativos
Vicepresidencia de Servicios Administrativos
BANCOLOMBIA S.A

Olgduque

Anexo 1: Factores salariales primas semestrales correspondientes al año 2017

AÑO 2017					
Mes		Junio		Diciembre	
Salario y Variables		863.058,00	1.484.314,92	923.473,00	716.028,96
Auxilio de Transporte		83.140,00	N/A	83.140,00	N/A
CC-n.	Texto expl.CC-nómina	Prima Legal	Prima Variable	Prima Legal	Prima Variable
1041	Prima Extralegal	1.419.297,00	371.078,73	1.509.919,50	179.007,24
M460	Prima Legal de Servicio	473.099,00	123.692,91	503.306,50	59.669,08
Salario Base Liquidación		\$	1.193.583,82	\$	1.125.951,16

VARIABLES DEL 01.01.2017 AL 30.06.2017					
CC-n.	Txt.explicativo	Ctd.	Importe	Per.para	Fecha pago
1003	Bonificacion Salarial	0	920.595,00	201701	13.01.2017
1034	Incentivo De Caja	25	75.394,17	201701	13.01.2017
1034	Incentivo De Caja	30	90.473,00	201703	13.02.2017
1034	Incentivo De Caja	30	90.473,00	201705	13.03.2017
1034	Incentivo De Caja	30	90.473,00	201707	13.04.2017
1034	Incentivo De Caja	30	90.473,00	201709	13.05.2017
1034	Incentivo De Caja	30	90.473,00	201711	13.06.2017
M300	Hora Extra Diurna	4	35.960,75	201706	29.03.2017
			1.484.314,92		

VARIABLES DEL 01.07.2017 AL 31.12.2017					
CC-n.	Txt.explicativo	Ctd.	Importe	Per.para	Fecha pago
1034	Incentivo De Caja	30	90.473,00	201713	13.07.2017
1034	Incentivo De Caja	30	90.473,00	201715	13.08.2017
1034	Incentivo De Caja	30	90.473,00	201717	13.09.2017
1034	Incentivo De Caja	30	90.473,00	201719	13.10.2017
1034	Incentivo De Caja	30	90.473,00	201721	13.11.2017
1034	Incentivo De Caja	30	96.806,00	201723	13.12.2017
M300	Hora Extra Diurna	6	53.941,13	201719	13.10.2017
M300	Hora Extra Diurna	4	35.960,75	201720	29.10.2017
M300	Hora Extra Diurna	8	76.956,08	201722	28.11.2017
			716.028,96		

Anexo 2: Factores salariales primas semestrales correspondientes al año 2018

AÑO 2018					
Mes		Junio		Diciembre	
Salario y Variables		923.473,00	1.100.289,56	975.465,00	1.439.584,00
Auxilio de Transporte		88.211,00	N/A	88.211,00	88.211,00
CC-n.	Texto expl.CC-nómina	Prima Legal	Prima Variable	Prima Legal	Ajuste Salario y Prima Variable
1041	Prima Extralegal	1.517.526,00	275.072,39	1.595.514,00	1.048.896,86
M460	Prima Legal de Servicio	505.842,00	91.690,80	531.838,00	349.632,29
Salario Base Liquidación		\$ 1.195.065,59		\$ 1.762.940,57	

VARIABLES DEL 01.01.2018 AL 30.06.2018					
CC-n.	Txt.explicativo	Ctd.	Importe	Per.para	Fecha pago
1034	Incentivo De Caja	30	96.806,00	201801	13.01.2018
1034	Incentivo De Caja	30	96.806,00	201803	13.02.2018
1034	Incentivo De Caja	30	96.806,00	201805	13.03.2018
1034	Incentivo De Caja	30	96.806,00	201807	13.04.2018
1034	Incentivo De Caja	30	96.806,00	201809	13.05.2018
1034	Incentivo De Caja	30	96.806,00	201811	13.06.2018
M300	Hora Extra Diurna	6	57.717,06	201803	13.02.2018
M300	Hora Extra Diurna	16	153.912,17	201805	13.03.2018
M300	Hora Extra Diurna	21	202.009,72	201809	13.05.2018
M300	Hora Extra Diurna	4	38.478,04	201810	29.05.2018
M300	Hora Extra Diurna	7	67.336,57	201811	13.06.2018
			1.100.289,56		

