

SINDICALIZACIÓN DE TRABAJADORES BANCARIOS: ESTUDIO DE CASO SOBRE
EL GRUPO AVAL COLOMBIA

JESSICA ALEXANDRA SALAZAR ARICAPA
LIBARDO CUELLAR PINEDA

UNIVERSIDAD LA GRAN COLOMBIA
FACULTAD DE POSTGRADOS Y FORMACIÓN CONTINUADA
PROGRAMA ESPECIALIZACIÓN EN DERECHO DEL TRABAJO
BOGOTÁ
2016

SINDICALIZACIÓN DE TRABAJADORES BANCARIOS: ESTUDIO DE CASO SOBRE
EL GRUPO AVAL COLOMBIA

JESSICA ALEXANDRA SALAZAR ARICAPA
LIBARDO CUELLAR PINEDA

Trabajo de grado para optar al título de Especialista en Derecho del Trabajo

DIRECTOR
EMILCE GARZON

UNIVERSIDAD LA GRAN COLOMBIA
FACULTAD DE POSTGRADOS Y FORMACIÓN CONTINUADA
PROGRAMA ESPECIALIZACIÓN EN DERECHO DEL TRABAJO
BOGOTÁ
2016

Nota de aceptación

Firma del presidente del jurado

Firma del jurado

Firma del jurado

Bogotá, Octubre 2016

DEDICATORIA

A DIOS

Por brindarnos la oportunidad que lamentablemente pocas personas en el mundo tienen de terminar sus estudios de posgrado, por la infinita misericordia para con todos, por los momentos de crisis que terminaron en nuevas oportunidades de crecimiento para nuestras vidas.

A Nuestras Familias

Por su abnegación y apoyo durante todas las horas de estudio, de pruebas, y de luchas constante sin su presencia en nuestras vidas no hubiese sido posible terminar nuestra labor, a Cristian y Samuel por soportar desde la distancia y entregar sus mejores deseos, A Laura y Matías por esperar pacientemente.

A Nuestros Profesores.

Por su sabiduría y guía, durante todo el lapso de la especialización; Todas sus enseñanzas han desembocado en un trabajo esforzado y dedicado, sin su entrega y conocimientos hubiese sido imposible terminar con éxito nuestra tesis.

AGRADECIMIENTOS

Agradecemos a Dios por permitirnos estar aquí.

A nuestro tutor por toda su dedicación.

A la Universidad La Gran Colombia por brindarnos la oportunidad de formarnos como especialistas en Derecho del Trabajo.

A nuestras familias por el apoyo y la paciencia.

A cada uno de los docentes que aportaron conocimientos en nuestra formación.

GRACIAS!

CONTENIDO

1	RESUMEN	1
2	INTRODUCCION.....	2
3	CAPITULO 1. DERECHO A LA SINDICALIZACIÓN Y LA BANCA.	5
3.1	Conceptos y definiciones	5
3.2	Antecedentes internacionales	6
3.3	Sindicalismo bancario en Colombia	7
3.3.1	Normatividad.	8
4	CAPITULO 2. SINDICATOS BANCARIOS DEL GRUPO AVAL EN COLOMBIA	13
4.1	Historia sindicato grupo Aval	13
4.2	Actualidad sindicatos del grupo Aval	27
4.2.1	Unión Nacional de Empleados Bancarios, UNEB.	29
4.2.2	Asociación Colombiana de Empleados Bancarios –ACEB.	33
5	CAPITULO 3. SINDICALIZACIÓN DE LOS TRABAJADORES BANCARIOS DEL GRUPO AVAL	35
5.1	Problemáticas del sindicalismo en el grupo Aval	35
5.1.1	Tercerización flexibilización y fusión laboral en el grupo Aval.	36
5.1.2	Decadencia del sindicalismo.....	37
5.1.3	Debilitamiento de la convención colectiva frente al pacto.	38
6	INSTRUMENTO APLICADO ENCUESTA	38
7	CONCLUSIONES	48
8	BIBLIOGRAFÍA.....	49

1 RESUMEN

La presente investigación es un estudio de caso que aborda el tema de la negociación colectiva en el sector bancario específicamente en el grupo Aval, sus raíces, prospectivas y perspectivas, se establece en un primer momento la historia del movimiento sindical bancario, los conflictos Laborales y los motivos por los cuales los trabajadores conformaron los sindicatos UNEB y ACEB. El ánimo de realizar el estudio corresponde a una visión de la problemática generalizada en las relaciones entre empleadores y empleados, pues existe actualmente una sensación de debilitamiento de la negociación colectiva en el sector bancario, el propósito es denotar y finalmente plasmar esta situación entendiendo el derecho de asociación como fundamental para un equilibrio en las relaciones empresa y trabajador.

