

VUELVE Y JUEGA NUEVAMENTE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN BANCOLOMBIA 2026

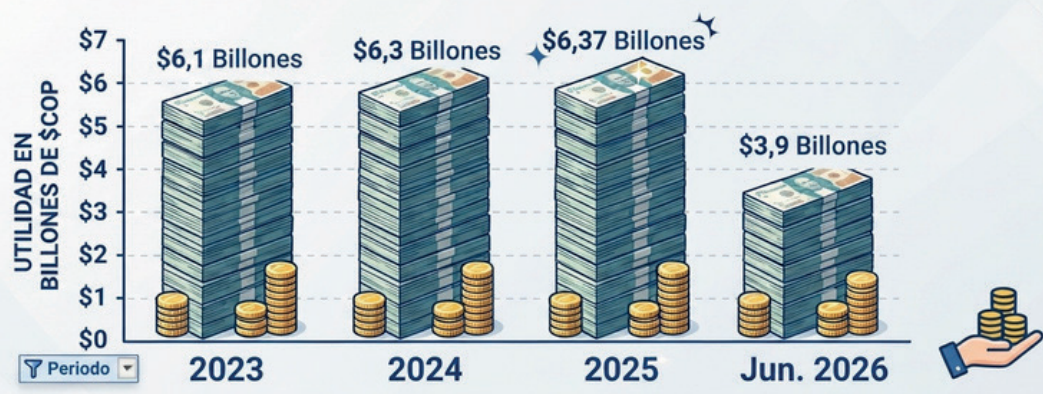
¡TU TRABAJO, TU SALARIO, TU TIEMPO, TU SALUD, TU FAMILIA Y TU BIENESTAR LABORAL HACEN PARTE DE NUESTRA LUCHA SINDICAL!

Entre mediados de este mes de septiembre y octubre de 2026 se desarrollará una nueva etapa de negociación colectiva en Bancolombia. Para SINTRAENFI, este proceso debe servir para recuperar derechos, mejorar el ingreso real, proteger la salud, el empleo y ampliar el campo de aplicación de la Convención Colectiva, con beneficios que respondan a la realidad actual de los trabajadores de Bancolombia, sus filiales y demás entidades del grupo donde corresponda negociar.

LA REALIDAD ECONÓMICA EN BANCOLOMBIA EXIGE UNA MEJOR DISTRIBUCIÓN DE LA RIQUEZA



La información reportada por el diario La República, con base en datos de la Superintendencia Financiera, muestra que a **junio de 2026** la banca colombiana acumuló **\$9,06 billones en utilidades, 49,5% más que en junio de 2025**. Bancolombia encabezó el listado con **\$3,9 billones de utilidades a junio de 2026**, en el año 2025 Bancolombia obtuvo **\$6,37 billones de utilidades** y una planta de 23.451 trabajadores. Bajo ese dato, cada trabajador generó en promedio cerca de \$271,6 millones de utilidad anual para la organización ya descontando todos los costos operativos de la empresa.



Por eso es legítimo exigir que una parte mayor de la riqueza generada se traduzca en mejores salarios, condiciones laborales, estabilidad, bienestar y calidad de vida.

¿QUÉ QUEREMOS Y PROPONEMOS DISCUTIR EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA?



1. MÁS COBERTURA CONVENCIONAL Y ESTABILIDAD LABORAL

La Convención Colectiva hoy cubre **menos del 47 % de los trabajadores**, mientras crece el número de trabajadores cobijados únicamente por un **Estatuto de Beneficios**, con garantías inferiores a las convencionales.

Esta pérdida de cobertura está relacionada con cambios en el **escalafón, la clasificación de cargos y el campo de aplicación**, este es el resultado frente a los malos liderazgos sindicales de las organizaciones tradicionales y por la codicia de la administración del banco que quiere reducir sus costos laborales precarizando las condiciones de sus trabajadores.

Proponemos recuperar y ampliar la cobertura convencional, fortalecer el escalafón y su Comité, defender el empleo directo y establecer garantías frente a tercerización, reestructuraciones, cierres de oficinas y transformaciones tecnológicas.



2. RECUPERACIÓN DEL PODER ADQUISITIVO

Mientras el salario mínimo acumuló aproximadamente un 51 %, los incrementos convencionales de 2024-2026 solo alcanzaron un 33,20 %, evidenciando una pérdida de poder adquisitivo en estos últimos.

PROPONEMOS

- **20 % de incremento** para salarios y auxilios económicos del 1.º de noviembre de 2026 al 31 de octubre de 2027.
- Para los dos períodos siguientes, incremento equivalente **al mayor porcentaje** entre el **SMMLV o el IPC, más 3 puntos porcentuales**.

La propuesta busca recuperar poder adquisitivo y reconocer el aporte de los trabajadores a los resultados de las entidades.