VARIABLES DEL 01.07.2018 AL 31.12.2018					
CC-n.	Txt.explicativo	Ctd.	Importe	Per.para	Fecha pago
1034	Incentivo De Caja	30	96.806,00	201813	13.07.2018
1034	Incentivo De Caja	30	96.806,00	201815	13.08.2018
1034	Incentivo De Caja	7	22.588,07	201817	13.09.2018
1034	Incentivo De Caja	30	96.806,00	201819	13.10.2018
1034	Incentivo De Caja	30	96.806,00	201821	13.11.2018
1034	Incentivo De Caja	30	102.256,00	201824	29.12.2018
M300	Hora Extra Diurna	10,5	101.004,86	201813	13.07.2018
M300	Hora Extra Diurna	10	96.195,10	201814	29.07.2018
M300	Hora Extra Diurna	4	38.478,04	201816	29.08.2018
M300	Hora Extra Diurna	9,5	91.385,35	201817	13.09.2018
M300	Hora Extra Diurna	2,5	24.048,78	201818	28.09.2018
M300	Hora Extra Diurna	10	96.195,10	201819	13.10.2018
M300	Hora Extra Diurna	20	192.390,21	201820	29.10.2018
M300	Hora Extra Diurna	19,5	198.141,33	201821	13.11.2018
M300	Hora Extra Diurna	6	60.966,56	201823	13.12.2018
			1.410.873,40		

Anexo 3: Factores salariales primas semestrales correspondientes al año 2019

AÑO 2019					
Mes		Junio		Diciembre	
Salario y Variables		1.439.584,00	2.553.761,49	1.531.142,00	3.054.266,50
Auxilio de Transporte		97.032,00	N/A	97.032,00	N/A
CC-n.	Texto expl.CC-nómina	Prima Legal	Prima Variable	Prima Legal	Prima Variable
1041	Prima Extralegal	2.304.924,00	638.440,38	2.442.261,00	763.566,63
M460	Prima Legal de Servicio	768.308,00	212.813,46	814.087,00	254.522,21
Salario Base Liquidación		\$	1.962.242,92	\$	2.137.218,42

VARIABLES DEL 01.01.2019 AL 30.06.2019					
CC-n.	Txt.explicativo	Ctd.	Importe	Per.para	Fecha pago
1003	Bonificacion Salarial	0	911.736,00	201905	13.03.2019
M300	Hora Extra Diurna	25	374.891,67	201902	29.01.2019
M300	Hora Extra Diurna	5	74.978,33	201903	13.02.2019
M300	Hora Extra Diurna	15	224.935,00	201904	26.02.2019
M300	Hora Extra Diurna	9,5	142.458,83	201905	13.03.2019
M300	Hora Extra Diurna	25	374.891,67	201907	13.04.2019
M300	Hora Extra Diurna	5	74.978,33	201908	28.04.2019
M300	Hora Extra Diurna	20	299.913,33	201909	13.05.2019
M300	Hora Extra Diurna	5	74.978,33	201910	29.05.2019
			2.553.761,49		

VARIABLES DEL 01.07.2019 AL 31.12.2019					
CC-n.	Txt.explicativo	Ctd.	Importe	Per.para	Fecha pago
M300	Hora Extra Diurna	22	329.904,67	201913	13.07.2019
M300	Hora Extra Diurna	68,5	1.027.203,17	201914	29.07.2019
M300	Hora Extra Diurna	21,5	322.406,83	201917	13.09.2019
M300	Hora Extra Diurna	21	314.909,00	201918	28.09.2019
M300	Hora Extra Diurna	14	209.939,33	201919	13.10.2019
M300	Hora Extra Diurna	37	554.839,67	201920	29.10.2019
M300	Hora Extra Diurna	15	239.240,94	201921	13.11.2019
M300	Hora Extra Diurna	3,5	55.822,89	201922	28.11.2019
			3.054.266,50		

Anexo 4: Factores salariales primas semestrales correspondientes al año 2020 - Liquidación Definitiva

AÑO 2020 Liquidación Definitiva				
Mes		Junio		Agosto - Liquidación
Salario y Variables		1.531.142,00	842.112,52	1.531.142,00
Auxilio de Transporte		102.854,00	N/A	102.854,00
CC-n.	Texto expl.CC-nómina	Prima Legal	Prima Variable	Prima Legal
1041	Prima Extralegal	2.450.994,00	210.528,14	858.865,17
M460	Prima Legal de Servicio	816.998,00	70.176,05	286.288,39
Salario Base Liquidación		\$	1.774.348,09	\$ 1.717.730,33

