

SOPORTES

 Bancolombia

2022



DERECHO DE PETICIÓN

Cómite de Análisis y
Evaluación del Trabajo y
Escalafón en Bancolombia S.A

Bogotá D.C., 02 de julio del 2021

Señores:

**REPRESENTANTES COMITÉ DE ANÁLISIS Y EVALUACIÓN DEL TRABAJO Y ESCALAFÓN
BANCOLOMBIA S.A.**

**REPRESENTANTES COMITÉ DE ANÁLISIS Y EVALUACIÓN DEL TRABAJO Y ESCALAFÓN
SINTRABANCOL**

**REPRESENTANTES COMITÉ DE ANÁLISIS Y EVALUACIÓN DEL TRABAJO Y ESCALAFÓN
UNEB**

**VICEPRESIDENCIA DE GESTIÓN HUMANA
BANCOLOMBIA S.A**

**REF: DERECHO DE PETICIÓN ARTICULO 23 CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE
COLOMBIA**

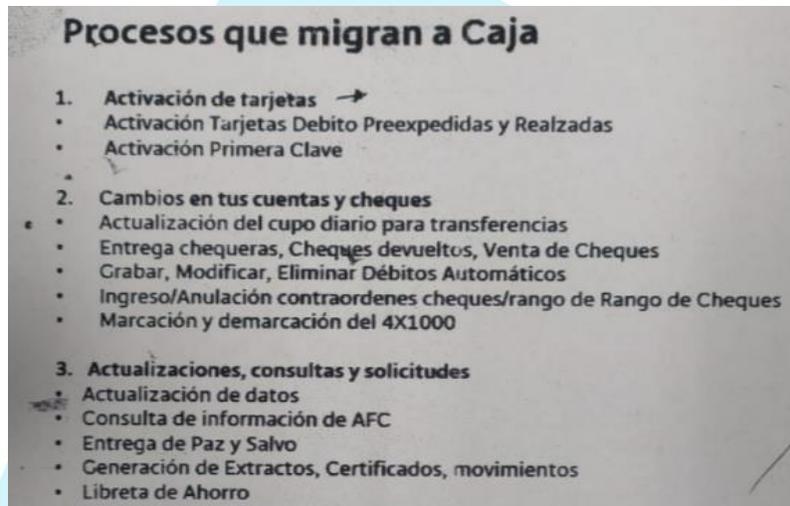
**ASUNTO: SOLICITUD DE INFORMACIÓN Y CUMPLIMIENTO DE LA CONVENCION
COLECTIVA DE TRABAJO, DE CARA A LOS RECIENTES CAMBIOS Y
MODIFICACIONES EN FUNCIONES DE LOS CARGOS DE CAJA, ASESORIA Y
SUPERNUMERARIOS EN LA RED DE SUCURSALES DE BANCOLOMBIA S.A.**

El Sindicato de trabajadores de entidades financieras **SINTRAENFI**, bajo el amparo del Derecho Fundamental de Petición establecido en el artículo 23 de la Constitución Política de Colombia, acude ante ustedes, debido a la información recibida por los trabajadores y la cual conduce a ciertos cambios que se vienen presentando en BANCOLOMBIA S.A, no solo en cuanto a su imagen corporativa sino al interior del mismo y solicitamos sean resueltas diversas inquietudes que pondremos en conocimiento de ustedes de la siguiente manera:

HECHOS:

1. Conocemos que, en el mes de abril de 2021, BANCOLOMBIA S.A transformó su imagen y esto derivó en transformaciones organizacionales.
2. Dicho lo anterior, conocimos también la intención de realizar cambios internos en las oficinas, refiriéndonos puntualmente a la sumatoria de funciones para los

trabajadores operativos de las mismas; exigiéndoles presuntamente asumir oficios del área comercial, sin que por ello reciban reconocimiento económico o ascenso en el escalafón, como se aprecia en la siguiente imagen adjunta enviada a los diferentes trabajadores de las sucursales (cajeros).



