

LA VERDAD SOBRE EL NEFASTO CAPITULO TERCERO...

Como se dice coloquialmente, muchos cuentos nos han venido metiendo desde la administración del Banco de Bogotá y desde aquella organización sindical durante muchos años, tratando de vender a los trabajadores la idea de que nuestra convención colectiva es buena, por no decir excelente, e incluso, que este Banco que de generoso no tiene nada, es magnánimo en cuanto a la forma en que retribuye nuestro trabajo, trabajo que dicho sea de paso, es a partir del cual se ha llenado los bolsillos don Luis Carlos Sarmiento Angulo. Pero tal vez el problema más grave no sea que nos hayan estado engañando durante mucho tiempo, el gran problema es que como reza el dicho, una mentira repetida mil veces se convierte en verdad, y en todas estas décadas de estar escuchando el discurso en cuanto a las bondades y el privilegio de ser trabajador del Banco de Bogotá, muchos de nosotros han terminado convencidos de que es así y aceptan nuestra precaria condición sin mayores exigencias para con los han tenido la responsabilidad de defender nuestros intereses en una mesa de negociación. Sin embargo, la realidad es bien diferente; basta asomarnos un poco por fuera de la burbuja y observar en qué condiciones se encuentran trabajadores de bancos como el Popular, Bancolombia, BBVA, Itaú, entre otros, que sin estar disfrutando de un paraíso ni mucho menos, si ostentan de lejos condiciones de vida mucho mejores que las de los trabajadores del Banco más antiguo del país y el que posee un margen de eficiencia financiera envidiado por todos los bancos del sector. Es decir que nuestro "magnánimo" Banco de Bogotá genera exorbitantes ganancias, pero retribuye muy mal a sus trabajadores.

Esta situación de precariedad con respecto a los trabajadores de otras entidades financieras tiene muchas aristas, y se ha ido consolidando en varias etapas, la gran mayoría de ellas con un común denominador, y es el hecho de que aquella organización sindical haya tenido el control total de la negociación durante décadas y mientras en otras latitudes se avanzaba en la reivindicación de nuevas garantías, por estos lados no pasaba nada. Esa hegemonía les duró hasta hace apenas unos años, cuando la UNEB en un ejercicio que ha resultado de gran valía para los trabajadores de este Banco, presentó su propio pliego de peticiones, y después de muchos años firmó su propia convención colectiva, no sin antes convocar a la votación de una huelga, ejercicio que fue boicoteado de manera indecente por la administración del Banco y oh sorpresa...por aquella organización sindical que dejó de lado los principios mínimos de clase para ponerse del lado del patrón. Seguro un ejercicio de huelga que en ese momento o incluso ahora la UNEB estaría dispuesta a liderar, hubiera dignificado de una vez por todas la condición de los trabajadores del Banco de Bogotá, pero en otro momento ahondaremos en ese concepto.



Por ahora, retomemos la idea de que fue a partir de la presencia de la UNEB en la mesa de negociación que las condiciones empezaron a mejorar de manera gradual, pero estamos tan rezagados que es mucho el camino por recorrer, camino que de todas maneras es bien diferente al que venían trasegando los trabajadores de la red tradicional antes de la fusión del BANCO DE BOGOTÁ con MEGABANCO, quienes permanecían expectantes negociación tras negociación en espera de ver nuevos beneficios en su convención colectiva, pero al final se tenían que conformar con simples revisiones salariales que los dejaban cada vez mas relegados frente a otras negociaciones lideradas por la UNEB.

Pero como era de esperar, todo podía ser peor en manos de una organización sindical que se ha dedicado a salvaguardar los intereses del patrón y es cuando efectivamente, en un destello de "ingenio" por parte de quienes negociaban el futuro de los trabajadores en ese entonces, se inventaron el nefasto CAPITULO TERCERO, para según ellos, mantener el vínculo de los trabajadores provenientes de MEGABANCO y además, propiciar contrataciones de nuevos trabajadores ¿Temporales acaso? Nada más engañoso que eso.