VARIABLES DEL 01.01.2020 AL 30.06.2020					
CC-n.	Txt.explicativo	Ctd.	Importe	Per.para	Fecha pago
1032	Auxilio De Alimentacion	3	38.805,00	202006	29.03.2020
1032	Auxilio De Alimentacion	1	12.935,00	202007	13.04.2020
1032	Auxilio De Alimentacion	5	64.675,00	202008	28.04.2020
M300	Hora Extra Diurna	3,5	55.822,89	202003	13.02.2020
M300	Hora Extra Diurna	7	111.645,77	202004	27.02.2020
M300	Hora Extra Diurna	17,5	279.114,43	202005	13.03.2020
M300	Hora Extra Diurna	17,5	279.114,43	202006	29.03.2020
			842.112,52		

VARIABLES DEL 01.07.2020 AL 30.08.2020					
CC-n.	Txt.explicativo	Ctd.	Importe	Per.para	Fecha pago
M300	Hora Extra Diurna	10,5	167.468,66	202013	13.07.2020
			167.468,66		

Medellín, 05 de enero de 2022

Señores
A QUIEN INTERESE
Ciudad

Asunto: Certificación factores salariales - Vacaciones

En respuesta a la solicitud, nos permitimos anexar los factores salariales tomados en cuenta por Bancolombia S.A. para el cálculo de las **vacaciones** pagadas en los últimos cuatro años de vinculación y en la liquidación de contrato del señor **JORGE LUIS NIEBLES CANDANOZA** identificado con cédula de ciudadanía número **1042435630** quien estuvo vinculada desde el 06 de diciembre de 2016 hasta el 30 de agosto de 2020.

Anexo 1: Factores salariales vacaciones año 2018
Anexo 2: Factores salariales vacaciones año 2019
Anexo 3: Factores salariales vacaciones año 2020 - Liquidación de contrato

Estaremos a su disposición para verificar la anterior información en el teléfono (4) 4041076 de la ciudad de Medellín.

Cordialmente,



EDWIN SALAZAR GARCIA
Jefe Sección Pagos Nómina
Gerencia de Servicios Administrativos a Empleados
Dirección de Servicios Logísticos y Administrativos
Vicepresidencia de Servicios Administrativos
BANCOLOMBIA S.A

Olgduque

Anexo 1: Factores salariales vacaciones correspondientes al año 2018

Año		2018	
Salario		923.473,00	
Variables Vacaciones		-	
CC-n.	Texto expl.CC-nómina	Ctd.	Importe
1046	Vac Extralegales Compensa	30	923.473,00
M399	Vacaciones Compensadas	23	707.995,97
Salario Base Liquidación Vacaciones		923.473,00	

Para el año 2018 el empleado no presento variables que se tomen en cuenta para las vacaciones

Anexo 2: Factores salariales vacaciones correspondientes al año 2019

Año		2019	
Salario		1.439.584,00	
Variables Vacaciones		911.736,00	
CC-n.	Texto expl.CC-nómina	Ctd.	Importe
1046	Vac Extralegales Compensa	30	1.515.562,00
M399	Vacaciones Compensadas	25	1.262.968,34
Salario Base Liquidación Vacaciones		1.515.562,00	

VARIABLES DEL 01.08.2018 AL 31.07.2019					
CC-n.	Txt.explicativo	Ctd.	Importe	Per.para	Fecha pago
1003	Bonificacion Salarial	0	911.736,00	201905	13.03.2019
			911.736,00		

Anexo 3: Factores salariales vacaciones correspondientes al año 2020 - entregadas en la liquidación definitiva

Año		2020 - Liquidación	
Salario		1.531.142,00	
Variables Vacaciones		116.415,00	
CC-n.	Texto expl.CC-nómina	Ctd.	Importe
1046	Vac Extralegales Compensa	52,05	2.673.363,04
M399	Vacaciones Compensadas	26,02	1.336.424,71
Salario Base Liquidación Vacaciones		1.540.843,25	

VARIABLES DEL 01.08.2019 AL 31.07.2020					
CC-n.	Txt.explicativo	Ctd.	Importe	Per.para	Fecha pago
1032	Auxilio De Alimentacion	3	38.805,00	202006	29.03.2020
1032	Auxilio De Alimentacion	1	12.935,00	202007	13.04.2020
1032	Auxilio De Alimentacion	5	64.675,00	202008	28.04.2020
			116.415,00		