Recordando las incidencias de los trabajadores bancarios de las décadas del cincuenta y sesenta que reivindicaron muchos derechos.

Palabras claves: Estudio de caso, Conflicto Laboral, Sindicatos, grupo Aval, negociación colectiva.

ABSTRACT

The present investigation is about collective negotiation in the banking sector, specifically in Aval group, its beginnings, perspectives, and prospective, in the first moment the work will talk about the syndicate movement , the working troubles , and the reasons why the bank workers found the UNEB and ACEB organizations.

The investigation has made by a general view and the problematic vision into the relation between workers and owners, there is a sensation that the syndicates in Colombia has become weak in the financial area, the purpose It's to understand the association rights as fundamental to the balance between employers and employees also for democracy.

Remembering the bank syndicate movement in Colombia in the 50 and decades, and how they defend the employee's rights.

Keywords: Case Study, Labor Conflict, Unions, Aval, collective bargaining.

2 INTRODUCCION

Las relaciones laborales que derivan la negociación colectiva y los sindicatos hacen parte del aparato productivo del mundo, existen actores que desempeñan roles definidos, los empleadores y sus representantes en las empresas, los trabajadores y sus representantes, por otro lado el estado y sus respectivas dependencias.

El marco legal de la negociación colectiva en Colombia lo constituyen los artículos 38 de la Constitución Política de Colombia, (2016) “*se garantiza el derecho de libre asociación para el desarrollo de las distintas actividades que las personas realizan en sociedad*” y 39 “*en el cual se fundamenta el derecho de asociación , estructura y funcionamiento del sindicato*” , a la luz del Art 93 Constitución Política de Colombia, (2016) referente a la prevalencia de los tratados internacionales dentro del estado social de derecho , constituyen la piedra angular del derecho de asociación en Colombia , enmarcado dentro de los convenios 87, 98 , 151 y 154 OIT,(2007).

Dentro del derecho laboral Colombiano la jurisprudencia constituye una fuente principal del derecho al dirimir históricamente controversias de casuística compleja en temas laborales dentro de la jurisprudencia se suscitan definiciones y conceptos de mucha utilidad para el ejercicio de la negociación colectiva así en la sentencia Tutela, (2001) se define el derecho a la asociación sindical como “*Un derecho subjetivo que tiene una función estructural que desempeñar en cuanto constituye una vía de realización reafirmación de un estado social y democrático de derecho*”.

Así mismo una Tutela, (2003) define el derecho de asociación como “*Es un derecho que hace parte de aquellos pertenecientes a las libertades individuales , siendo una prolongación de los derechos a la libertad de expresión , pensamiento y de reunión, consiste tal garantía en la posibilidad que tiene toda persona de adherirse libremente a una asociación*” , como lo hace también Tutela,(2001) en la que mencionan el derecho colectivo como “*una garantía de rango constitucional inherente al ejercicio del derecho del trabajo , y articulado como un derecho con dimensiones individuales y colectivas que representa una vía para la realización del individuo*”.

Así la corte constitucional en sus diferentes pronunciamientos establece el derecho colectivo como una conexión con el estado social de derecho establecido en Colombia con la constitución política, no obstante y en relación con el principio de primacía de la realidad sobre las formas no ajeno al estado del derecho colectivo dentro de las instituciones bancarias que es el tema pertinente en esta investigación.

Con el cambio de paradigma social que implica el establecimiento de una nueva carta política que se dio en Colombia en 1991 cuya función principal es defender los derechos fundamentales de los ciudadanos en el territorio nacional mediante el recurso de la tutela, en la misma carta se cita en el art 93 Constitución Política de Colombia, (2016) la obligatoriedad del país en el cumplimiento de los derechos mínimos en temas laborales que se configuran en obligatorios cuando existe una ratificación del convenio por parte del país esta obligatoriedad esta en concordancia con la revisión de la jurisprudencia anteriormente citada en donde se mencionan los convenios en materia de derecho y asociación colectiva

Resulta necesario analizar la reivindicación de los derechos de los trabajadores y el cambio con la llegada de la Ley 48, (1990) pues la apertura de la banca a capitales extranjeros y privados trajo como consecuencia el debilitamiento del sindicalismo del sector bancario Celis (2008), la flexibilización laboral con la Ley 50 , (1990) y la fusión de entidades bancarias, colaboran con un exterminio sindical, *tanto que surge la necesidad de dar respuesta a la pregunta*

¿Por qué el trabajador Bancario del Grupo Aval teniendo en cuenta la posibilidad de Sindicalizarse no lo hace?

