

INICIAMOS NEGOCIACIÓN DE NUESTRO PLIEGO DE PETICIONES

En la mañana del pasado 01 de noviembre se presentó e inició la negociación de nuestro pliego de peticiones, el cual contiene 52 puntos, los cuales son el resultado de la construcción conjunta entre Sindicato y Trabajadores, producto de la encuesta que se realizó a nivel nacional entre los meses de julio y septiembre.

A continuación, listamos los puntos presentados, los cuales están en el entorno Económico, social y Político de la negociación y que van en procura de la reivindicación de los derechos de los y las trabajadoras del BBVA en Colombia:

ARTICULO 1. ARREGLO TOTAL

Donde se busca que los beneficios convencionales apliquen íntegramente a todos los trabajadores beneficiarios de la convención colectiva.

ARTICULO 2. REPRESENTACION SINDICAL

Pliego presentado de manera unificada entre las Organizaciones sindicales UNEB, ACEB Y SINTRABBVA.

ARTICULO 3. SUPERNUMERARIOS

Un (1) supernumerario por cada diez (10) trabajadores.

ARTICULO 4. PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO

Se busca el respeto por parte del banco de lo ya negociado y ampliar el procedimiento a una segunda instancia.

ARTICULO 5. JORNADA POR HORARIOS ADICIONALES.

Serán cubiertos con personal nuevo, contratado directamente por el Banco a duración indefinida, además, por hora extra diurna pagará el banco un recargo del 75%, por hora extra nocturna un 100%, por hora extra dominical o festiva 200%, sin que sean estas obligatorias para el trabajador.

ARTICULO 6. TRABAJO DIURNO Y TRABAJO NOCTURNO.

Ocho (8) horas diarias de trabajo diurno entre las seis horas (6.00) y las dieciocho horas (18.00). Trabajo Nocturno entre las dieciocho horas (18:00) y las seis horas (6:00).

ARTICULO 7. HORARIO JORNADA NOCTURNA.

Ocho (8) horas y respeto por el recargo nocturno después de las 6 de la tarde.

ARTICULO 8. SALUD Y POLIZAS COLECTIVAS

Incluir la negociación de la póliza en el entorno de la negociación colectiva; que el banco cubra el 100% de la prima, que se incluyan cubrimientos de exequias, VIH/SIDA, cáncer y en general las denominadas enfermedades de alto costo y que por ningún motivo la póliza sufra desmejoras.

ARTICULO 9. EXAMENES PREVENTIVOS DE SALUD.

Realizar exámenes médicos preventivos y especiales: curva de glicemia, perfil lipídico, citología, mamografía, antígeno prostático, examen de próstata, examen osteo muscular, entre otros.

ARTICULO 10. SEGURO DE VIDA

Incrementar lo negociado, por muerte natural a \$60.000.000 y por muerte accidental a \$80.000.000.

ARTICULO 11. AUXILIOS POR RIESGOS PERSONALES EN ATRACO Ó PARA TRABAJADORES QUE TRANSPORTAN VALORES y PENSIONADOS POR INVALIDEZ POR RIESGOS LABORALES O ENFERMEDADES COMUNES

Muerte o incapacidad permanente: \$60.000.000. Pensionados por invalidez resultante de riesgos profesionales laborales o enfermedades comunes: \$60.000.000.



ARTÍCULO 12. SEGURO DE VIDA Y/O INCAPACIDAD PARCIAL, TOTAL O PERMANENTE DE DIRIGENTES SINDICALES.

Seguro que cubra los riesgos a los que se encuentra expuesto el dirigente sindical por \$80.000.000

ARTICULO 13. PRIMA DE JUBILACION E INVALIDEZ

Aumentar a cinco (5) salarios y que aplique para todo tipo de pensión.

ARTICULO 14. PRIMA DE UBICACIÓN Y/O LOCALIZACIÓN

Incremento de un 30% del salario a trabajadores que vivan en las ciudades ya establecidas y las que se encuentren en ciudades de frontera, zonas francas, el pacífico y la Guajira colombiana o en especiales condiciones geográficas, climatológicas, económicas etcétera. Al igual, incremento del 30% del salario para trabajadores que sufran consecuencias por catástrofes naturales o eventos sobrevinientes.