**PLANILLA INTEGRADA DE LIQUIDACIÓN DE PAGOS
COMPLEMENTARIOS
COMPROBANTE DE PAGO**

DATOS GENERALES DEL EMPLEADOR			
TIPO DE IDENTIFICACIÓN:	NI	NÚMERO DE IDENTIFICACIÓN:	890903938
NOMBRE O RAZÓN SOCIAL:			BANCOLOMBIA S.A
SUCURSAL / DEPENDENCIA:			
CIUDAD/MUNICIPIO:	MEDELLIN	DEPARTAMENTO:	ANTIOQUIA
DIRECCIÓN:	CARRERA 46 N° 27 - 95	TELÉFONO:	4040000
TIPO DE AFILIACIÓN:	01-EMPLEADOR	CORREO ELECTRÓNICO:	ARAZAPAT@BANCOLOMBIA.COM.CO

DATOS GENERALES DE LA PLANILLA			
NÚMERO PLANILLA:	818100154033	NOMBRE CORTO PLANILLA:	CESANTIAS 2017
ESTADO:	PAGADA	FECHA DE PAGO:	09/02/2018
NÚMERO APROBACIÓN	313545564		

LIQUIDACIÓN GENERAL				
CESANTÍAS			TOTALES	
PERIODO:	2017	TIPO AFILIACIÓN:	DEPENDIENTE	
NIT	CÓDIGO	NOMBRE	EMPLEADOS	TOTAL
8001986445	10	COLFONDOS	90	\$ 225.278.972
8001845492	19	SKANDIA S.A.	15	\$ 72.537.157
8999992844	15	FONDO NACIONAL DEL AHORRO	406	\$ 1.003.457.580
8001704945	02	PROTECCION	12676	\$ 40.670.554.912
8001700437	03	PORVENIR	914	\$ 2.125.902.518
SUBTOTAL			14101	\$ 44.097.731.139

TOTAL PAGADO

\$ 44.097.731.139

**PLANILLA INTEGRADA DE LIQUIDACIÓN DE PAGOS
COMPLEMENTARIOS
COMPROBANTE DE PAGO**

DATOS GENERALES DEL EMPLEADOR			
TIPO DE IDENTIFICACIÓN:	NI	NÚMERO DE IDENTIFICACIÓN:	890903938
NOMBRE O RAZÓN SOCIAL:	BANCOLOMBIA S.A		
SUCURSAL / DEPENDENCIA:			
CIUDAD/MUNICIPIO:	MEDELLIN	DEPARTAMENTO:	ANTIOQUIA
DIRECCIÓN:	CARRERA 46 N° 27 - 95	TELÉFONO:	4040000
TIPO DE AFILIACIÓN:	01-EMPLEADOR	CORREO ELECTRÓNICO:	ARAZAPAT@BANCOLOMBIA.COM.CO

DATOS GENERALES DE LA PLANILLA			
NÚMERO PLANILLA:	818100219850	NOMBRE CORTO PLANILLA:	BANCOLOMBIA
ESTADO:	PAGADA	FECHA DE PAGO:	08/02/2019
NÚMERO APROBACIÓN	412370530		

LIQUIDACIÓN GENERAL				
CESANTÍAS			TOTALES	
PERIODO:	2018	TIPO AFILIACIÓN:	DEPENDIENTE	
NIT	CÓDIGO	NOMBRE	EMPLEADOS	TOTAL
8001704945	02	PROTECCION	12127	\$ 42.399.131.301
8001700437	03	PORVENIR	864	\$ 2.137.354.723
8001986445	10	COLFONDOS	95	\$ 233.004.852
8001845492	19	SKANDIA S.A.	18	\$ 82.605.173
8999992844	15	FONDO NACIONAL DEL AHORRO	439	\$ 1.162.753.875
SUBTOTAL			13543	\$ 46.014.849.924

TOTAL PAGADO

\$ 46.014.849.924

**PLANILLA INTEGRADA DE LIQUIDACIÓN DE PAGOS
COMPLEMENTARIOS
COMPROBANTE DE PAGO**

DATOS GENERALES DEL EMPLEADOR			
TIPO DE IDENTIFICACIÓN:	NI	NÚMERO DE IDENTIFICACIÓN:	890903938
NOMBRE O RAZÓN SOCIAL:			BANCOLOMBIA S.A.
SUCURSAL / DEPENDENCIA:			
CIUDAD/MUNICIPIO:	MEDELLIN	DEPARTAMENTO:	ANTIOQUIA
DIRECCIÓN:	CARRERA 46 N° 27 - 95	TELÉFONO:	4040000
TIPO DE AFILIACIÓN:	01-EMPLEADOR	CORREO ELECTRÓNICO:	ARAZAPAT@BANCOLOMBIA.COM.CO

