



Bogotá D.C., 07 de febrero de 2024

CIRCULAR INFORMATIVA

De: Junta Directiva
Para: Nuestros afiliados
Asunto: Instrucciones para el manejo del proceso “Gestión de Desempeño – Metodología SMART”

Estimadas (os) Compañeras (as):

Ante las diversas inquietudes expresadas por nuestros afiliados, en relación con el tema citado en el asunto, ponemos a su disposición el presente documento, elaborado con la colaboración de nuestra asesoría jurídica, a fin de que ustedes cuenten con herramientas y argumentos jurídicos sólidos, para que decidan si continúan con la posición de no participar en el proceso de “Gestión de Desempeño” o si acceden a colaborar en el mismo. Esa decisión es voluntaria.

ANEBRE ha sido clara en manifestar su posición frente a este tema; si la “Gestión de desempeño” en todas sus etapas tiene como propósito exclusivo el mejoramiento del servicio y de las condiciones laborales, el proceso se debe llevar a cabo; pero si el mismo se utiliza para perseguir, sancionar o despedir a los trabajadores, no es recomendable su aplicación.

Sustentamos nuestra postura en los siguientes aspectos sustanciales:

- 1. Los procesos de calificación realizados por el Banco de la República como parte de su “Gestión de Desempeño” en aplicación de la “metodología SMART”, y, en general, por cualquier empleador en Colombia, únicamente son legítimos, justos, legales, constitucionales y éticos, cuando **no** tienen un fin netamente sancionatorio en contra de sus subordinados. Si el Banco pretende adelantar los procesos de calificación, con el claro objetivo de “identificar” conductas que, a su parecer, son sancionables a la luz del derecho disciplinario, debe existir una clara oposición por cuenta de los trabajadores.*
- 2. Las calificaciones de servicios, únicamente pueden aceptarse, cuando tienen un fin de mejoramiento que beneficie, especialmente, a los trabajadores, al propender por la*

PY: MMBR





optimización de sus condiciones de trabajo. En estos casos, cada trabajador individualmente considerado, tiene derecho a elegir si, de manera voluntaria, accede o no a la realización del proceso relacionado con la “Gestión de Desempeño” y la consecuente “evaluación” que del mismo resulta.

- 3. No existe ninguna disposición institucional, sindical, legal, constitucional y/o jurisprudencial, que obligue a los trabajadores del Banco de la República, a aceptar la práctica de estas calificaciones de servicio que, podrían buscar su propia afectación, y que han sido creadas de manera unilateral e inconsulta, sin que ANEBRE haya podido ejercer el Derecho de Participación. La Convención Colectiva de Trabajo vigente entre ANEBRE y el Banco, no contiene ninguna disposición que regule este tema específico, básicamente, porque se trata de un asunto no susceptible de negociación, transacción y/o acuerdo, si su propósito es la afectación directa a los trabajadores.*
- 4. Los procesos de calificación legítimos, justos, procedentes y aceptables para los trabajadores, deben estar precedidos de una garantía básica de condiciones laborales por cuenta del Banco de la República, en materia de estabilidad laboral, salarios, herramientas de trabajo, bienestar laboral, salud ocupacional, ambiente sano, entre otros; las calificaciones de servicios que no observen dichos presupuestos mínimos de dignidad, seguridad y bienestar en el trabajo, no pueden ser eficaces, óptimas ni productivas, en tanto no ofrecen resultados verdaderos, en estimación a la cotidianidad y a la realidad de cada trabajador.*
- 5. No es legítima la calificación de servicios cuando los índices de clima laboral, desde el año 2021, han sido negativos, presentándose bajo rendimiento y gran desmotivación en los equipos de trabajo, debido a las constantes situaciones de desconcierto, zozobra e incertidumbre a las que son sometidos los trabajadores, ante las continuadas decisiones patronales que desmejoran las condiciones laborales, o dan por terminados los contratos de trabajo. Hoy día los trabajadores del Banco, enfrentamos un proceso de despidos masivos porque la Entidad decidió desconocer nuestro derecho a permanecer en el servicio activo hasta el día de cumplimiento de la edad de retiro forzoso. No es difícil entonces imaginar la situación de desconcierto generalizado que enfrentamos.*
- 6. El Banco de la República no puede ni debe establecer una lista de “objetivos”, que pretendan alcanzarse y evaluarse a través de las calificaciones de servicios, sin asegurar el derecho de participación que la Constitución Política de Colombia ha consagrado en beneficio de todos los habitantes, en su artículo segundo. Esos objetivos deben tener un establecimiento y seguimiento concreto, completo y*





oportuno, acorde con las verdaderas funciones, obligaciones, deberes y responsabilidades asignadas a cada trabajador, en función de su cargo; el establecimiento y seguimiento objetivo de los fines propuestos, debe contar con la integración y el conocimiento tanto de trabajadores, como de las organizaciones sindicales que los representan. Además no resulta legítimo que se establezcan objetivos por fuera del alcance de la descripción del cargo que cada trabajador ha previamente aceptado.

7. **ANEBRE**, históricamente, se ha opuesto al desarrollo de las señaladas calificaciones de servicios que no tienen los propósitos de mejoramiento sustancial de las condiciones de trabajo; pero además, reiteramos que el emisor no puede sancionar a ninguno de sus trabajadores, sin haber adelantado el proceso sancionatorio que corresponde según el Código General Disciplinario, ni puede usar las calificaciones de servicios que inventó de manera inconsulta, para obtener fácilmente, una “prueba documental” que hace responsable disciplinariamente al trabajador evaluado, por tratarse de una prueba pre-constituída por el empleador que, en virtud del artículo 29 de la Constitución Política de Colombia, debe ser considerada ineficaz.
8. Los trabajadores tienen el derecho y el deber de defender sus intereses y garantías, como parte débil y subordinada de la relación de trabajo, mucho más, cuando las decisiones patronales afectan directamente su bienestar y dignidad en el trabajo. La oposición individual y/o a través de los colectivos de trabajadores, es clave para que las prácticas unilaterales y peligrosas por cuenta del Banco de la República, finalmente cesen.

Atentamente,

ALAN SAUL HERNANDEZ GOMEZ
Presidente

HELADIO GONZALEZ GOMEZ
Secretario