ARTICULO 15. PRIMA DE ANTIGÜEDAD

Incremento de diez (10) días a la prima ya negociada. Además, por treinta años de servicio 190 días de salario básico, 200 días de salario básico para treinta y cinco años de servicio y 270 días de salario básico para 40 años de servicio. Además, el reconocimiento de la prima proporcional cuando no se ha cumplido el quinquenio.

ARTÍCULO 16. PRIMA DE VACACIONES.

Una suma equivalente a 30 días del salario del trabajador en su punto máximo, 20 días de descanso y para aquellos trabajadores ubicados en los antiguamente denominados Territorios Nacionales, dos tiquetes aéreos a cualquier parte del país.

ARTICULO 17. INCREMENTO SALARIAL

14%, o si el incremento del SMLMV es superior el del banco se ajustará a este último. A igual trabajo igual salario. No salario integral inferior a 10 SMLMV.

ARTICULO 18. INCENTIVO CAJEROS

\$50.000 para aquellos que ejerzan funciones de caja o similares y constituirán salario para efectos legales.

ARTICULO 19. COMITÉ DE EVALUACIÓN Y ESCALAFÓN

Punto álgido de la negociación, en razón a la creación del cargo AIS de manera unilateral por parte del banco, desconociendo los puntos convencionales pactados históricamente a este respecto. Se busca una paridad de participantes en el comité, que las reuniones sean mensuales, que a junio de 2019 sea actualizado el escalafón pactado y asociados a este los cargos a haya lugar. Que no les apliquen las modificaciones del cargo AIS a quienes se los hayan cambiado en razón a la no aprobación del Comité. Que garantice el banco el retorno y cargo del trabajador cuando este sea trasladado para el desarrollo de proyectos fuera de su puesto. Y los contratos de trabajo no podrán sufrir cambios en forma unilateral, sin ser aprobado previamente por el comité y aceptado voluntariamente por el trabajador.

ARTICULO 20. MONTOS CRÉDITO DE VIVIENDA Y OTROS

Primer Préstamo: \$160.000.000, este crédito se aprobará a los dos años de antigüedad.

Segundo Préstamo: \$90.000.000

Tercer Préstamo: \$90.000.000

Auxilio del 5% para segundos y terceros créditos.

ARTÍCULO 21. PRÉSTAMO DE LIBRE DESTINACIÓN

El monto será de 100 salarios mínimos, legales vigentes con un plazo de 10 años y una tasa del 3% anual.

ARTICULO 22. AUXILIO DE MATERNIDAD

El banco pagará a todos los trabajadores sin excepción un auxilio por valor de \$950.000 por cada hijo que nazca vivo o muerto, o por la adopción legal de un hijo; y, 8 días de permiso remunerado, no acumulable con las Leyes vigentes.

ARTICULO 23. AUXILIO DE MONTURA

Un valor de \$260.000.

ARTICULO 24. AUXILIO CIRUGIA DE OJOS

Un Valor de \$2.500.000.

ARTICULO 25. AUXILIO DE CENA Y TRANSPORTE NOCTURNO

Por cada jornada convencional nocturna o mixta laborada, el Banco reconocerá a todos sus trabajadores \$10.000. También tendrán derecho los que laboren más de 2 horas extras nocturnas. También garantizará el transporte de regreso a los trabajadores que laboren en las mismas jornadas, y a los que salgan después de las ocho de la noche.

ARTICULO 26. AUXILIO DE ALIMENTACION

Un valor de \$11.000 diarios.

ARTICULO 27. AUXILIO DE TRANSPORTE.

Será el valor del subsidio de transporte legal, más \$20.000 mensuales.

ARTÍCULO 28. AUXILIO DE TRANSPORTE PARA TRABAJADORES QUE DESARROLLAN ACTIVIDADES COMERCIALES Y DE VENTAS

El banco reconocerá el 100% de estos gastos.