DATOS GENERALES DE LA PLANILLA			
NÚMERO PLANILLA:	818100292911	NOMBRE CORTO PLANILLA:	CESANTIAS 2019
ESTADO:	PAGADA	FECHA DE PAGO:	07/02/2020
NÚMERO APROBACIÓN	560293536		

LIQUIDACIÓN GENERAL				
CESANTÍAS			TOTALES	
PERIODO:	2019	TIPO AFILIACIÓN:	DEPENDIENTE	
NIT	CÓDIGO	NOMBRE	EMPLEADOS	TOTAL
8001704945	02	PROTECCION	12202	\$ 44.643.914.941
8001700437	03	PORVENIR	772	\$ 2.055.996.803
8001986445	10	COLFONDOS	101	\$ 268.931.350
8001845492	19	SKANDIA S.A.	17	\$ 77.454.496
8999992844	15	FONDO NACIONAL DEL AHORRO	494	\$ 1.349.187.541
SUBTOTAL			13586	\$ 48.395.485.131

TOTAL PAGADO

\$ 48.395.485.131

**PLANILLA INTEGRADA DE LIQUIDACIÓN DE PAGOS
COMPLEMENTARIOS
COMPROBANTE DE PAGO**

DATOS GENERALES DEL EMPLEADOR			
TIPO DE IDENTIFICACIÓN:	NI	NÚMERO DE IDENTIFICACIÓN:	890903938
NOMBRE O RAZÓN SOCIAL:			BANCOLOMBIA S.A
SUCURSAL / DEPENDENCIA:			ACTIVOS
CIUDAD/MUNICIPIO:	MEDELLIN	DEPARTAMENTO:	ANTIOQUIA
DIRECCIÓN:	CARRERA 46 N° 27 - 95	TELÉFONO:	4040000
TIPO DE AFILIACIÓN:	01-EMPLEADOR	CORREO ELECTRÓNICO:	ARAZAPAT@BANCOLOMBIA.COM.CO

DATOS GENERALES DE LA PLANILLA			
NÚMERO PLANILLA:	818100395987	NOMBRE CORTO PLANILLA:	CESANTIAS 2020
ESTADO:	PAGADA	FECHA DE PAGO:	04/02/2021
NÚMERO APROBACIÓN	883188396		

LIQUIDACIÓN GENERAL				
CESANTÍAS			TOTALES	
PERIODO:	2020	TIPO AFILIACIÓN:	DEPENDIENTE	
NIT	CÓDIGO	NOMBRE	EMPLEADOS	TOTAL
8001704945	02	PROTECCION	11755	\$ 47.975.492.995
8001700437	03	PORVENIR	809	\$ 2.312.136.037
8001986445	10	COLFONDOS	106	\$ 294.976.328
8001845492	19	SKANDIA S.A.	22	\$ 113.081.073
8999992844	15	FONDO NACIONAL DEL AHORRO	480	\$ 1.540.177.664
SUBTOTAL			13172	\$ 52.235.864.097

TOTAL PAGADO

\$ 52.235.864.097

RECIBO DE PAGO

Página: 1 de 1

Doc Ident	1042435630	Niebles Candanoza Jorge Luis	Cuenta		
Quinc/Año	00/0000	F.Inicio	02.02.2017	F.Fin	02.02.2017
Dependencia	Serv Suc Car		Compañía	Bancolombia S.A.	

Codigo	Descripción del concepto	Cantidad	Unidad	Devengos	Deducciones
Conceptos informativos					
Codigo	Descripción del concepto	Cantidad	Unidad	Valor	
/350	Consignación Fondo cesant	2,00		65.330,42	
Total devengado		0,00			
Total deducido		0,00	Porcentaje descuentos		0,00
TOTAL A PAGAR		0,00			

RECIBO DE PAGO

Página: 1 de 1

Doc Ident	1042435630	Niebles Candanoza Jorge Luis	Cuenta		
Quinc/Año	00/0000	F.Inicio	02.02.2018	F.Fin	02.02.2018
Dependencia	Unic Bquilla		Compañía	Bancolombia S.A.	

