

BANCOLOMBIA S.A.

Medellín, 2 de agosto 2021.

Señores
SINDICATO DE TRABAJADORES DE ENTIDADES FINANCIERAS - SINTRAENFI -
SR. CESAR AUGUSTO CASTAÑO VASQUEZ
PRESIDENTE
Ciudad.

Referencia: Respuesta a su derecho de petición del 2 de julio de 2021 sobre solicitud de información y cumplimiento de la convención colectiva de trabajo, de cara a los recientes cambios y modificaciones en funciones de los cargos de caja, asesoría y supernumerarios en la red de sucursales de Bancolombia S.A.

Atendiendo su comunicación, dirigida a la Vicepresidencia de Gestión Humana y a los representantes del comité de análisis y evaluación del trabajo y escalafón de Uneb y Sintrabancol, procedemos a continuación a brindar una respuesta de fondo sobre cada uno de los puntos que integran su misiva, en los siguientes términos:

Respuesta a los hechos:

- 1) Es cierto, tal y como lo anunciamos en nuestras comunicaciones corporativas en los siguientes términos:

“Vivimos en un desafío económico, tecnológico y social. Queremos conectar con nuestra mejor versión con valentía y optimismo. Con esta evolución y todo lo que hacemos cada día seguimos aportando al empleo y a la reactivación económica de la región.

Nuestra declaración, mucho más allá de un cambio estético, lo que propone es una visión de futuro en constante movimiento para nuestros clientes y para nosotros. Estamos trascendiendo, tomando decisiones que tienen un significado para nosotros que queremos compartir con las personas, y es la propuesta de asumir conversaciones que demuestran que entendemos que estamos en medio de relaciones entre seres humanos”.

- 2) Acorde con nuestro cambio de imagen corporativa también evolucionamos en la forma de prestar nuestro servicio, sin embargo, aclaramos desde ahora que estos cambios significan la adquisición de nuevos conocimientos y habilidades, sin que impliquen cambios estructurales.

- 3) Un compromiso de cada colaborador es mantenerse actualizado de los procesos, circulares, y regulaciones que aplique para el desarrollo de su cargo, siendo ello parte de la formación obligatoria que se acuerda conjuntamente como obligación del trabajador desde la suscripción del contrato de trabajo, en los siguientes términos:

“Mantenerse permanentemente actualizado sobre toda información que guarde relación con su cargo, prestando especial atención a aquella suministrada por EL EMPLEADOR a través de diferentes medios, tales como: carteleras, sistemas electrónicos, audiovisuales, boletines, manuales y demás medios de comunicación”

En el caso particular, los cargos de nuestros colaboradores continuarán desarrollando su objeto principal, independientemente que lleguen a realizar nuevas actividades, sin que ello implique una modificación sustancial que genere aumento salarial pues la actividad se realizará dentro del marco del contrato de trabajo.

- 4) Este numeral contiene diversas afirmaciones que procedo a contestar en el mismo orden en que fueron formuladas, así:

Desde siempre en el grupo Bancolombia promovemos una cultura con enfoque Humano de desempeño extraordinario. Hoy más que nunca este enfoque es vigente dados los retos que propone el contexto nacional e internacional para crecer, manteniendo la sostenibilidad de la organización, lograr la lealtad y preferencia de nuestros clientes, desarrollar la cultura y el talento para la competitividad y lograr el bienestar de todos.

Es así como el marco cultural de movimiento B que consta de 6 rasgos, que vistos de manera integral nos invitan a ser honestos, coherentes y rectos, actuando con empatía y respeto promoviendo el bienestar de las personas para lograr el desempeño extraordinario.