ARTICULO 29. AUXILIO DE DEFUNCION

Por: Padres, Hermanos, Esposo (a), compañero (a) permanente, Hijos y los demás estipulados en la ley de luto: un millón doscientos mil pesos (\$1.200.000). Por: El Trabajador: cuatro millones de pesos (\$4.000.000). Dicho auxilio será concedido veinticuatro (24) horas después de ser solicitado por el trabajador o sus familiares.

ARTICULO 30. AUXILIO EDUCATIVO HIJOS

Hasta por un máximo de 4 hijos:

\$350.000 anuales para cancelar gastos de educación en Pre escolar

\$500.000, anuales para cancelar gastos de educación en primaria.

\$700.000, anuales para cancelar gastos de educación secundaria.

\$800.000, semestrales para cancelar gastos de educación técnica o tecnológica.

\$1.200.000, semestrales para cancelar gastos de educación universitaria.

A los trabajadores que tengan hijos que requieran educación especial, la suma de \$ 2.500.000 por el año.

AUXILIO 31. AUXILIO PARA GASTOS DE ABOGADO

El banco reconocerá un auxilio para gastos de abogado, al trabajador escalafonado o amparado, que fuere vinculado a un proceso penal por supuestos ilícitos cometidos contra los intereses del banco, y posteriormente resultare absuelto por la justicia mediante sentencia judicial, cesación del proceso o desvinculación del mismo, dicho auxilio será de \$3.000.000.

AUXILIO 32 EDUCACION Y SERVICIOS CULTURALES

El banco respetará la condición actual para cancelar un semestre estudiado por el trabajador, quien siendo despedido por el banco o por mutuo acuerdo no haya terminado el semestre, puede quedar un depósito discrecional en espera de que el extrabajador (a) presente las notas de aprobación del semestre, con lo cual queda cancelado el Crédito Cultural y procedería el reembolso del dinero dejado en depósito al extrabajador (a).

PARÁGRAFO

El Banco cancelará el cien por ciento del costo del estudio de postgrado o especialización que defina el trabajador

ARTICULO 33. RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL.

El BBVA Colombia en materia de derechos laborales, respetará la afiliación de sus trabajadores a las organizaciones sindicales, sin ningún tipo de restricción, en virtud de los principios legales y constitucionales del derecho de



Asociación, Contratación Colectiva y demás Convenios Internacionales de la OIT y otros organismos internacionales y nacionales y de los compromisos internacionales suscritos por el BBVA como: el pacto mundial de las naciones unidas, principios del ecuador y el público reconocimiento del BBVA al respeto de la declaración de derechos humanos de las naciones unidas, entre otras.

PARÁGRAFO

El BBVA Colombia se obliga a no disminuir la planta de personal existente, también a no desarrollar planes de retiro voluntario, despedir trabajadores en forma unilateral o impetrar acciones administrativas ante el Ministerio de Trabajo para solicitar despidos de personal, lo anterior se soporta en el compromiso que les compete a los empresarios en la reactivación económica y en la generación de empleo digno y bien remunerado.

ARTICULO 34. DERECHO DE ASOCIACIÓN

El Banco respetará el derecho de Asociación Sindical conforme a las leyes de la República y a los acuerdos de la O.I.T., y en especial se compromete a no despedir a ningún trabajador o a perseguirlo en cualquier otra forma a causa de su afiliación sindical (...).

El Banco respetará el derecho de Asociación Sindical conforme a las leyes de la República y a los acuerdos de la O.I.T., y en especial se compromete a no despedir a ningún trabajador o a perseguirlo en cualquier otra forma a causa de su afiliación sindical... no existirá pacto colectivo o planes o estatutos de beneficios. (...) las únicas reglamentaciones válidas a los derechos establecidos en la convención colectiva firmada, serán las que se pacten entre estas partes. (...) el BBVA Colombia, garantizará la conformación y participación exclusiva de ACEB, SINTRABBVA y UNEB en los diferentes comités pactados convencionalmente por estas organizaciones a través del tiempo.