Según la tesis que defienden el par de socios, (entiéndase la administración y aquella organización sindical) de no haber sido por ese "ingenioso" capítulo, el Banco se habría tenido que ver abocado a despedir o tercerizar a los trabajadores del absorbido MEGABANCO, circunstancia que no corresponde a una realidad sustentable desde las cifras, pues de ninguna manera se puede afirmar que la viabilidad financiera del Banco de Bogotá pudiera haber puesto en riesgo al cubrir con una convención de por sí precaria a una población de trabajadores que además, llegaron al Banco de Bogotá a producir mucho más riqueza y eso también lo prueban las cifras.. Ese discurso de que los trabajadores del Megabanco deben estar agradecidos porque no los tercerizaron o los despidieron no es más que una burda mentira para esconder que lo que se quería realmente era abaratar costos en la operación vía convención colectiva y vaya que lo consiguieron; no falta sino ver las cifras de los años subsiguientes a la compra del Megabanco, en donde en el primer lustro el Banco de Bogotá obtuvo ganancias cercanas a los 5 billones de pesos.

Ahora, vamos a suponer que el señor Sarmiento Angulo es un individuo altruista, pero además ingenuo para los negocios y que invirtió 880.000 millones de pesos (valor que pagó por MEGANBANCO), en un negocio solo para experimentar. Si fuese así, los primeros años del "experimento" dieron cuenta de que había acertado y que la compra de ese nuevo negocio con el que cubría un segmento importante del mercado estaba dando fabulosos resultados. Entonces ¿por qué razón seguir sosteniendo un régimen totalmente discriminatorio como el CAPÍTULO TERCERO después de 12 años de obtener los mejores índices de eficiencia financiera? Y más aún, ¿Cómo es posible que la organización sindical que se jacta de representar a un gran número de trabajadores del Banco de Bogotá admite semejante perversidad?

Es claro entonces que este CAPÍTULO TERCERO no se creó con fines altruistas ni mucho menos, entonces mejor revisemos que efectos ha tenido en la realidad este capítulo durante 12 años. Lo primero que tenemos que aceptar es que, si este régimen discriminatorio ha servido de algo, además lógicamente de seguir llenando los bolsillos del señor Sarmiento Angulo, es para lavarle la cara a aquella organización sindical, que ahora muestra como logros trascendentales el desmonte de puntos que ellos mismos negociaron para, insistimos, abaratar costos vía convención colectiva. Ahora, negociación tras negociación no llegan con simples revisiones salariales como otrora. No. Ahora muestran orgullosos como a cuenta gotas se viene tratando de nivelar a los trabajadores provenientes de MEGABANCO y a los contratados a partir del 2007 a un régimen que, siendo precario, era lo mínimo que les correspondía si no se hubieran pactado esas condiciones discriminatorias. Pero además de esto, este CAPÍTULO TERCERO ha servido para justificar el estancamiento de la convención colectiva para los trabajadores de la red tradicional, estancamiento que como ya lo dijimos no es una novedad, pero que ahora se observa de una forma diferente, ya que los supuestos grandes logros ahora se reflejan con los avances destinados a tratar de nivelar a los trabajadores nuevos. ¿Y para los trabajadores antiguos qué?

Como UNEB hemos venido jugando un papel relevante al interior de este Banco, pues es a partir de nuestra permanente denuncia y activismo sindical que la administración y aquella organización sindical han avanzado en algunos puntos en las últimas

negociaciones, pero compañeros, no podemos seguir tolerando que este CAPÍTULO TERCERO siga siendo el distractor para que no se den avances realmente significativos en nuestra convención colectiva de trabajo. Como UNEB exigimos de antemano para esta negociación no solo el desmonte definitivo de ese régimen que propicia la segregación de la mayoría de trabajadores de manera injustificada, sino que la nueva convención tenga avances realmente importantes para todos, ya en un solo régimen convencional.

Cada uno de nosotros puede cuantificar el impacto negativo que en nuestros ingresos y en nuestras condiciones de vida puede generar un régimen convencional como el que a hoy nos afecta y para ello, dejamos a continuación la siguiente información que refleja la diferencia entre unos y otros.