3. NO MAS MALTRATO Y ACOSO POR EL CUMPLIMIENTO DE METAS

Las metas comerciales y operativas deben tener la participación de los trabajadores que las ejecutan, estas deben ser **claras, objetivas, medibles, razonables y alcanzables**. No aceptamos que la presión comercial se convierta en acoso, amenazas, humillaciones, persecución, sobrecarga laboral que afectan la salud física y mental de los trabajadores.



4. COMISIONES E INCENTIVOS JUSTOS

El trabajador debe recibir una comisión por todos los productos que vende, **negocio o resultado generado**, las reglas deben ser transparentes, verificables y no modificarse sorpresivamente en perjuicio del trabajador.

Los incentivos económicos deben estar dirigidos principalmente a quienes hacen la venta, **NO** a los jefes acosadores que se ganan comisiones millonarias sin vender un solo producto, donde su única acción es el control y la presión ejercida hacia los resultados.



5. RESPETO POR LA JORNADA Y EL DESCANSO

Debe garantizarse el respeto de la jornada máxima legal de **42 horas semanales**, el descanso efectivo y el tiempo familiar. El trabajo nocturno y suplementario debe reconocerse conforme a la ley, y los cambios de horario no pueden convertirse en una extensión permanente de la jornada o de la disponibilidad del trabajador.



6. MÁS EMPLEO DE TIEMPO COMPLETO

Reducir el uso permanente de jornadas parciales cuando existan necesidades laborales permanentes y crear mecanismos para que quienes trabajan medio tiempo puedan acceder a jornadas completas cuando existan oportunidades, **No** más horarios escalonados.



7. ACTIVIDADES SOCIALES Y CAMPAÑAS COMERCIALES A CARGO DEL BANCO

La participación en actividades sociales del Banco y sus Filiales deben tener un presupuesto de la empresa y **NO** del trabajador, ninguna área o jefe del banco y sus filiales debe exigir al trabajador aporte económico o material alguno para las actividades sociales laborales o campañas de gestión comercial (camisas de la selección), estos recursos deben salir del presupuesto de gastos de la entidad financiera (leer art.28 CST).



8. PUESTOS DE TRABAJO DIGNOS Y ERGONÓMICOS

En oficinas y áreas administrativas deben existir puestos estables, adecuados y seguros, asignados a cada trabajador que labora en esas áreas. La organización del espacio no puede deteriorar las condiciones de salud y seguridad en el trabajo **(No se puede continuar buscando agendar el puesto de trabajo)**.

9. PARTICIPACIÓN EN LOS RESULTADOS



Los trabajadores son quienes hacen posible gran parte de los resultados empresariales. Por ello, proponemos discutir mecanismos de **participación y reconocimiento económico ligados a la productividad y los resultados**.

No es razonable aumentar las exigencias a quienes producen mientras se reducen sus incentivos o se concentran grandes beneficios en los niveles directivos.

10. TRANSPARENCIA EN DESCUENTOS Y APORTES

Solicitar revisión de los descuentos relacionados con beneficios convencionales y aportes sindicales para que cada descuento tenga una base legal o convencional clara, sea informado y pueda ser verificado por el trabajador, no debe existir dobles descuentos por beneficio convencional si un trabajador está afiliado a un sindicato y menos cuando no se cumple lo establecido en el art.471 CST.



11. SALUD FÍSICA Y MENTAL: UNA PRIORIDAD

La presión por resultados, las metas, la sobrecarga laboral y el temor a perder el empleo no pueden convertirse en factores que deterioren la salud.

Proponemos fortalecer la **prevención de riesgos psicosociales, el respeto en el trabajo y las medidas de protección de la salud física y mental**.

12. DEFENDER AL TRABAJADOR TAMBIÉN ES DEFENDER AL CLIENTE

La presión comercial no debe llevar al trabajador a ofrecer productos que no respondan a las necesidades del cliente.

Queremos una actividad comercial **responsable, transparente y respetuosa**, que proteja tanto al trabajador como al usuario del sistema financiero.



UN MENSAJE A TODOS LOS TRABAJADORES DE BANCOLOMBIA Y SUS FILIALES

La negociación colectiva no puede limitarse a discutir cifras. Se trata de decidir qué clase de relación laboral queremos para los próximos tres años: una relación basada en estabilidad, salario digno, salud, respeto por la jornada, igualdad de oportunidades y una Convención Colectiva con verdadera capacidad de protección.

SINTRAENFI invita a los trabajadores de Bancolombia y de las entidades donde corresponda a participar activamente, informarse, acompañar el proceso de negociación y defender colectivamente los derechos adquiridos. Una Convención fuerte requiere trabajadores organizados y una representación sindical que no renuncie al campo de aplicación, al escalafón ni a la dignidad laboral.

SI EL SECTOR FINANCIERO CRECE, LOS TRABAJADORES TAMBIÉN DEBEMOS CRECER

¡AFÍLIATE A SINTRAENFI!

**¡UNIDOS TENEMOS MÁS FUERZA
PARA DEFENDER NUESTROS
DERECHOS!**