ARTICULO 35. CONTRATOS A TÉRMINO INDEFINIDO

En cumplimiento de la convención colectiva vigente, los trabajadores que presten sus servicios al banco o que se vinculen en el futuro deben tener contrato a término indefinido... El banco procederá a vincular a todos los trabajadores que prestan sus servicios en las diferentes áreas bajo las modalidades de subcontratación.

ARTÍCULO 36. APRENDICES SENA

El banco se abstendrá de ubicar a los aprendices SENA en cargos que pongan en riesgo los intereses del aprendiz o del mismo banco o a reemplazar de manera permanente cargos de la plantilla.

ARTICULO 37. DERECHO DE INFORMACION

El Banco suministrará a la Junta Directiva Nacional de las Organizaciones Sindicales ACEB, UNEB y SINTRABBVA la información requerida para el desarrollo de sus actividades, previa solicitud que se haga ante el área de Relaciones Laborales, en un plazo no mayor a 15 días hábiles (...) El Banco no establecerá áreas restringidas para las actividades de los dirigentes sindicales (...) El Banco no discriminará en ninguna forma a ninguno de sus trabajadores.

ARTICULO 38. PERMISOS POR CALAMIDAD DOMESTICA

El Banco concederá a la ACEB, 4 permisos permanentes más; 5 permisos más de 15 días al mes; y los necesarios para el desarrollo de las actividades en las organizaciones sindicales de segundo o tercer grado a las que se encuentre afiliado ACEB, todos remunerados y a solicitud de la junta nacional de ACEB. Como también El Banco otorgará 40 permisos de 5 días hábiles remunerados cada uno para cursos de formación sindical, por un lapso de dos veces al año.

El BBVA adicionará los siguientes permisos remunerados para la UNEB, 5 permisos permanentes conmutables para utilizar nacionalmente a criterio de la Junta Nacional. A los trabajadores que estén o salgan elegidos en la Junta



Directiva Nacional o Central y en las Juntas Directivas Seccionales de UNEB, o a quienes sean nombrados en el Comité Ejecutivo de una Federación o Confederación, permisos permanentes remunerados. 40 permisos para cursos de formación sindical, por un lapso de lapso de 5 días hábiles remunerados cada uno, dos veces al año.

ARTICULO 40. PERMISO DE MATRIMONIO

BBVA Colombia le concederá al trabajador que contraiga matrimonio o unión marital de hecho diez (10) días hábiles de licencia remunerada (...) reconocerá un auxilio ante este evento por la suma de Un Millón de Pesos (\$1.000.000,00).

ARTICULO 41. CUOTAS DE AUXILIO SINDICAL Y DE ASAMBLEA

El Banco pagará a cada una de las organizaciones sindicales ACEB, UNEB y SINTRABBVA, la suma de trescientos millones de pesos (\$300.000.000) por una sola vez, durante la vigencia de la presente Convención y a título de auxilio sindical.

El Banco, entendiendo la importancia de la afiliación de los Sindicatos ACEB y UNEB a la Confederación de Trabajadores de Colombia -CTC- Y Central Unitaria de Trabajadores -CUT- respectivamente, como sindicalismo democrático, concederá un auxilio a la CTC y a la CUT, como cuota de afiliación, por una sola vez durante la vigencia de la convención, equivalente a la suma de veinte Millones de Pesos (\$ 20'000.000,00) M.L. para cada una.

ARTÍCULO 42. COMITÉ CULTURAL Y DEPORTIVO

Crease un comité cultural y deportivo cuyo propósito será el de atender, estimular, desarrollar y promover los valores potencialidades e iniciativas de carácter cultural y deportivo de los trabajadores del banco. Para su desarrollo el Banco destinará una partida inicial de \$1.000.000.000.

