

Y ANTE TANTA AVARICIA ¿cuál es la salida para los Trabajadores del Banco de Bogotá?

Ya hablábamos en el boletín anterior de lo que significaba un contrapligo presentado por el Banco en la mesa de negociación e hicimos énfasis en la necesidad de que, como trabajadores, demostráramos nuestra indignación ante tal despropósito. Y es que el conflicto colectivo no es una cuestión exclusiva entre la dirigencia sindical y la administración del Banco, no compañeros, la dirigencia sindical en este espacio de negociación y en cualquier otro, cumple con una obligación de representación de los trabajadores, especialmente de los que con su afiliación respaldan a una organización sindical. En pocas palabras, nuestra situación la solucionamos entre todos porque el sindicato somos todos, afiliados y dirigencia.

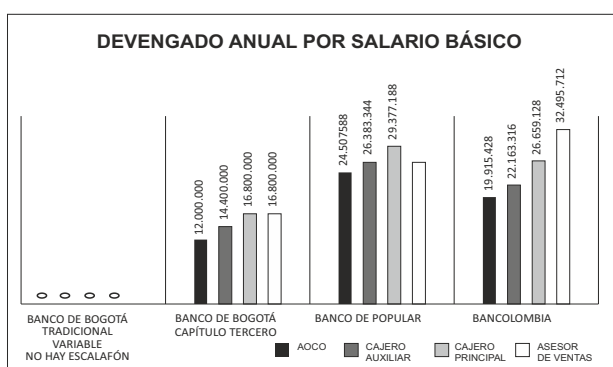
Ahora bien, si de indignarnos se trata, vamos a ahondar un poco en las grandes diferencias que existen entre las convenciones colectivas del sector financiero, ejercicio que ya hemos hecho en ocasiones anteriores, pero que nunca perderá vigencia. No podemos darnos el lujo, mucho menos ahora, de olvidarnos de nuestra situación y es necesario revisar en contexto.

Para este ejercicio vamos a tomar algunos los beneficios de las convenciones colectivas de dos Bancos más, beneficios que son los que a nuestro parecer, más impactan en la calidad y el proyecto de vida de los trabajadores. Estos Bancos no fueron escogidos caprichosamente, pues uno de ellos nos sirve como referencia ya que guarda índices similares al Banco de Bogotá cuando de utilidades hablamos (aunque en el 2016 el Banco de Bogotá lo duplicó) y el otro es un Banco del Grupo AVAL, con lo que queremos demostrar que, a pesar de la avaricia de Luis Carlos Sarmiento Angulo, es posible reivindicar mejores garantías para los trabajadores en la coyuntura del conflicto colectivo. Hablamos del Bancolombia y del Banco Popular, respectivamente.

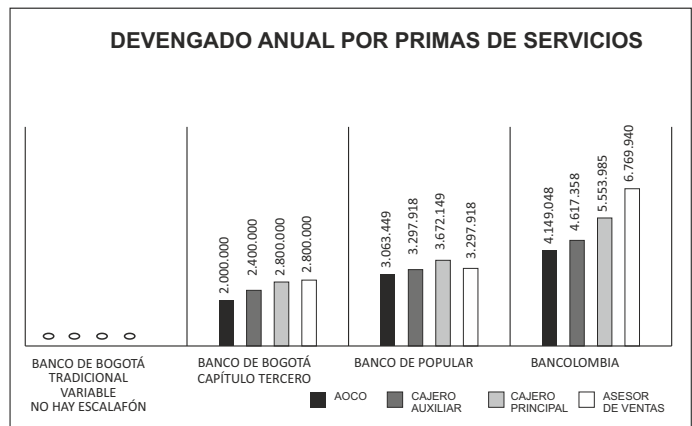
Pasemos a revisar las siguientes cifras referentes a la curva salarial en cada uno de estos Bancos comparados con el Banco de Bogotá.

	BANCO BOGOTÁ RED TRADICIONAL	BANCO BOGOTÁ CAPÍTULO 3º	BANCO POPULAR	BANCOLOMBIA
AOCO	Variable, no hay escalafón	Desde \$1'000.000	Desde \$2'042.299	\$1'659.619
CAJERO AUXILIAR	Variable, no hay escalafón	Desde \$1'200.000	\$2'198.612	\$1'846.943
CAJERO PRINCIPAL	Variable, no hay escalafón	Desde \$1'400.000	\$2'448.099	\$2'221.594
ASESOR DE VENTAS	Variable, no hay escalafón	Desde \$1'400.000	\$2'198.612	\$2'707.976

En un año, cada trabajador de estos, representado en la siguiente gráfica, devengaría lo siguiente:



No es gratuito que digamos que este tipo de diferencias genera una diferencia notable en el nivel de vida de los trabajadores del Banco de Bogotá con respecto a los de estas dos entidades financieras, pero ahora analicemos cual es el resultado comparando lo que reciben por primas semestrales.