3. Así mismo nos informan, que BANCOLOMBIA S.A fijo la obligatoriedad de realizar ciertos cursos para el cambio de rol en los cajeros, sin que por ello medie ningún tipo de acuerdo o reforma de su contrato laboral para modificar su asignación salarial mensual al que tendrían derecho los trabajadores. A su vez es necesario recalcar: si la empresa realiza cambios organizacionales y ello implica un cambio en funciones, es necesario hacer también cambio de contrato para dejar constancia del hecho, lo que también implicaría un aumento salarial, teniendo en cuenta las nuevas funciones comerciales.
4. Por otro lado, fuimos notificados sobre la nueva directriz enviada desde la Vicepresidencia de Gestión Humana, llamada “El desempeño Extraordinario”



Donde notamos con gran preocupación la presión ejercida sobre los trabajadores al imponer el cumplimiento de compromisos y/o resultados, que se encuentran tácitamente prohibidos en nuestra convención colectiva de trabajo 2014 - 2017 que expresa lo siguiente:

ARTÍCULO 29.- PLAN DE GESTIÓN COMERCIAL Para los cargos del escalafón no existirán actas de compromiso sobre cumplimientos de metas o productividad ya que los mismos se rigen por las funciones definidas por el Comité de Análisis y Evaluación del Trabajo.

Importante es mencionar también, el léxico tan desafortunado que emplearon al tildar al trabajador de "mediocre", término que resulta peyorativo, despectivo, ofensivo e insultante, más aún para aquellos compañeros que no puedan tener su desempeño al cien por ciento, a sabiendas que puede existir una disminución en su capacidad laboral, ya sea por enfermedad, descenso en la misma por la edad u otra circunstancia. Recordemos que la comunicación efectiva y respetuosa en el lugar de trabajo es un acto de equilibrio, dignidad y tolerancia, eliminar el lenguaje ofensivo del lugar de trabajo mejora el éxito y la satisfacción de los empleados significativamente; creemos que el principal pilar para sostener cualquier tipo de convivencia pacífica es tener respeto hacia los demás sin importar su posición, es así que rechazamos este tipo de lenguaje ofensivo y excluyente que va en contravía de los códigos y reglas de convivencia que ustedes mismos redactan y elaboran.

5. El Artículo 24° COMITÉ DE ANÁLISIS Y EVALUACIÓN DEL TRABAJO Y ESCALAFÓN. ((Artículo 24° Convención Colectiva 2003-2005) Vigente para los sindicatos SINTRAENFI, UNEB y SINTRABANCOL.

Establece:

“El Comité de Análisis y Evaluación del Trabajo y Escalafón conformado en la Convención Colectiva 1999 2001 estará compuesto por cuatro (4) miembros, con sus respectivos suplentes, quienes deberán ser empleados del BANCO, así: dos (2) representantes del BANCO y dos (2) representantes de las organizaciones sindicales designados así: uno (1) por la Junta Directiva Nacional de SINTRABANCOL o quien haga sus veces en caso de fusión sindical y otro por el Comité Nacional de Empresa de UNEB y se reunirá por lo menos una vez al mes.

El Comité tendrá como funciones permanentes:

- 1- Decidir sobre la unificación de las reglamentaciones vigentes en materia de escalafón. Por lo tanto, el Comité podrá modificar o suprimir las disposiciones anteriores a la Convención Colectiva 1999–2001, en materia de reglamentación de escalafón, expedidas en desarrollo de acuerdos convencionales, laudos arbitrales, actas, circulares, cartas-circulares, etc. acordadas por los sindicatos Sintrabancol y Uneb (antes Adebic) con los Banco de Colombia y Banco Industrial Colombiano respectivamente.

Este Comité decidirá sobre los siguientes temas:

- A.** Normas para una correcta aplicación del escalafón.
- B.** Período de observación.
- C.** Reemplazo de cargo superior.
- D.** Entrenamiento y capacitación.
- E.** Tabla de reemplazos.
- F.** Régimen de concursos de vacantes.
- G.** Supernumerarios.
- H.** Reclasificación de cargos (cambio de nivel).
- I.** Normas de administración de personal.

Aquellas normas de reglamentación del escalafón sobre las cuales no se llegue a acuerdo para incluir en la nueva reglamentación cobijarán únicamente a la

población aplicable. Así, las normas sobre escalafón provenientes del Banco de Colombia sólo cobijarán a los empleados amparados provenientes de dicho banco y las provenientes de convenciones o laudos anteriores del Banco Industrial Colombiano sólo cobijarán a los empleados que tengan la calidad de escalafonados y que provengan de dicho banco.