Codigo	Descripción del concepto	Cantidad	Unidad	Devengos	Deducciones
Conceptos informativos					
Codigo	Descripción del concepto	Cantidad	Unidad	Valor	
/350	Consignación Fondo cesant	30,00		1.430.986,37	
Total devengado		0,00			
Total deducido		0,00	Porcentaje descuentos		0,00
TOTAL A PAGAR		0,00			

RECIBO DE PAGO

Página: 1 de 1

Doc Ident	1042435630	Niebles Candanoza Jorge Luis	Cuenta		
Quinc/Año	00/0000	F.Inicio	04.02.2019	F.Fin	04.02.2019
Dependencia	Soledad		Compañía	Bancolombia S.A.	

Codigo	Descripción del concepto	Cantidad	Unidad	Devengos	Deducciones
Conceptos informativos					
Codigo	Descripción del concepto	Cantidad	Unidad	Valor	
/350	Consignación Fondo cesant	30,00		1.619.802,80	
Total devengado		0,00			
Total deducido		0,00	Porcentaje descuentos		0,00
TOTAL A PAGAR		0,00			

RECIBO DE PAGO

Página: 1 de 1

Doc Ident	1042435630	Niebles Candanoza Jorge Luis	Cuenta		
Quinc/Año	00/0000	F.Inicio	03.02.2020	F.Fin	03.02.2020
Dependencia	Soledad		Compañía	Bancolombia S.A.	

Codigo	Descripción del concepto	Cantidad	Unidad	Devengos	Deducciones
Conceptos informativos					
Codigo	Descripción del concepto	Cantidad	Unidad	Valor	
/350	Consignación Fondo cesant	30,00		2.690.239,68	
Total devengado		0,00			
Total deducido		0,00	Porcentaje descuentos		0,00
TOTAL A PAGAR		0,00			

ASUNTO

Políticas para el correcto funcionamiento del Sistema de Gestión de filas Q-FLOW

CONTENIDO

Líderes de Servicio, Gerentes de Oficina, Directores, Coordinadores de Horario extendido, Ejecutivos, Asesores Comerciales, Cajeros y direccionadores.

El Sistema de Gestión de Filas Q-Flow busca la transformación de nuestra red de sucursales para garantizar una mejor experiencia de los clientes y convertir a las oficinas en el principal canal de relacionamiento, por este motivo, se establecieron políticas que se deben cumplir a cabalidad para lograr el objetivo planteado.

DIRECTORES DE SERVICIO

1. El Director de Servicio debe garantizar que el direccionador cumpla con las funciones que están definidas para el Sistema de Gestión de Filas Q-Flow y que no realice labores operativas ni comerciales.

Nota: La misión del direccionador es orientar y educar a los clientes y usuarios que visitan la Sucursal, para que realicen sus transacciones en el canal apropiado (Corresponsal Bancario, Multifuncional, Sucursal Virtual, Pac) de acuerdo con su necesidad y siguiendo los procedimientos definidos por el Grupo Bancolombia, con el objetivo de contribuir con su satisfacción, oportunidad en la atención, uso óptimo de los servicios y la eficiencia del banco.

2. Debe garantizar la asignación de todos los servicios disponibles en el Módulo de primer contacto. En ningún caso se puede omitir la entrega de turnos para un servicio específico, por ejemplo, asesoría básica.

3. Velar por el buen funcionamiento de la sucursal a través de la consola de servicio, para evitar que se queden turnos pendientes.

4. El direccionador, coordinador, asesor integral I y director de servicios, por ningún motivo deben transferir los turnos virtuales a otros servicios, esto puede ocasionar malestar en los clientes/usuarios que visitan la sucursal ya que no serán atendidos en el tiempo esperado que refleja la aplicación.

5. La asignación de turnos se debe realizar únicamente cuando el cliente lleve un proceso previo con el asesor.

6. Se recomienda alinear el 50% de las personas disponibles con el servicio general, que representa el 65% de las visitas a las sucursales.

7. Poner alineaciones recomendadas para el nuevo modelo de Q-flow de acuerdo con el número de cajeros y asesores de cara al público.

8. Importante hacer seguimiento a los tiempos de servicio, para el servicio general esta en 5 min. caja y 15 en asesoría.

9. Evitar que dos funcionarios se vayan al mismo tiempo a desayunar y que el tiempo máximo sea 10 min. para el almuerzo se debe escalonar para evitar represamiento en este horario.

