



La novia consiguió novio



Estas fueron las palabras del vicepresidente Mauricio Fonseca, (en varias reuniones con trabajadores), para significar que SCOTIABANK había aceptado la propuesta de venta del segmento de banca de consumo de CITIBANK.

Finalmente con Resolución No. 0771 del 18/06/2018, la Superintendencia Financiera, como regulador oficial autorizó la cesión de activos, pasivos y contratos asociados al negocio de Consumo y de Pequeñas y Medianas Empresas de Citibank Colombia S.A a Banco Colpatria Multibanca Colpatria S.A. El sindicato UNEB solicitó una nueva reunión con las directivas de CITIBANK, a la que asistieron, CAROLINA TEMPRANO Vicepresidente de Recursos Humanos y las gerentes de relaciones laborales MAYRA RICO y MARTHA ZARATE, quienes confirmaron: "(...) estamos ante una sustitución patronal, por lo que las condiciones laborales no se modifican, a la fecha de hoy cada trabajador conoce en que segmento del negocio quedó, ya sea con Citibank banca corporativa o SCOTIABANK (banca de consumo), esta última concentrará a sus trabajadores de Bogotá en los edificios de Metrópolis y Centenario". -Información toda esta-, que ya era de conocimiento público, que también se conoció esa semana en "evento de despedida" organizado por la administración de Citibank, a sus otrora empleados y como bienvenida de parte del JAIME ALBERTO UPEGUI, presidente de Colpatria Scotiabank.

El interés del sindicato, como representante de los trabajadores, es conocer como quedaran las relaciones laborales y sus contratos de trabajo, en primer lugar porque es importante que en estas transacciones comerciales no se pierdan puestos de trabajo, y en segundo lugar, -lo más importante-, que los derechos extralegales de los trabajadores, adquiridos a lo largo de 60 años (contenidos en la Convención Colectiva adjunta), no vayan a sufrir alteración o retroceso.

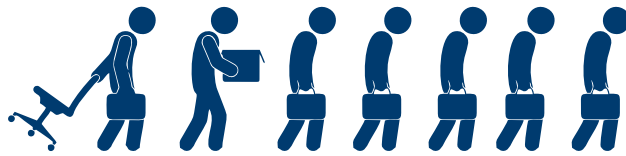
Las representantes del Citibank, aseguran que: "(...) a pesar que los ex trabajadores de Citi, pasemos a SCOTIABANK, nuestros derechos seguirán siendo los

mismos, incluida la actual póliza de salud con Seguros Bolívar, (es factible que a futuro cambie el nombre de la compañía de salud)". Otros temas relevantes en la citada reunión son las manifestaciones a cerca de: "la libertad que tiene el empleador de escoger Caja de Compensación Familiar y la Administradora de Riesgos (ARL), que respectivamente pueden ser: CAFAM y ARL COLPATRIA, en cuanto a las garantías de los trabajadores enfermos con recomendaciones laborales tendrán las contempladas por ley".

Los trabajadores debemos estar vigilantes y fiscalizadores, pues en conjunto se trata de derechos adquiridos desde hace décadas, ¡para nadie es un secreto lo precario que es el sistema de salud en las EPS!, por consiguiente, el nuevo empleador deberá igualar o mejorar un servicio de medicina complementaria y sus condiciones, sin afectar la prima mensual a cargo del trabajador y así con las demás garantías extralegales.

Aseguró la vicepresidente de Recursos Humanos, que: "(...) en la transacción Colpatria -Citi, quedó plenamente establecido que "el talento de los trabajadores seguirá siendo valorado como hasta ahora, que se respetarán los derechos y beneficios que tienen hoy los citibankers, porque son ellos quienes dan EL PLUS, para que los clientes permanezcan fieles y se sientan atendidos con las calidades y la experiencia de los trabajadores que hasta ahora los han atendido". De otra parte, se está programando nueva reunión con la señora MARÍA ISABEL BOTERO Jefe de Personal de Colpatria Scotiabank y con dirigentes sindicales de Uneb para intercambiar acerca de estos y otros temas que son de su competencia.