- A.** Implantar un sistema de valoración de cargos por el método de asignación de puntos.
- B.** Analizar en forma permanente los cargos, sus funciones y establecimiento de la importancia relativa que existe entre ellos.
- C.** Definir el número de niveles del escalafón.
- D.** Definir la curva salarial y el establecimiento de los sueldos mínimos y máximos por cada nivel, entendiendo que ningún trabajador podrá estar con un sueldo inferior al mínimo del nivel en que se encuentra el cargo que desempeña.
- E.** Calificar cada cargo y ubicarlo dentro de un nivel.
- F.** Capacitar a los integrantes del comité en el manejo del sistema.
- G.** Elaborar reglamentaciones que garanticen el adecuado mantenimiento y actualización de los registros y controles que deba llevar EL BANCO, relativos a la notificación de funciones, cambios de cargos, traslados, ascensos, descensos, etc. y formulará recomendaciones sobre necesidades de capacitación al personal.
- H.** Elaborar y acordar su propio reglamento (periodicidad de las reuniones ordinarias y extraordinarias, lugar y horarios de las mismas, etc.). Las decisiones adoptadas por la comisión no tendrán validez si por lo menos uno de los miembros designados por los sindicatos no asiste a la correspondiente reunión. Las conclusiones del Comité constarán en actas firmadas por los miembros del Comité y serán de estricto cumplimiento para las partes.
- I.** Elaborar reglamentación sobre movimientos que se consideren ascensos del personal.

EL BANCO comunicará oportunamente a las organizaciones sindicales los cargos

creados y las funciones de los mismos, o las modificaciones que juzgue necesarias hacer a los existentes. Posteriormente, el Comité adoptará en forma definitiva las funciones respectivas.

Lo anterior no impide el ejercicio de los cargos mientras el Comité resuelve sobre el particular."

En virtud de lo anteriormente expuesto, hacemos las siguientes:

PETICIONES

- 1.** Pedimos una respuesta de fondo, a cada una de las situaciones descritas en este documento.
- 2.** Respetuosamente solicitamos una explicación del por qué, se realizaría la modificación o adición de funciones a los trabajadores operativos de las sucursales especialmente con los cargos relacionados con la actividad de caja sin que por ello se genere presuntamente modificación de su contrato de trabajo, ascenso o el pago proporcional por las nuevas obligaciones asignadas por el banco.
- 3.** Solicitamos conocer el manual de funciones de los cargos operativos de las sucursales y sus futuras modificaciones, así como de los nuevos cambios propuestos en general para los trabajadores en BANCOLOMBIA SA.
- 4.** Queremos saber qué consecuencias conllevaría el incumplimiento de estas nuevas funciones por parte de los trabajadores que se reúsen a ejecutarlas.
- 5.** Requerimos saber bajo qué análisis, presupuesto, disposición legal, o estudio realizado, se amparan para calificar de "**mediocre**" a un trabajador por el incumplimiento presuntamente de metas comerciales, compromisos y resultados, cuando la decisión final es de un tercero el cual, de acuerdo a sus necesidades y posibilidades es quien acepta o no las condiciones de los productos o servicios ofrecidos por el banco.
- 6.** Demandamos de manera perentoria eliminar y retirar actas, compromisos y

demás documentos que constriñan al trabajador para el cumplimiento de metas comerciales, toda vez que nuestra convención colectiva de trabajo 2014 – 2017 en su artículo 29° lo prohíbe.