ARTICULO 43. PROTECCION A LA MATERNIDAD

El Banco dará aplicación a la normatividad que se encuentre vigente en materia de protección a la mujer embarazada (...) En caso de ser necesario, el Banco reubicará transitoriamente a la trabajadora en estado de embarazo (...) Terminado el estado de embarazo o desaparecido el riesgo, la trabajadora volverá a desempeñar su cargo habitual. Los beneficios relacionados con la protección a la maternidad o la paternidad se aplicarán sin excepción a todos los trabajadores.

En caso de aborto o parto fallido el banco otorgará 5 días hábiles a la trabajadora adicionales a los legales y en caso de muerte de la madre el banco otorgará al padre trabajador 7 días hábiles adicionales a los de la licencia de paternidad y ley de luto. En el caso de las madres se les otorgará como licencia 20 días calendario adicional a los que se reconocen en la actualidad por disposición legal por dicho concepto. En caso de parto múltiple se reconocerán 35 días calendario por dicho concepto. Concluido este término la madre lactante podrá convenir con el banco la forma que durante los siguientes seis meses tomará su jornada laboral. - El Banco otorgará dos horas adicionales a lo legal, quedando en dos horas diarias para lactancia, por el término legal establecido.

- En virtud de la importante labor de acompañamiento por parte del padre a la madre y al recién nacido y con el propósito de contribuir a disminuir la brecha de discriminación entre hombres y mujeres el banco otorgará a sus trabajadores cuya esposa o compañera haya dado a luz, un mes de licencia remunerada. Esta licencia se incrementará anualmente en cuatro (4) semanas hasta quedar equiparada con la que se reconozca legalmente a la madre. - El banco pagará el 80%, sin que este exceda de \$1.200.000, el costo de las terapias y/o asesorías en lactancia, estimulación temprana o tratamiento terapéutico postparto en que debiera incurrir la trabajadora o la esposa o compañera del trabajador, que haya dado a luz un hijo.



ARTICULO 44. HORARIO PARA PAUSAS ACTIVAS, CURSOS – CAPACITACIONES- ACTUALIZACIONES PROCEDIMIENTOS Y MANUALES.

El área de RRHH mensualmente programará y coordinará con los directivos de cada oficina, área o sección estas actividades. (...) La capacitación y formación como fuerza productiva impacta positivamente la productividad, por tal motivo el Banco se abstendrá de continuar descargando exclusivamente en los trabajadores el proceso de capacitación y actualización. Este deberá contar con el compromiso y respaldo del Banco dentro de la jornada laboral. El Banco no supeditará los procesos de capacitación a la aceptación de códigos de conducta, ética, vestido etc.

ARTICULO 45 NO AFECTACIÓN A LA ESTABILIDAD LABORAL Y LA SALUD DE LOS TRABAJADORES

La ejecución de los planes de crecimiento comercial y las metas transaccionales y/o comerciales en ningún momento pueden afectar la estabilidad laboral y la salud de los trabajadores, ni podrán ser incorporadas en los contratos de trabajo. Por tal razón no pueden ser utilizadas como argumento para despedir, sancionar, evaluar y menos continuar como un instrumento que viene afectando la salud física y psicológica de los trabajadores.

(...) Las recomendaciones médicas, reubicaciones y restricciones que emita el médico de la ARL o la EPS, deben ser acatadas y ejecutadas integralmente por el BBVA dentro de las 72 horas siguientes de haber sido presentadas por el trabajador a la respectiva dependencia del Banco (...) La historia médica del trabajador está protegida por el criterio constitucional de la confidencialidad, por tal motivo el banco se abstendrá de retener los resultados de los exámenes preventivos de salud, que realice a los trabajadores, como también no procurará directamente o por interpuesta persona, conocer o acceder a la historia médica de los trabajadores.

ARTICULO 46. COMITÉ DE AMBIENTE LABORAL, GÉNERO E INCLUSION.

