

LA IMPORTANCIA DE LO NORMATIVO EN LA CONVENCIÓN

Para muchos trabajadores de Bancolombia, tanto para los amparados o cobijados por la Convención Colectiva de Trabajo, como para los que hoy se reconocen como beneficiarios del estatuto de beneficios, el interés del pliego de peticiones, así como de la eventual convención colectiva de trabajo, se circunscribe esencialmente a los beneficios económicos que de ella se deriven, desconociendo, incluso, la génesis de tales beneficios.

Es del caso resaltar, que son muchos los intereses que se persiguen con la creación de los sindicatos, pero sin lugar a dudas, el más importante es la negociación de pliegos de peticiones y la suscripción de una Convención Colectiva de Trabajo que cobije a la totalidad de la población trabajadora, con excepción de aquellos funcionarios que ejercen la representación del empleador.

Para el año 1958, en el sector financiero, un grupo de trabajadores definieron organizar su sindicato: La Unión Nacional de Empleados Bancarios "UNEB", organización fortalecida en la década del 90 con la fusión de Sintrapopular y Sintrabanca (sindicatos de base originariamente auspiciados por la patronal para debilitar el sindicalismo de industria, pero luego retomados y recuperados por los trabajadores), y en 1998 se integra también la Adebic (Asociación de Empleados del Banco Industrial Colombiano) en el marco de la fusión del BIC con el Banco de Colombia (emergiendo Bancolombia), comenzando de esta manera una integración de los beneficios entre las dos (2) convenciones provenientes de esas dos (2) entidades hasta donde las condiciones lo permitieron.

Es ya en 2005 con ocasión de la fusión de Conavi y Corfinsura, en un hábil y calculado movimiento del Grupo Empresarial (antes del vencimiento de la vigencia del 31 de octubre de 2005), precedido de una extensión a estas dos (2) poblaciones de trabajadores de un estatuto de beneficios cuyo contenido resulto ser una mala copia de la Convención Colectiva, dado que

desalarizo los beneficios y redujo la tabla de indemnización en más de un 60%, pero que ante la falta de un sindicato y una convención en estas empresas los trabajadores vieron con gratitud tal gesto, sin saber que estos tenían un origen de la Convención suscrita por los sindicatos y con la sola afiliación a la organización sindical a partir de agosto de 2005 (protocolización escritura pública de fusión) les cobijaba los mismos y con incidencia salarial, sin embargo, el manejo de la publicidad estigmatizadora contra los sindicatos hizo efecto en los trabajadores, quienes no solo no se afiliaron, sino tampoco respaldarían como suya la negociación del pliego de peticiones desarrollado en octubre de este año, que sumado a la disminución del porcentaje de participación de la tasa de sindicalización (por debajo de la tercera parte del total de la nueva planta de personal con el ingreso de los 5.500 trabajadores de las dos entidades fusionadas) tuvo un efecto regresivo en la Convención.

En esta negociación colectiva el Banco sustenta con base en la ley que al ubicarse el número de afiliados a los sindicatos por debajo de la tercera parte no estaban obligados a seguir extendiéndoles los beneficios a todos los trabajadores, lo que en la dinámica de la mesa de negociación ante la imposibilidad de poder votar la huelga para defender esta cobertura, dio lugar a la pérdida en cobertura convencional, es por ello que a partir del 1º de noviembre de 2005 quedaron excluidos los cargos profesionales que no tenían salario integral (es pertinente recordar que estos funcionarios de salario integral renunciaban a la Convención por la opción así prevista en ésta, que posteriormente por demanda de los sindicatos fue eliminada esta norma), aproximadamente para la época 2.500 trabajadores (Directores, Ejecutivos, Analistas, etc.) que estaban cubiertos por la Convención (excepto en el aumento salarial) quedaron sintetizados en el párrafo transitorio del artículo 3º de la Convención 2005 – 2008 (manteniéndoseles sus beneficios convencionales), pero a quienes fuesen nombrados en estos cargos a partir de noviembre de 2005 quedaban bajo el estatuto

de beneficios; es así como el campo de aplicación se supedito exclusivamente hasta el personal escalafonado y la vigencia se amplió a 3 años. En esta oportunidad al superar en más de una tercera parte los sindicalizados la convención colectiva debe extenderse a todos los trabajadores.

De manera particular nos referimos a todos aquellos trabajadores que tienen un cargo profesional, pues se verían cobijados por los aumentos pactados en cada negociación colectiva (sin que tengan que estar sometidos a la consideración de requisitos adicionales, como ocurre en el estatuto de beneficios). De igual manera de la tabla de indemnización, la cual representa aproximadamente un 60% adicional, es decir, en funcionarios que superan los 20 años de servicios perfectamente puede representar más de \$100.000.000 (CIEN MILLONES DE PESOS MCTE.), además de mejorar su salario por la desalarización de sus beneficios económicos, los cuales en la Convención si constituyen salario, contribuyendo a incrementar su cotización en pensión al aumentar su base salarial, sus cesantías y obviamente también incrementar más su indemnización. Finalmente, estarían cobijados por el proceso disciplinario, que como es sabido, cuenta con garantías de defensa y del acompañamiento de los miembros del sindicato.

También es de especial atención la jornada laboral semanal de 40 horas por la extensión de esta en la rutina diaria de los trabajadores; el mejoramiento de las garantías del proceso disciplinario (debido proceso, derecho de defensa y presunción de inocencia); los puntos alusivos a la salud de los trabajadores por sus condiciones de trabajo; avanzar en las relaciones laborales de los teletrabajadores y de su conexidad con la asociación sindical; la regulación de la tercerización ante los nefastos efectos en los puestos de trabajo directos; los alcances de la calamidad doméstica y el tiempo disponible para los trabajadores en estas circunstancias; las condiciones de trabajo de los

Asesores Móviles, la necesaria regulación de temas de escalafón (planta de supernumerarios, calificación y reclasificación de cargos, etc.); en vivienda el establecimiento de una tasa fija nivelada con el mercado de las convenciones colectivas, la actualización del monto del crédito de acuerdo a los precios de los inmuebles, el cambio en la reglamentación por las negativas condiciones de amortización al retiro del trabajador del Banco y la no contabilización como primer crédito convencional de los préstamos de tasa subsidiada que han utilizado los empleados de Bancolombia; el incremento sustancial en los auxilios educativos, muy rezagados de los otros bancos, con inclusión de los postgrados y mejoramiento de los requisitos del préstamo para estos; el mantenimiento de la póliza de salud con una actualización de los más importantes amparos y con un razonable costo de la prima que no disminuya representativamente los ingresos del empleado; avanzar en las garantías sindicales para poder ejercer la actividad sindical con una cobertura plena en la gran red de sucursales, el número de trabajadores y la extensión en otros países.

Finalmente, queremos resaltar la importancia de los puntos normativos, sin desestimar lo económico, pero debido a las nuevas políticas laborales los trabajadores y la organización sindical debemos preservar y darle trascendencia a la estabilidad laboral, pues no se está dando la debida reciprocidad hacia la fuerza laboral que ha colocado al Banco hoy en 11 países de América Latina y en los excelentes niveles de utilidades y rentabilidad para los accionistas, infortunadamente los trabajadores en el día a día se preguntan a quien le tocara el turno del despido?, por cuanto tiempo estará vigente su contrato de trabajo?, entonces no nos dejemos seducir solo por lo económico, claro que cuenta, pero también procuremos blindarnos los trabajadores, pues con la retórica de la eficiencia y la sostenibilidad cada día están desplazando tanto a trabajadores como a clientes.

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



www.unebcolombia.org

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