Como sindicato conocemos que la ley determina continuidad de garantías y derechos de los beneficios extralegales conseguidos por los trabajadores, pero la experiencia en otras fusiones, cesión de activos y pasivos, escisiones, etc., de bancos en Colombia; muestra al principio muchas promesas, pero en el mediano plazo vienen recortes de personal, desconocimiento de garantías, presiones para que los trabajadores renuncien a su puesto de trabajo,



firmen terminación del contrato laboral “por mutuo acuerdo”, etc., **¡Esperamos que el proceso CITIBANK–SCOTIABANK COLPATRIA sea la excepción!**. De ninguna manera se debe pensar que a los trabajadores nos asusten los cambios, el problema es que los empresarios colombianos “en la mayoría de ocasiones” pretenden mejorar sus ganancias a costa de recortar derechos y disminución real de los salarios, además; los costos laborales de Citibank siempre han permitido sostenibilidad de la empresa, por consiguiente una supuesta carga laboral no es argumento en ningún momento para que los trabajadores tengamos que ceder nuestros derechos para que el nuevo banco sea aún más lucrativo.

Desde hace más de seis años CITI venía preparándose para abaratar la planta de personal!

La Convención Colectiva de Citibank tiene vigencia desde 1959, la ley laboral colombiana (con el TRATADO OBAMA – SANTOS de mayo de 2012), acordó que se prohibía la coexistencia de pactos colectivos en las empresas donde previamente existiera convención colectiva, sin embargo, los abogados de Citibank, “haciéndole esguinces a la ley”, al interior del banco publicaron el **llamado plan de beneficios** (para personal oficial, personal no oficial y de filiales, según el caso) - que no es otra cosa que una copia burda de la convención colectiva-, que tenía dos propósitos principales, Uno, Persuadir a los empleados para que no se afiliaran al

sindicato (estrategia de la que son testigos todos y cada uno de los trabajadores) y Dos: “el plan de beneficios”, no tiene la fuerza legal que la convención colectiva, es un acuerdo unilateral de Citibank, por consiguiente, el empleador con estrategias varias, en cualquier momento puede modificar, recortar o eliminar su contenido.

Hoy puede verse con mayor claridad la intención del Citi, preparó el transito a la sustitución patronal actual, pues, **la única institución que legamente garantiza a futuro los derechos laborales es la convención colectiva, que por ley se negocia cada dos años entre empleador y sindicato y beneficia integralmente a sus afiliados**, mientras que, el plan de beneficios o los pactos colectivos pueden desconocerse unilateralmente a libre criterio del empleador, (... y de sus abogados), ¡por eso es la insistencia del sindicato UNEB!, reiterar la invitación a los trabajadores que la afiliación sindical es la verdadera garantía para que se respeten las actuales primas semestrales, primas de vacaciones, auxilios educativos, planes de vivienda, planes de salud, garantía de proceso disciplinario etc.

Por eso, mientras que al vicepresidente del banco le basta con que la novia haya conseguido novio, al sindicato y a los trabajadores nos deben preocupar los derechos reales de cerca de 2.400 “hijos de la novia”, pues los trabajadores que hoy pasemos a SCOTIABANK, como los que se quedan con CITIBANK, tenemos unas expectativas laborales que deben ser rodeados por los trabajadores, y la verdadera forma de defender el futuro laboral y la tranquilidad de nuestras familias es la afiliación a la UNEB.

Envíenos sus inquietudes al Comité de Empresa del Citibank,
comitecitibank@unebcolombia.org,

lilianavila05@yahoo.es Cel. 321 978 5685

luishortizg@hotmail.com Cel. 300 268 9409 diego.alejandra29@hotmail.com Cel.310 270 8841

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

¡VIVA LA UNEB ANTIPATRONAL Y CONSECUENTE!!!!



www.unebcolombia.org