7. Así mismo solicitamos el retiro o modificación de la pauta “*El desempeño Extraordinario*” y/o sea remplazado utilizando lenguaje respetuoso, incluyente evitando ofensas y palabras discriminatorias.
8. Requerimos las actas del “**COMITÉ DE ANÁLISIS Y EVALUACIÓN DEL TRABAJO Y ESCALAFÓN**”, donde se aprobaron los cambios descritos en este comunicado.
9. Tal como reza el Artículo 24° COMITÉ DE ANÁLISIS Y EVALUACIÓN DEL TRABAJO Y ESCALAFÓN. ((Artículo 24° Convención Colectiva 2003-2005) Vigente para los sindicatos SINTRAENFI, UNEB y SINTRABANCOL: “**EL BANCO comunicará oportunamente a las organizaciones sindicales los cargos creados y las funciones de los mismos**”, como organización sindical que afilia a una gran cantidad de empleados y que además el laudo arbitral del 2017 nos fueron otorgadas las garantías de continuidad de normas convencionales, solicitamos las comunicaciones que debieron ser remitidas a SINTRAENFI con los cambios en funciones, cargos creados y demás actas de dicho comité, en las cuales se adoptaron cambios al escalafón o funciones en los cargos de sucursales.
10. Dentro de las funciones del COMITÉ DE ANÁLISIS Y EVALUACIÓN DEL TRABAJO Y ESCALAFÓN, se encuentran: “...G. *Elaborar reglamentaciones que garanticen el adecuado mantenimiento y actualización de los registros y controles que deba llevar EL BANCO, relativos a la notificación de funciones, cambios de cargos, traslados, ascensos, descensos, etc. y formulará recomendaciones sobre necesidades de capacitación al personal. H. Elaborar y acordar su propio reglamento (periodicidad de las reuniones ordinarias y extraordinarias, lugar y horarios de las mismas, etc.). Las decisiones adoptadas por la comisión no tendrán validez si por lo menos uno de los miembros designados por los sindicatos no asiste a la correspondiente reunión. Las conclusiones del Comité constarán en actas firmadas por los miembros del Comité y serán de estricto cumplimiento para las partes...*”, teniendo en cuenta las funciones descritas solicitamos las reglamentaciones descritas, actas, compromisos, registros y demás compromisos en los cuales se acordó entre las partes las modificaciones a las funciones de

cualquier cargo dentro de BANCOLOMBIA S.A.

- 11.** Requerimos, se nos informe cuando el COMITÉ DE ANÁLISIS Y EVALUACIÓN DEL TRABAJO Y ESCALAFÓN, no llega a un acuerdo por mayoría, ya que su numero de participantes es de 4 (cuatro), como se desempata una votación en la que se encuentra el destino de los cargos y funciones de cientos de empleados.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

1. Artículo 25 Constitución Política De Colombia.
2. Sentencia T-174/97 Derecho al trabajo en condiciones dignas y justas.
3. Convención Colectiva De Trabajo 2014-2017.

NOTIFICACIONES

Calle 11 No. 8 – 54 Oficina 704 Edificio LATUF – Bogotá D. C, -
juridico@sintraenfi.org - info@sintraenfi.org

Teléfonos: local (1) 2844913 – móviles 3133204200-3183605208.

Atentamente,

**JUNTA DIRECTIVA NACIONAL
SINTRAENFI**


CÉSAR AUGUSTO CASTAÑO VÁSQUEZ
Presidente

Copia: Trabajadores Bancolombia S.A – Red de Sucursales, Ministerio de Trabajo, Confederación de Trabajadores de Colombia C.T.C, Organización Internacional del Trabajo O.I.T



RESPUESTA BANCOLOMBIA

SINTRAENFI - Comité Escalafon Agosto
2021

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 los 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.



FRANCISCO JAVIER AGUILAR MAYA
Gerente Relaciones Laborales



RESPUESTA SINTRABANCOL

Derecho de Petición SINTRAENFI





Señor

CÉSAR AUGUSTO CASTAÑO VÁSQUEZ

Presidente

SINDICATO DE TRABAJADORES DE ENTIDADES FINANCIERAS -
SINTRAENFI

REFERENCIA: CONTESTACION A DERECHO DE PETICIÓN

Reciba un cordial saludo de parte de SINTRABANCOL, de acuerdo con su solicitud nos permitimos contestar a sus requerimientos de manera puntual y de fondo como se expone a continuación.

Sobre la primera petición, nos permitimos manifestar que al contener la solicitud hechos atribuidos a terceros -BANCOLOMBIA-, debe ser el Banco quien afirme o apruebe las situaciones que se le adjudican. En todo caso, es cierto el contenido y vigencia del artículo 24 de la Convención Colectiva 2003-2005 que, regula el Comité de Análisis y Evaluación del Trabajo y Escalafón.

En cuanto a la segunda solicitud y teniendo en cuenta que, conforme al artículo 23(b) del Código Sustantivo del Trabajo, es el empleador quien define las condiciones de tiempo, modo y lugar de la ejecución de las funciones contratadas, consideramos que las razones y fundamentos de la modificación de las funciones aducidas debe ser otorgada por BANCOLOMBIA.