Crease un Comité de ambiente laboral, género e inclusión compuesto por tres integrantes de los sindicatos con sus respectivos suplentes y tres por parte del banco con sus respectivos suplentes, para tratar sobre las conductas que puedan dar lugar al maltrato laboral, acoso moral, psicológico o cualquier otra forma de hostigamiento o discriminación que afecte la dignidad y los derechos de los trabajadores. - este Comité estudiará la realidad al interior del Banco, en cuanto a la discriminación de Género relacionada con la falta de equidad entre hombres y mujeres en el espacio laboral. - El Banco propenderá por el respeto de la diversidad sexual de los trabajadores y tendrá especial atención con aquellos que por su condición padezcan cualquier tipo de enfermedad que pudiera causar efectos adversos sobre su salud, garantizando la estabilidad laboral en el reintegro de las incapacidades que eventualmente se pudieran causar.

ARTICULO 47. PERMISOS POR DÍA DE LA FAMILIA O POR CUMPLIMIENTO DE DEBERES Y DERECHOS CIUDADANOS.

El banco, cuando hubiere lugar a ello, otorgará a sus trabajadores el correspondiente permiso para la celebración del día de la familia. - Cuando los trabajadores se hayan desempeñado como jurados electorales o hayan ejercido el derecho al voto, el banco otorgará el correspondiente permiso. Estos últimos permisos no son acumulables por ser de origen legal diferentes. - El banco con la debida antelación, elaborará la programación junto con el trabajador para el disfrute del correspondiente permiso y la dará a conocer oportunamente. Dichos permisos por ser de origen legal no serán sometidos al cumplimiento de ninguna condición.

ARTICULO 48. VIGENCIA

Esta Convención Colectiva de trabajo tendrá una vigencia de un año contado a partir del primero (1) de enero de 2019 hasta el treinta y uno (31) de diciembre de 2019.

ARTICULO 49. NO REPRESALIAS

(...) el Banco no despedirá, sancionará ahora ni en el futuro, ni tomará represalia alguna contra los trabajadores por motivos relacionados con la presentación, defensa y tramitación del pliego de peticiones. – El Banco no adelantará ningún tipo de acción penal contra sus trabajadores, ni contra los dirigentes sindicales, ni ahora ni en el futuro, por acciones derivadas de la defensa del pliego de peticiones o de las actividades sindicales.

ARTICULO 50. COMPILACION DE NORMAS

Dentro de los sesenta días (60) siguientes a la firma de la Convención Colectiva de Trabajo, resultante del presente Pliego de Peticiones, las partes codificarán y actualizarán todas las cláusulas de la Compilación vigente para que en un solo cuerpo y texto de consulta queden reunidos todos los puntos y disposiciones vigentes. Una vez aprobada por las partes dicha codificación en un plazo de 8 días máximo, se editará por el Banco un folleto especial entregando un ejemplar a cada trabajador, mil trescientos (1.300) a ACEB, ochocientos (800) a UNEB y ochocientos (800) a SINTRABBVA.

ARTICULO 51. NORMAS FAVORABLES

Las disposiciones normativas de esta Convención se considerarán incorporadas a los contratos individuales de trabajo. Los puntos de Convenciones Colectivas, laudos arbitrales, normas prestacionales y costumbres que no hayan sido superados en todo o en parte por esta Convención, quedarán rigiendo y serán de forzosa aceptación para el Banco y solo serán tratados en el futuro para mejorarlos. Si sucediere el caso de que alguna prestación o derecho actualmente vigente beneficiare al trabajador y/o a la organización sindical, en forma o cuantía superior a la consignada en esta Convención, quedará rigiendo y será de forzosa aceptación para el Banco.

ARTICULO 52. SUSTITUCIÓN PATRONAL

En caso de la sustitución del empleador, perpetrado de acuerdo a la ley, esta acción no interrumpe, modifica ni extingue los contratos de trabajo celebrados por el sustituido. Entiéndase por sustitución toda mutación del dominio sobre la empresa, ya sea por enajenación a cualquier título, parcial o totalmente, se escinda, se fusione, se cedan los activos o pasivos o cambie la composición accionaria, los derechos legales, convencionales y consuetudinarios, individuales y colectivos de los trabajadores, al igual que los derechos de los sindicatos, continuaran vigentes y no sufrirán desmejora alguna en la nueva razón jurídica.