EJECUTIVOS - ASESORES COMERCIALES - CAJEROS

1. El servicio de Asesoría Básica está definido para darle soluciones rápidas a los clientes, tales como: entrega de extractos, saldos, gestión de claves, cambios tarjeta débito y certificaciones, por lo tanto, mientras se esté atendiendo este servicio, no se deben realizar ventas; si el cliente solicita un servicio adicional deberá ser transferido a Asesoría General.

En la siguiente tabla están los servicios disponibles y la descripción de cada uno de ellos:

Servicio	Definición
Caja General	Todas las transacciones para los Clientes que no cuentan con una clasificación dentro del segmento empresarial, prioritario y preferencial.
Caja Preferencial	Clientes que pertenecen al segmento preferencial desde el modelo de segmentación del Banco.
Caja prioritaria	Clientes y/o usuarios que cumplen con alguna de las siguientes características: Mujeres en embarazo evidente, Mujeres con niños en brazos, Adultos mayores de 60 años, Personas con estado de discapacidad evidente
Caja Divisas	Transacciones de Divisas
Caja Empresarial	Clientes del segmento Corporativo, Empresarial, Gobierno y Pyme, así como los Corresponsales Bancarios que van a compensar a la sucursal.
Caja Virtual	Clientes que toman turno por la App Bancolombia. Depósitos, retiros y pagos. Máximo 3 transacciones por turno y hasta \$10 millones.
Asesoría Básica	Operaciones sencillas, que consumen menos tiempo: entrega de extractos, saldos,

	gestión de claves, cambios tarjeta débito, Marcación o desmarcación 4x1000 y certificaciones. Este servicio es para todos los segmentos que realicen esa tipología de operación
Asesoría General	Asesoría y venta de productos
Asesoría Preferencial	Clientes que pertenecen al segmento preferencial desde el modelo de segmentación del Banco.
Asesoría prioritaria	Clientes y/o usuarios que cumplen con alguna de las siguientes características: Mujeres en embarazo evidente, Mujeres con niños en brazos, Adultos mayores de 60 años, Personas con estado de discapacidad evidente.
Asesoría Pyme	Clientes del segmento Pyme y Micropyme no Gerenciados que van a realizar una apertura de producto.
Asesoría Virtual	Clientes que toman turno por la App Bancolombia. Asesoría comercial y venta de productos

2. Deben marcar en **Estado Ausente** los turnos que no son atendidos en el servicio solicitado, ya sea porque el cliente tomó dos turnos o porque no esperó su atención; en ningún caso debe quedar en **Estado Completado ni Transferido A Canales**.

4. Es deber de los Ejecutivos, Cajeros y Asesores de las Sucursales, hacer un **llamado anticipado** de los turnos con el fin de dinamizar la atención de los clientes.

5. Cuando los Ejecutivos, Cajeros y Asesores requieran hacer una pausa activa, deben quedar en estado **salir del sistema - descanso**, por ningún motivo deben quedar inactivos en el aplicativo sin especificar una actividad, así mismo, no deben seleccionar la opción **BackOffice** ni dejar el turno abierto.

6. Es deber de los Ejecutivos, Cajeros y Asesores garantizar que todos los clientes, sin excepción tengan su turno para ser atendidos.

7. Inmediatamente termine la atención de un cliente, el Asesor debe documentar y cerrar el caso; en ninguna circunstancia se podrá dejar el turno abierto para realizar otras actividades.

8. En los casos en que se identifique que un cliente tiene un turno que no le corresponde al servicio o condición, debe ser transferido al servicio adecuado.

9. Recuerde que los turnos son personales e intransferibles, por lo tanto, la atención debe realizarse únicamente a la persona que lo generó. Por ejemplo, un turno prioritario para una persona joven o un turno preferencial y la cedula del cliente no corresponde.

10. Las transacciones deben ser personales, siempre y cuando sea por medio de una atención prioritaria (adulto mayor, personas con discapacidad, mujeres en embarazo evidente, personas con niños en brazos), sin embargo, se les dará una transacción a terceros como "Beneficio".

DIRECCIONADORES

1. Velar por la correcta asignación de los turnos y la educación a los clientes sobre los demás canales del Banco, teniendo en cuenta las características y condiciones de cada uno.

2. Únicamente se podrá realizar la asignación a un agente en específico, cuando se identifique que el cliente va a continuar con el trámite de un proceso y había sido atendido previamente.