Sobre la tercera y décima petición, nos encontramos en la imposibilidad de entrega de la documental solicitada, pues esta se encuentra por ahora bajo el manejo de BANCOLOMBIA. En cuanto a la cuarta solicitud, observamos que la Entidad que se encuentra en la capacidad para otorgar respuesta al interrogante es BANCOLOMBIA en calidad de empleador, pues los Representantes de SINTRABANCOL en el Comité de Análisis y Evaluación del Trabajo y Escalafón no ostentamos la competencia de aplicar o prever consecuencias que conllevaría un presunto incumplimiento de funciones.

SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DEL GRUPO BANCOLOMBIA

Carrera 18 No.32 A -53 • PBX: 2456880 • Telefax: 2329118 • Bogotá, D.C., - Colombia

E-mail: info@sintrabancol.org • www.sintrabancol.org

Afiliado a la CENTRAL UNITARIA DE TRABAJADORES - CUT

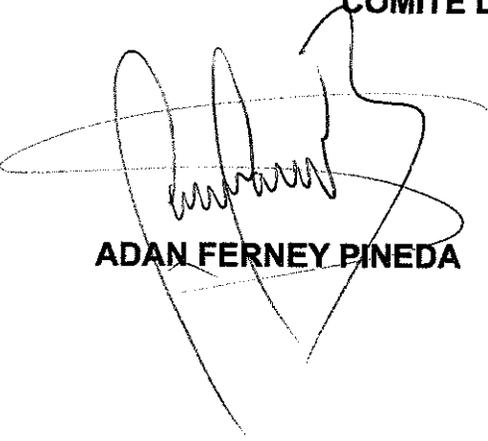
En respuesta la solicitud número cinco y seis, en ningún momento los Representantes de SINTRABANCOL al Comité de Análisis y Evaluación del Trabajo y Escalafón hemos calificado nuestro trabajo o el de nuestros compañeros como mediocre, por tanto, la eliminación o rectificación de la expresión señalada debe realizarse por parte de la Entidad que suscribió el documento, en donde se señala contener un lenguaje irrespetuoso, discriminatorio y ofensivo.

En cuanto a la octava petición, nos permitimos informar que en la actualidad no se encuentran aprobadas las Actas de Análisis y Evaluación del Trabajo y Escalafón. Sobre la novena petición, consideramos que la comunicación aludida no está bajo la responsabilidad de SINTRABANCOL, por tanto es BANCOLOMBIA quien debe dar una respuesta puntual y de fondo sobre la petición realizada por SINTRAENFI. Finalmente, en respuesta a la última solicitud, anunciamos que ante el escenario propuesto buscamos un acuerdo mediante estrategias de conceso.

De antemano, agradecemos la confianza depositada en esta Organización y esperamos atender su petición, del mismo modo quedamos atentos a cualquier inquietud adicional.

Cordialmente,

COMITÉ DE ESCALAFON SINTRABANCOL


ADAN FERNEY PINEDA


LUIS ENRIQUE LARA TORRES



RESPUESTA UNEB

Derecho de Petición SINTRAENFI



Señor,

CÉSAR AUGUSTO CASTAÑO VÁSQUEZ

Presidente

SINDICATO DE TRABAJADORES DE ENTIDADES FINANCIERAS -
SINTRAENFI

REFERENCIA: CONTESTACION A DERECHO DE PETICIÓN

Reciba un cordial saludo de parte de la UNION NACIONAL DE EMPLEADOS BANCARIOS "UNEB", de acuerdo con su solicitud nos permitimos contestar a sus requerimientos de manera puntual y de fondo como se expone a continuación.

Sobre la primera petición, nos permitimos manifestar que al contener la solicitud hechos atribuidos a terceros -BANCOLOMBIA-, debe ser el Banco quien afirme o apruebe las situaciones que se le adjudican. En todo caso, es cierto el contenido y vigencia del artículo 24 de la Convención Colectiva 2003-2005 que, regula el Comité de Análisis y Evaluación del Trabajo y Escalafón.

En cuanto a la segunda solicitud y teniendo en cuenta que, conforme al artículo 23(b) del Código Sustantivo del Trabajo, es el empleador quien define las condiciones de tiempo, modo y lugar de la ejecución de las funciones contratadas, consideramos que las razones y fundamentos de la modificación de las funciones aducidas debe ser otorgada por BANCOLOMBIA.