PARÁGRAFO

En caso de sustitución de empleadores el sustituto responderá solidariamente con el sustituido, mientras dure el proceso de mutación de dominio en todos los eventos y figuras comerciales plasmadas en el párrafo anterior y hasta que se consume la sustitución patronal. Por los derechos legales, convencionales y consuetudinarios, individuales y colectivos de los trabajadores, al igual que por los derechos de los sindicatos.

ARTICULO 53. EFECTOS TRIBUTARIOS

El Banco y los sindicatos pactantes ACEB, UNEB y SINTRABBVA, en el desarrollo de la negociación acordarán el mecanismo que permita resolver el negativo impacto tributario para los empleados por los beneficios adicionales al salario para facilitar el acceso y la concreción de los derechos.

Como puede observarse, muchos artículos pretenden actualizar los diferentes auxilios, las primas y naturalmente el salario, los otros involucran aspectos económicos grupales que se destinan para atender necesidades al conjunto de



UNIÓN NACIONAL DE EMPLEADOS BANCARIOS!

¡ Si vale la pena !

trabajadores y a sus familiares. Y los Normativos dan el efecto de estabilidad a los trabajadores a partir de puntos como Normas más Favorables, Contratos a Término Indefinido, Capacitación Obligatoria, Procedimiento Disciplinario, Campo de Aplicación, Derecho de Asociación. Entre otros que en conjunto ayudan a garantizar que los derechos se cumplan, se hagan exigibles y den mayor garantía a la estabilidad laboral.

Por lo anterior se entiende que las necesidades del trabajador de BBVA y de cualquier empresa no se atan exclusivamente al salario, de allí que los sindicatos vayamos más allá de lo netamente económico.

Durante este periodo desde el 01 de enero de 2018 hasta cuando termine el conflicto colectivo suscitado desde la presentación del pliego, la nómina de trabajadores queda congelada y nadie podrá ser despedido a no ser que medie una justa causa comprobada. Desde el pasado primero de noviembre iniciamos la etapa de arreglo directo, la cual terminara el 20 de noviembre, si en ese periodo no hay acuerdo, seguiremos negociando si hay voluntad de las partes, de lo contrario correrán los tiempos necesarios para que los trabajadores definan el futuro de sus derechos y si es necesario votaran por la Huelga, como mecanismo legal, válido y conveniente para lograr el objetivo final, es decir la firma de una nueva Convención Colectiva de Trabajo.

Aspiramos no llegar a ello, pero será la voluntad del banco, la sensatez y la realidad la que nos lleve a escalar el conflicto hasta esta instancia, nuestro objetivo es preservar los derechos, ajustar los salarios y auxilios adecuadamente, mucho más aún cuando se advierte que 2019, será un año que marcará un sobrecosto más grande para los colombianos, producto de los impuestos, la corrupción y las malas gestiones de los gobiernos, pero también por el aumento sostenido del precio del dólar que afecta los productos que importamos dentro de los que se encuentran una gran cantidad de los alimentos que hoy consumimos, entre muchos productos que hacen parte de la canasta familiar. De otra parte, tenemos las secuelas del invierno, y las que se producirán por el intenso verano proyectado que aun siendo factores naturales afectan notablemente la economía de las familias.

Como UNEB ratificamos nuestro compromiso por mantener los derechos, avanzar en los que tenemos, crear nuevos beneficios si es posible y lo más importante mantener la Convención Colectiva de Trabajo, como también discutir con la dirección, las condiciones adversas que hacen tener dificultades a los trabajadores de este banco.

En 2018 cumplimos 60 años de lucha perseverante por reivindicar los derechos de los y las trabajadoras en el BBVA y otras entidades del sector financiero, Por ello te decimos:

¡NO TE QUEDES SOLO, AFÍLIATE!

¡VIVA NUESTRO JUSTO PLIEGO DE PETICIONES!