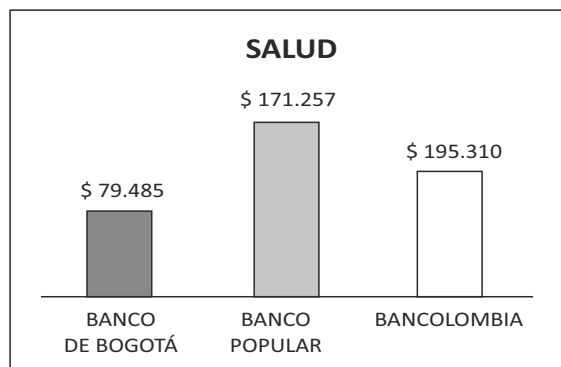
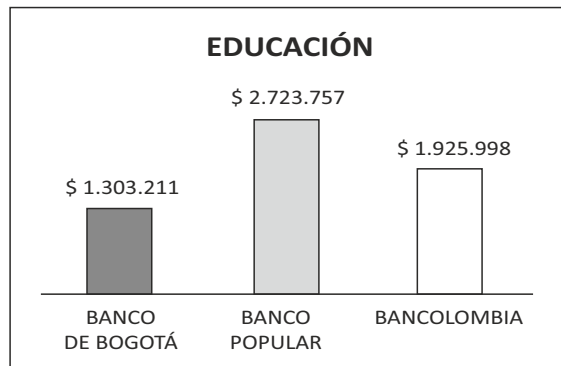
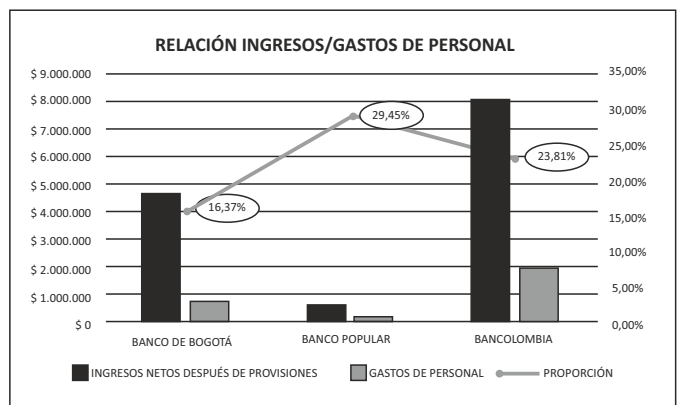
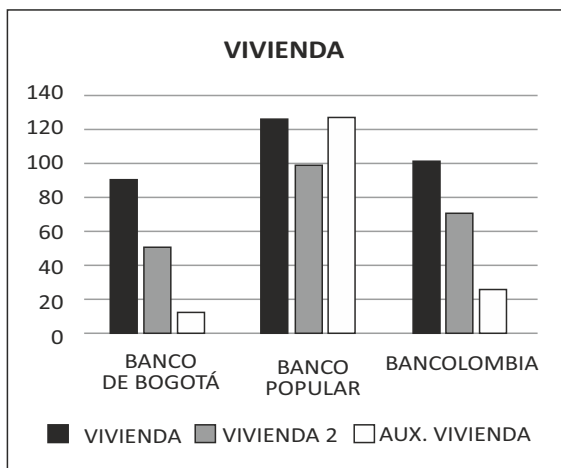


El salario básico del trabajador es indudablemente el factor determinante para sostener sus condiciones de vida, pero no nos podemos olvidar que las primas de servicio recibidas cada seis meses, son sin duda recursos importantes que sirven para resolver, por lo menos coyunturalmente, algunas de las tantas situaciones de carácter económico que deben atender. Si sumamos tan sólo estos dos ítems y sin importar el cargo en que se desempeñe un trabajador en el Banco de Bogotá, tenemos que este obtendrá al año en retribución por su trabajo, tan solo cerca de la mitad frente a lo que se gana un trabajador por desempeñarse en el mismo cargo en cualquiera de estas dos entidades financieras, en donde la UNEB es titular de las convenciones colectivas. Con orgullo podemos decir que cuando nos brindan la confianza los trabajadores, hemos respondido no con discursos, sino con hechos.