Sobre la tercera y décima petición, nos encontramos en la imposibilidad de entrega de la documental solicitada, pues esta se encuentra por ahora bajo el manejo de BANCOLOMBIA. En cuanto a la cuarta solicitud, observamos que la Entidad que se encuentra en la capacidad para otorgar respuesta al interrogante es BANCOLOMBIA en calidad de empleador, pues los Representantes de UNEB, en el Comité de Análisis y Evolución del Trabajo y Escalafón no ostentamos la competencia de aplicar o prever consecuencias que conllevaría un presunto incumplimiento de funciones.



UNIÓN NACIONAL DE EMPLEADOS BANCARIOS

Personería Jurídica 1503 de octubre de 1958 RUT - NIT 860.034.372-1
Sindicato de Primer Grado y de Industria al Servicio de los Trabajadores del Sector Financiero Colombiano
JUNTA DIRECTIVA NACIONAL

En respuesta la solicitud número cinco y seis, en ningún momento los Representantes de UNEB al Comité de Análisis y Evolución del Trabajo y Escalafón hemos calificado nuestro trabajo o el de nuestros compañeros como mediocre, por tanto la eliminación o rectificación de la expresión señalada debe realizarse por parte de la Entidad que suscribió el documento, en donde se señala contener un lenguaje irrespetuoso, discriminatorio y ofensivo.

En cuanto a la octava petición, nos permitimos informar que en la actualidad no se encuentran aprobadas las Actas de Análisis y Evaluación del Trabajo y Escalafón. Sobre la novena petición, consideramos que la comunicación aludida no está bajo la responsabilidad de UNEB, por tanto es BANCOLOMBIA quien debe dar una respuesta puntual y de fondo sobre la petición realizada por SINTRAENFI.

Finalmente, en respuesta a la última solicitud, anunciamos que ante el escenario propuesto buscamos un acuerdo mediante estrategias de consenso.

De antemano, agradecemos la confianza depositada en esta Organización y esperamos atender su petición, del mismo modo quedamos atentos a cualquier inquietud adicional.

Cordialmente,

JUNTA DIRECTIVA NACIONAL



SOFIA TRINIDAD ESPINOSA ORTIZ
Presidenta



ACTA No 46

Comité de Escalafón Final

COMITÉ DE ANÁLISIS Y EVALUACIÓN DEL TRABAJO Y ESCALAFÓN

ACTA No. 46

| | | |
|-------------|-----------------------------|----------------|
| Asistentes: | Stella Jaramillo Serna | - Bancolombia |
| | Francisco Aguilar Maya | - Bancolombia |
| | Diana María Giraldo Mejía | - Bancolombia |
| | Nicolás Acevedo Cuartas | - Uneb |
| | Maribel Ruiz Pavón | - Uneb |
| | Ferney Pineda Bonilla | - Sintrabancol |
| | Luis Enrique Lara Torres | - Sintrabancol |
| Invitados: | Claudia María Posada | - Bancolombia |
| | Gustavo Adolfo Narvaez Kuri | - Bancolombia |
| | María Isabel Lopez Mejía | - Bancolombia |

En la ciudad de Medellín, a los 13 días del mes de diciembre de 2021, se reunió el Comité de Análisis y Evaluación del Trabajo y Escalafón, para analizar los principales cambios que hasta ahora se han presentado en la red de sucursales fruto del proyecto de Renovación de la Red.

Una vez analizados los mismos, el comité acuerda lo siguiente:

1. Este es un acuerdo integral, en el cual se definen todos y cada uno de los asuntos tratados en el comité, como se indica a continuación.
2. Se analizó la evolución de los siguientes cargos:
 - a. Cajero y Cajero Principal: luego de presentar la evolución en las funciones de estos cargos, teniendo en cuenta cambios en el comportamiento del cliente, la mayor utilización de canales digitales, la disminución de transacciones en la caja física, entre otros, las partes acuerdan ajustar las funciones de dichos cargos según lo presentado y discutido en el comité, funciones que quedan registradas en el documento de descripción de cargo y que se anexan a la presente acta. Las partes acuerdan ratificar el nivel o categoría de dichos cargos en el mapa de cargos operativos de la organización así:

| | |
|------------------------|---------|
| Cajero: | Nivel 5 |
| Cajero Supernumerario: | Nivel 6 |
| Cajero Principal: | Nivel 7 |

- b. Igualmente, se acuerda modificar las denominaciones de los siguientes cargos, así:

| Denominación Anterior | Nueva denominación |
|-----------------------|------------------------------------|
| Cajero | Asesor de Servicios |
| Cajero Supernumerario | Asesor de Servicios Supernumerario |
| Cajero Principal | Asesor de Servicios Principal |

Los cambios de denominación no afectan los beneficios convencionales aplicables a estos cargos.