Los 6 rasgos tienen comportamientos que promovemos y comportamientos que no toleramos, y al decir que no toleramos nos referimos a que nos hacemos cargo de tener las conversaciones necesarias y actuar cuando, por ejemplo, una persona tiene un desempeño que no es el esperado. ¿Y cómo lo hacemos? Nuestros líderes, apoyados en las definiciones de Líder B conocen a las personas a su cargo, su potencial y demuestran empatía al reconocer lo que les afecta en su cotidianidad, para así facilitar que se hagan cargo de su propio desarrollo con autonomía y responsabilidad. También abordan conversaciones francas cuando los empleados incurren de manera reiterada en faltas, errores, u omiten procesos o políticas, o incumplen sus compromisos, siempre dentro del marco legal colombiano, el Reglamento Interno de Trabajo y los procesos definidos en la Convención Colectiva de Trabajo.

Frente a su inconformidad de la utilización del término “mediocre”, éste hace referencia a un comportamiento propio del ser, que la propia Real academia de la Lengua define “*De calidad media*”, y que no lo interpretamos como un descalificativo.

- 5) En efecto, eso indica la norma convencional y el banco ha sido respetuoso de ella.

Respuesta a las peticiones:

- 1) En el capítulo anterior se brindó respuesta de fondo a cada hecho.
- 2) Como se indicó en la respuesta a los hechos, dentro de nuestra renovación de la red de sucursales, algunos cargos asumirán algunas actividades sin que ello modifique la esencia principal de su labor, por ejemplo, el cajero seguirá operando la caja de la Sucursal indistintamente que pueda potencializar nuevos procesos o competencias, todo ello con el acompañamiento del banco y respetando su jornada laboral y bienestar.
- 3) Bancolombia siempre ha sido una empresa reconocida por marcar tendencia en el sistema financiero, dado que vivimos en un mundo que día a día evoluciona con los avances tecnológicos y sociales, por ello, para poder ser sostenibles en el tiempo debemos ir a la misma velocidad que el mundo nos impone; acorde con ello, entenderán que los proyectos (incluidos sus documentos, procesos, perfiles, y en general todo lo que lo componen), que tenemos actualmente en desarrollo son confidenciales, hace parte de nuestra estrategia corporativa, por lo que su petición no puede ser atendida de manera favorable.
- 4) Somos un equipo que suma esfuerzos por alcanzar resultados extraordinarios, y la motivación y entusiasmo de nuestros colaboradores por estos nuevos retos ha sido expresada en diversas oportunidades, pues, perciben este cambio como una oportunidad para desarrollar nuevas competencias y conocimientos, cualquier incumplimiento será analizado individualmente.
- 5) Sobre este punto, nos remitimos a lo indicado en el párrafo final de la respuesta suministrada en el numeral 4 a los hechos de su petición.
- 6) No conocemos de ningún documento emitido por la Organización que contengan términos encaminados a “constreñir” al trabajador; por lo que solicitamos se sirvan puntualizar a cuál hacen referencia puntualmente para que sea evaluado.
- 7) Nuevamente nos remitimos a lo indicado en el párrafo final de la respuesta suministrada en el numeral 4 de los hechos de su petición. Aclaramos que al ser una interpretación de carácter subjetiva no consideramos que conlleve un irrespeto o sea lesiva para el colaborador, pues no se hace referencia a una persona en particular sino a la descripción de una conducta.

- 8) Reiteramos que al tratarse de documentos que hacen parte de un proyecto que tenemos actualmente en desarrollo, revisten un carácter de confidenciales, por lo que su petición no puede ser atendida de manera favorable.
- 9) Es pertinente aclarar que cuando la norma hace relación a las organizaciones sindicales lo hace particularmente a aquellas que componen el Comité de Escalafón, de la cual Sintraenfi no es parte. Actualmente en cumplimiento de esta norma se está evaluando la evolución de los cargos con aquellas.
- 10) Como se indicó en el numeral anterior, actualmente el Comité de Escalafón adelanta la revisión de los cargos dado el proyecto de renovación de la red comercial.
- 11) No tenemos registro reciente de esa situación, sin embargo, fundamentados en nuestro dialogo social hemos podido llegar a consensos entre las partes intervinientes.

En los anteriores términos damos respuesta de fondo a su petición.

Atentamente.

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'F. Aguilar', enclosed within a large, loopy oval scribble.

FRANCISCO JAVIER AGUILAR MAYA
Gerente Relaciones Laborales