3. Debe educar a los clientes en el uso del Módulo de Primer Contacto y permitirle su autogestión.

INFORMACIÓN CORPORATIVA DE OBLIGATORIO CONOCIMIENTO PARA EMPLEADOS DEL GRUPO BANCOLOMBIA

Como Empleado del **Grupo Bancolombia**, hago constar que he recibido dentro del proceso de inducción la información detallada a continuación, a la cual puedo acceder siguiendo la ruta indicada:

1. **Reglamento Interno de Trabajo:**
Intranet/ Áreas/ Gestión de lo Humano/ Políticas/ Reglamento interno de trabajo
2. **Código de Ética:**
Intranet/ Áreas/ Gestión de lo Humano/ Políticas/ Código de ética
3. **Convención Colectiva de Trabajo vigente:**
Intranet/ Áreas/ Gestión de lo Humano/ Políticas/ Convención Colectiva de Trabajo
4. **Estatuto de Beneficios:**
Intranet/ Áreas/ Gestión de lo Humano/ Políticas/ Estatuto de Beneficios
5. **Normas sobre cuentas y servicios bancarios para empleados del Grupo Bancolombia**
Intranet/ Áreas/ Gestión de lo Humano/ Políticas/ Normas sobre cuentas y servicios bancarios para empleados del Grupo Bancolombia
6. **Línea Ética:**
Intranet/ Fin de la página/ Reglamentación/ "Línea ética"
7. **Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial:**
Intranet/ Áreas/ Gestión de lo Humano/ Políticas/ Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial
8. **Presentación personal:**
Intranet/ Áreas/ Gestión de lo Humano/ Políticas/ Presentación Personal y Vestuario
9. **Control Interno y Ley Sarbanes-Oxley:**
Intranet/ Fin de la página/ Reglamentación/ SOX
10. **Políticas de Seguridad:**
Intranet/ Fin de la página/ Reglamentación/ Seguridad/ Políticas
11. **Descripción cargo:**
Intranet/ Aplicaciones/ Portal SAP/ Autoservicio del empleado/ Gestión de la organización/ Consulta descripción del cargo.

- Reconozco que esta información está publicada en la Intranet de la Organización, a la cual puedo acceder en cualquier momento a través de las rutas indicadas.

He sido informado sobre el deber que tengo como empleado de conocer y aplicar las políticas y procedimientos contenidos en cada uno de estos documentos, y así mismo realizar cumplidamente los cursos de formación virtual necesarios para mi formación como empleado.

Firma Empleado: Jorge Nietes

Nombre: Jorge Luis Nietes Cardona

C.C.: 1.042.435.630

Fecha: 28 de noviembre del 2016.

INVERSIONES L.R
CL 29 29 05
\$\$CARTAGENA BOLIVAR

ESTADO DE CUENTA

DESDE: 2020/03/31 HASTA: 2020/04/30

CUENTA CORRIENTE

NÚMERO 8628866230

SUCURSAL BOCAGRANDE



Entérate de actualidad sectorial, eventos, herramientas de gestión empresarial, beneficios con aliados, sitio transaccional y productos financieros. Ingresa a www.grupobancolombia.com/NegociosPyme

RESUMEN					
SALDO ANTERIOR		\$	224,674,865.14	SALDO PROMEDIO	\$ 136,958,732
TOTAL ABONOS		\$	.00	CUPO SOBREGIRO	\$.00
TOTAL CARGOS		\$	180,218,000.00	VALOR INTERESES COBRADOS	\$.00
SALDO ACTUAL		\$	44,456,865.14	RETEFUENTE	\$.00
FECHA	DESCRIPCIÓN	SUCURSAL	DCTO.	VALOR	SALDO
13/04	4XMIL GRAVAMEN MVTO FINANCIERO	SOLEDAD	664578	-158,000.00	224,516,865.14
13/04	CHEQUE PAGADO EN CAJA			-39,500,000.00	185,016,865.14
14/04	4XMIL GRAVAMEN MVTO FINANCIERO		664566	-372,000.00	184,644,865.14
14/04	CHEQUE PAGADO EN CAJA			-45,500,000.00	139,144,865.14
14/04	CHEQUE PAGADO EN CAJA		664573	-47,500,000.00	91,644,865.14
24/04	4XMIL GRAVAMEN MVTO FINANCIERO			-188,000.00	91,456,865.14
24/04	CHEQUE PAGADO EN CAJA		664590	-47,000,000.00	44,456,865.14
24/04	FIN ESTADO DE CUENTA				

VIGILADO SUPERINTENDENCIA FINANCIERA DE COLOMBIA