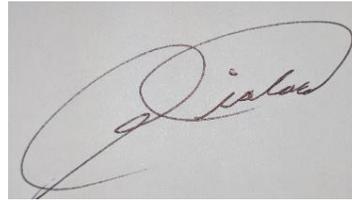
3. Se eliminará el cargo de Auxiliar Integral de Servicios del escalafón, en la medida en que las funciones que realizaba este cargo pasaron al cargo de Asesor de Servicio y quienes actualmente ocupan estos cargos, conservarán dicha denominación hasta tanto sean nombrados en otros cargos.
4. Se acuerda crear los siguientes cargos en el escalafón:
 - a. Asesor Línea de Negocio, el cual cumplirá funciones de servicio y operativas en las unidades de negocio. Nivel acordado: nivel 5 del escalafón.
 - b. Asesor de Servicio Integral, cuyas funciones quedan definidas en la descripción del cargo, que se anexa a la presente acta. Nivel acordado: nivel 7 del escalafón.
5. Ajuste del cargo de Asesor Integral II: Las partes acuerdan:
 - a. Eliminar el cargo de Asesor Integral II, para evolucionar la denominación de este cargo y dar identidad en el escalafón a las diferentes tipologías de Asesor Comercial, así:
 - Asesor Comercial Multisegmento
 - Asesor Comercial Pyme
 - Asesor Comercial PAMSe acuerda la ubicación de estos cargos en el nivel 8 del escalafón.
 - b. Mientras el empleado esté nombrado en los cargos de Asesor Comercial Pyme o de Asesor Comercial Móvil (PAM), el Banco entregará un reconocimiento económico constitutivo de salario; este reconocimiento económico empezará a aplicarse a partir del primero de enero del año 2022 por valor de \$128.000 mensuales, pagadero mes vencido. Este valor se ajustará el 1 de noviembre de cada año, de acuerdo con el porcentaje de incremento salarial definido en la convención colectiva.
 - c. Dado que es necesario adecuar los sistemas del Banco y realizar los nombramientos de los empleados en los distintos cargos del escalafón, el primer reconocimiento será pagado con la nómina del 15 de marzo de 2022, la cual incluirá los reconocimientos de los meses de enero y febrero; a partir de la primera quincena del mes de abril se pagará el reconocimiento correspondiente al mes de marzo y así sucesivamente.
 - d. Este reconocimiento se pagará exclusivamente mientras el empleado esté nombrado en el cargo de Asesor Pyme o Asesor Móvil (PAM), sin descontar ausencia alguna. Cuando el empleado cambie de cargo, este reconocimiento económico se le eliminará.
 - e. Igualmente, mientras los empleados estén desempeñando el Cargo de Asesor Pyme el Banco entregará un auxilio de transporte, no constitutivo de salario, para el desempeño de sus funciones, así:
 - Empleados que laboran en la ciudad de Bogotá un auxilio de \$175.000 pesos mensuales.
 - Empleados que laboran en otras ciudades un auxilio de \$100.000 pesos mensuales.
 - f. Para aquellos empleados que desempeñan los cargos de Asesor Pyme o Asesor PAM, el Banco definirá un plan celular corporativo, no constitutivo de salario, y asumirá el costo de dicho plan celular; en ningún caso el banco asumirá el valor del equipo, el cual será asumido íntegramente por el empleado.
 - g. Adicionalmente, se acuerda que los cargos de Asesor de Servicio y Asesor de Línea de Negocio, ubicados en el nivel quinto del escalafón no tendrán funciones de venta directa; lo anterior no impide ejercer la labor de referir.
 - h. El empleado firmará adición al contrato donde acepta los términos antes indicados, requisito para proceder a entregar el reconocimiento y los beneficios indicados en este numeral.

- 6. El Banco se compromete a realizar la notificación y entrega de funciones a los empleados que se encuentren desempeñando estos cargos.

