



# EL BANCARIO

ASOCIACIÓN COLOMBIANA DE EMPLEADOS BANCARIOS



31 de julio de 2019

## Comunicado a los trabajadores del banco Davivienda

El banco Davivienda está presionando a los trabajadores para la firma de una modificación al contrato de trabajo llamado **CLÁUSULA ADICIONAL AL CONTRATO DE TRABAJO EXISTENTE ENTRE EL TRABAJADOR Y BANCO DAVIVIENDA S.A.** “pretendiendo hacerlo ver como un acto voluntario del trabajador.

Por tal razón, nuestra organización sindical considera importante aclarar que:

El banco con esta cláusula adicional está trasladándole al trabajador, la obligación legal a su cargo, la cual le corresponde como empleador. El Artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo en su Numeral Primero, establece la obligación del empleador de colocar a disposición del empleado, las herramientas necesarias que éste requiera para cumplir a cabalidad con su función.

El Artículo literalmente dice así: **Artículo 57 CST Numeral 1°:**

***“Poner a disposición de los trabajadores salvo estipulación en contrario los instrumentos adecuados y las materias primas necesarias para la realización de las labores.”***

De esta manera, reiteramos, el banco no solo traslada a sus trabajadores una obligación legal que le corresponde como empleador, sino que en todos los términos o cláusulas del “Otro Si”, (Primero, Segundo, Tercero, Parágrafo, Cuarto Quinto y Sexto), el banco hace énfasis en que el **celular personal** se convierte, en virtud del acuerdo, en una herramienta de trabajo, queriendo revestirlo legalmente para el usufructo que implica su uso, pues con la firma de este “Otro Si” implícitamente se le impide al trabajador usar su propio celular durante la jornada laboral, móvil que, fue obtenido con recursos propios del trabajador y no con dinero del banco.

Con la firma de este documento, las partes convienen aceptar que el celular es una herramienta de trabajo y si el trabajador llegare a utilizarlo durante la jornada laboral para su uso personal, o darle mal uso a criterio del banco, podría ser objeto de un llamado de atención o incluso de una citación a descargos.

Si bien es cierto que en dicho “Otro Si” el empleador se compromete legalmente a asumir el pago de la obligación del contrato de telefonía celular, también faculta al empleador para tener acceso directo a través del operador, a cualquier tipo de información sobre ese abonado telefónico. Es decir, invade la privacidad e intimidad del trabajador que son derechos fundamentales consagrados en el Artículo 15 de la Constitución Política colombiana.

Al firmar este “Otro Si”, el trabajador está consintiendo las pretensiones arbitrarias del empleador y asumiendo como único responsable de la información sensible de los clientes y datos del banco, contenida en el móvil, situación altamente riesgosa, que podría derivar en procesos civiles, penales y laborales en contra única y exclusivamente del trabajador, en caso de que el celular sea chuzado o clonado.

Adicionalmente, esta pretensión del banco vulnera lo contemplado en la Ley Habeas Data que posee estrecha conexión con los derechos fundamentales a la intimidad, a la privacidad y al buen nombre.

Por las anteriores consideraciones orientamos a los trabajadores de DAVIVIENDA se abstengan de firmar ese documento

JUNTA DIRECTIVA NACIONAL ACEB

*Afiliate Ya!*

 @AcebNacional

 AcebNacional

[www.ceb.org.co](http://www.ceb.org.co)

**Calle 34 No. 24 - 08 Bogotá PBX. 3383724  3138700509**