BENEFICIOS CONVENCIONALES RED TRADICIONAL NO RECONOCIDOS CAPÍTULO 3º		
SUBSIDIO DE TRANSPORTE SIN TOPE DE SALARIO MENSUAL		\$ 100.739.00
SUBSIDIO DE TRANSPORTE SIN TOPE SALARIAL DIF.LOCALIDAD		\$ 104.817.00
AUMENTO SALARIAL ADICIONAL PARA CAJEROS		\$ 8.424.00
PRIMA DE RESIDENCIA SAN ANDRES Y PROVIDENCIA		CATEGORÍA I a III \$44.871.00 CATEGORÍA IV a V \$62.131.00 CATEGORÍA VI \$72.484.00
PRIMA ADICIONAL MENSUAL SAN ANDRES Y PROVIDENCIA		\$ 138.065.00
PRIMA DE VACACIONES ADICIONAL SAN ANDRES, PROVIDENCIA Y LETICIA		\$ 759.353.00
SUBSIDIO NOCTURNO PARA TRANSPORTE Y CENA		\$ 8.487.00
AUXILIO PARA TRATAMIENTO MEDICO FUERA DE LA SEDE (TRANSPORTE Y VIÁTICOS)		
PRIMA DE ANTIGÜEDAD (QUINQUENIOS) DIFERENCIAL		
RED TRADICIONAL DÍAS DE SALARIO		CAPÍTULO 3º DÍAS DE SALARIO
5 AÑOS	74	15
10 AÑOS	94	30
15 AÑOS	121	45
20 AÑOS	152	60
25-30-35 Y S.S.	152	15 DÍAS ADICIONALES POR QUINQUENIO S.S.
AUXILIOS APLICADOS DE MANERA DIFERENCIAL		
AUXILIO	RED TRADICIONAL	CAPÍTULO 3º
Alimentación Jornada Continua	\$8.467.00	\$5.941.00
Aux. Alimentación otras localid.	\$4.848.00	\$3.384.00
Maternidad	\$1'545.061.00	\$1'081.543.00
óptico (total)	\$354.948.00	\$248.464.00
Funerario para familiares	\$798.805.00	\$559.163.00

Es difícil entender como una entidad como el Banco de Bogotá se ha dado a la tarea de ahorrarse unos dineros que sin duda son de importancia para cualquier trabajador ante la precariedad salarial, pero que si tenemos como referencia las utilidades reflejadas en cada ejercicio por este pulpo financiero, no pasan de ser verdaderas migajas. De lo anterior no sobra resaltar algunos puntos, como por ejemplo el subsidio mensual de transporte, que para el trabajador regular cobijado por el capítulo 3° representa al año casi un salario mensual menos en sus ingresos, o que decir de las primas de antigüedad que a propósito, la gran mayoría de los trabajadores provenientes de MEGABANCO que han sobrevivido a los despidos están a punto de recibir. En esos casos, un trabajador con un salario promedio de \$1'500.000 recibiría al cumplir 20 años de servicio \$7'600.000.00, pero en cambio, al estar cobijados por el famoso capitulo recibirá solo \$3'000.000.00, menos del 40% del valor que de manera más que justa se han ganado. Esto por sí solo, compañeros nos debe impulsar a exigir de las organizaciones sindicales un verdadero compromiso en las negociaciones que se nos avecinan. Reconocer estos y los demás puntos al Banco de Bogotá no le representa el más mínimo esfuerzo, pues la solvencia de este Banco da, no solo para mantener a toda su planta de personal bajo un solo régimen convencional, sino para avanzar en procura de nivelar a todos sus trabajadores con respecto a aquellos que laboran en otras entidades financieras como las que mencionamos anteriormente.

De nuestra parte, seguiremos insistiendo que el camino mas corto para lograr todos nuestros objetivos en esta y en futuras negociaciones es el apoyo irrestricto a la UNEB mediante la afiliación, de lo contrario, seguiremos esperando que aquella organización sindical que durante décadas se ha comportado de la misma forma, cambie de manera repentina su proceder, pero todos sabemos que eso no va a suceder si continuamos pasivos e indiferentes ante estos hechos.

Por Unas Condiciones De Trabajo Dignas Y Justas ...



**¡ABAJO LA DISCRIMINACIÓN DE LOS TRABAJADORES
AL INTERIOR DEL BANCO DE BOGOTÁ!**



Compañer@ no te quedes sol@, ¡afílate! Uneb es la alternativa.

¡VIVA LA UNEB ANTIPATRONAL Y CONSECUENTE!!!!



www.unebcolombia.org

320 205 6499 - 312 586 6192 - 301 445 6945 - 312 256 3087-300 2487480 - 321 3322679