Por UNEB,

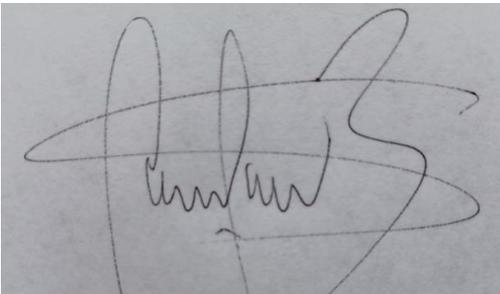


Maribel Ruiz Pavón



Nicolás Acevedo Cuartas

Por SINTRABANCOL,



Ferney Pineda Bonilla



Luis Enrique Lara Torres

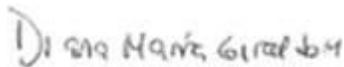
Por BANCOLOMBIA,



Stella Jaramillo Serna



Francisco Aguilar Maya



Diana Maria Giraldo Mejia



ESCALAFÓN 2021-2022

Ajustada Enero 2022

NIVEL I

| | Tiempo Completo |
|--|------------------|
| Bancolombia | 1,749,637 |
| Banco de Colombia | 1,494,918 |
| Auxiliar de Archivo Aseador Conductor Recepcionista | |

NIVEL II

| | Tiempo Completo |
|---|------------------|
| Bancolombia | 1,828,978 |
| Banco de Colombia | 1,561,730 |
| Informador de Servicios Direccionador Auxiliar de Procesos Semidiurnos III Auxiliar de Ccio. Internacional III | |

NIVEL III

| | Tiempo Completo |
|---|------------------|
| Bancolombia | 1,908,317 |
| Banco de Colombia | 1,632,719 |
| Auxiliar de Departamento II Auxiliar de Ventas Auxiliar de Verificación Auxiliar de Procesos Semidiurnos II Auxiliar de Remesas II Auxiliar de Imágenes II | |

NIVEL IV

| | Tiempo Completo |
|---|------------------|
| Bancolombia | 2,108,747 |
| Banco de Colombia | 1,799,816 |
| Secretaria II Enlace Operativo Auxiliar de Ccio. Internacional II Auxiliar de Producción II Auxiliar de Cobranzas Auxiliar de Fiduciaria | |

NIVEL V

| | Tiempo Completo |
|---|------------------|
| Bancolombia | 2,346,765 |
| Banco de Colombia | 2,004,357 |
| Auxiliar de Imágenes I Auxiliar Integral de Servicios Cajero Auxiliar de Procesos Semidiurnos I Secretaria Supernumeraria Gestor Comercial | |

NIVEL VI

| | Tiempo Completo |
|--|------------------|
| Bancolombia | 2,584,783 |
| Banco de Colombia | 2,208,964 |
| Auxiliar de Ccio. Internacional I Operador Integral de Caja Auxiliar de Departamento I Auxiliar de Efectivo I Secretaria I Auxiliar de Tesorería I Cajero Supernumerario | |

NIVEL VII

| | Tiempo Completo |
|--|------------------|
| Bancolombia | 2,822,804 |
| Banco de Colombia | 2,413,579 |
| Supernumerario de Ccio. Internacional Supernumerario Cajero Integral Nova Auxiliar Administrativo Auxiliar de Procesos Diurnos I Cajero Principal | |

NIVEL VIII

| | Tiempo Completo |
|---|------------------|
| Bancolombia | 3,102,579 |
| Banco de Colombia | 2,651,596 |
| Asesor de Ccio. Internacional Asesor Integral II Nova Operador de Control Asesor Comercial Coordinador de Horario Extendido | |

NIVEL IX

| | Tiempo Completo |
|--|------------------|
| Bancolombia | 3,440,810 |
| Banco de Colombia | 2,939,721 |
| Asesor Integral I Nova Ejecutivo Junior Coordinador de Procesos Ciud. Intermedias Coordinador de Procesos Diurnos | |

- El incremento mínimo en el escalafón de un nivel inferior a uno superior debe ser: **\$198.848**
- Mientras un empleado ocupe los cargos de Asesor Pyme o Asesor Móvil, tendrá un reconocimiento económico mensual de **\$128.000** constitutivo de salario.
- Banco de Colombia: Anteriores trabajadores del Banco de Colombia.

Este documento es confidencial, se prohíbe su divulgación

Elaborado por Gerencia Compensación e Incentivos. Enero de 2021

**Este documento sustituye el anterior escalafón de cargos cuya vigencia era de nov 1 de 2021 a oct 31 de 2022*