Pero no podemos dejar el análisis tan sólo allí, pues cuando hablamos de calidad y proyectos de vida, existen factores que son igualmente importantes para el desarrollo del individuo, como por ejemplo la vivienda, la educación y la salud. Observemos cómo estamos en esto los trabajadores del Banco de Bogotá.

	BANCO BOGOTÁ	BANCO POPULAR	BANCOLOMBIA
1er Préstamo de vivienda	\$90'000.000	\$125'509.467	\$101'342.202
2º préstamo de vivienda	\$51'000.000	\$99'086.421	\$70'939.541
Auxilio gastos notariales	\$1'231.924	\$12'550.947 + \$2'51.189 por cada hijo	\$2'459.602
Auxilio educativo trabajador universidad semestral	\$1'303.211	\$2'723.757	\$1'925.998
Póliza de salud – Aporte mensual	\$79.485	\$171.257	Hasta \$195.310

Lo anterior gráficamente se ve así:



Como podemos observar, no es “carreta” lo que históricamente hemos venido denunciando en cuanto a que los Trabajadores de este Banco realmente están rezagados en cuanto a sus garantías convencionales, situación inexplicable teniendo en cuenta la trayectoria y solidez del Banco de Bogotá. Y frente a esto último, queremos que analicen el siguiente cuadro, que refleja el porcentaje, que, de acuerdo a sus ingresos, invierte cada banco de estos en gastos de personal.

	BANCO DE BOGOTÁ	BANCO POPULAR	BANCOLOMBIA
Ingresos netos después de provisiones	4'518.323	531.033	7'984.387
Gastos de personal	739.577	156.410	1'901.412

· DATOS EXPRESADOS EN MILLONES DE PESOS

Consideramos que con lo anterior quedan suficientemente claras dos cosas; la primera, que la precaria situación en que han estado y siguen estando los trabajadores del Banco de Bogotá no es ni mucho menos un insumo para sustentar un discurso “oportunista” como lo manifiesta la ACEB, y que efectivamente, así como lo aceptaron en una comunicación reciente, es responsabilidad de ellos que los trabajadores de este Banco estén en esa situación. Por más que intenten desviar la atención, las cifras no mienten. Lo segundo, es que cuando afirmamos que el señor Luis Carlos Sarmiento Angulo al parecer no conoce la vergüenza cuando de acumular dinero a cualquier costo se trata, es porque las cifras demuestran que tiene un amplio margen para mejorar las condiciones de los trabajadores que le han generado tanta riqueza; sin embargo, contrario a ello, lo que hace es presentar en mesa de negociación un CONTRAPLIEGO en búsqueda de precarizar aún más el trabajo en el Banco de Bogotá. Cuando vemos que, del total de ingresos, el Banco de Bogotá tan solo invierte el 16,37% en gastos de personal, mientras en otros bancos como el Popular y Bancolombia, que no son ejemplo de responsabilidad social ni mucho menos, se ven índices superiores al 23 y 29 % respectivamente, no puede haber la menor duda de que estamos ante una de las más vergonzosas muestras de avaricia y de irresponsabilidad social.

Sin embargo compañeros, debemos ser conscientes que la solución a esta lamentable situación no depende ni de la ACEB que por años ha demostrado su incompetencia para llevar a los trabajadores una convención digna, ni mucho menos del señor Luis Carlos Sarmiento, que no ahorrara esfuerzos para buscar la forma de mejorar los índices de eficiencia económica en este banco, que son envidiables, pero que para él jamás serán suficientes. La solución está en nuestras manos, en las de todos los trabajadores que pueden de una vez por todas tomar la decisión de apoyar a una organización sindical consecuente y coherente como la UNEB. La solución es levantar la cabeza y reclamar, exigir, no mendigar, condiciones justas de trabajo y la UNEB ahora y siempre estará dispuesta a llevar esas banderas.

**¡VIVA NUESTRO JUSTO PLIEGO DE PETICIONES!
¡ABAJO EL CHANTAJE DEL BANCO DE BOGOTÁ CON EL CONTRAPLIEGO!**

Sentencia Rad. 34.820 del 22 de febrero de 2011 y 41.620 del 8 de noviembre de 2011.



**¡ UNEB si vale la pena. !
No te quedes sol@
AFILIATE**

Calle 38 No. 16 - 34 PBX: (571) 320 3511 - (571) 320 1926 Fax: (571) 285 2142 Bogotá D.C. - Colombia

www.unebcolombia.org