Por consiguiente se realizara un estudio de caso sobre el ejercicio de la sindicalización de los trabajadores bancarios del Grupo Aval en aras de visibilizar su historia, presente y proyecciones a futuro, entendiendo el derecho de sindicalización como eje fundamental para la defensa de los trabajadores.

Se aborda en un primer momento la historia del movimiento sindical bancario, las luchas que se libraron en el país en los años cincuenta, siendo profundamente influenciados por sindicatos de diferentes sectores, (sector petrolero, sector agropecuario y el estado). Por ejemplo, la UTC que fue una importante ayuda para la fundación tanto de la UNEB como ACEB sindicatos bancarios actuales.

Al abordar el tema de la sindicalización en el sector bancario, resulta necesario exponer la reivindicación de los derechos de los trabajadores en los años cincuenta, sesenta y setenta que se debió en su mayoría a la lucha sindical de los trabajadores de la banca en el sector público. No obstante esta situación cambio claramente con la llegada de la ley 48 de 1990 y la apertura de la banca a capitales extranjeros y privados, ello trajo como consecuencia el debilitamiento del sindicalismo del sector bancario, la flexibilización laboral con la ley 50 de 1990, y la fusión de entidades bancarias.

Para finalizar con el trabajo, se presentan las causas y problemáticas que colaboran con la decadencia y exterminio de los sindicatos bancarios en Colombia, se realiza un estudio del personal mediante encuesta y se hace referencia a la tercerización y a la influencia de la flexibilización en esta situación.

3 CAPITULO 1. DERECHO A LA SINDICALIZACIÓN Y LA BANCA.

3.1 Conceptos y definiciones

El derecho colectivo está vigente en Colombia legalmente desde la expedición de la Ley 83, (1931), desde allí se establece la regulación en materia de derecho colectivo en Colombia, así mismo el Art 39 (Colombia, 2015) (Colombia, 2015) establece y eleva el derecho colectivo a un status de derecho fundamental.

El Art 353 del Código Sustantivo del Trabajo, (2016) lo expone como mecanismo de protección, “los trabajadores tienen el derecho de asociarse libremente en defensa de sus intereses formando asociaciones profesionales, o sindicatos, y a su vez estos de federarse entre sí”.

Por otro lado el Sindicato es definido en el Diccionario de la Real academia,(2016) como “la asociación formada para la defensa de los intereses económicos o políticos comunes a los asociados, especialmente de las organizaciones obreras”.

Los sindicatos se clasifican así:

De empresa: Si están formados por individuos de varias profesiones, oficios o especialidades que prestan sus servicios en una misma compañía.

De industria o rama de actividad: Formados por personas que prestan sus servicios en varias empresas de la misma rama de actividad económica.

Gremiales: Formados por personas que tienen en común una misma profesión.

3.2 Antecedentes internacionales

Los fenómenos sociales desencadenados por el auge y desarrollo de la sociedad industrial a partir de la revolución industrial cambiaron el mapa social de los siglos XVI al XX aun hoy subsisten las consecuencias de dichos cambios, para los grandes teóricos Marx , Sorel , Engels & Bakunin de los movimientos sociales y de trabajadores surgidos en Europa hacia mediados del XIX, entre otros fenómenos el auge de la burguesía, y la propiedad privada junto con el desarrollo de una teoría capitalista, la explicación de los fenómenos sociales que se desataron por las profundas diferencias sociales y las condiciones casi infrahumanas bajo las que subsistían los obreros de esas épocas, estas diferencias desembocaron en la formación y asociación de personas en búsqueda de unas mejores condiciones de vida.

En asuntos laborales todos los beneficios obtenidos por el proletariado o la clase obrera, son de un corte netamente reivindicativo. El cambio social a partir de la revolución industrial, el crecimiento exacerbado de las ciudades, la oferta de mano de obra llegada desde el campo, la fundación de barrios y zonas de población netamente obrera, estos son síntomas de todos los centros industriales del mundo , situación que en la Europa del Siglo XIX y principios del XX era generalizada , la sobreoferta de mano de obra trajo consigo una disminución ostensible de los salarios, y las condiciones de los trabajadores en dichas épocas eran cercanas a las épocas de esclavismo, con jornadas laborales extensas, y trabajo de mujeres e infantil, sin regulación alguna la maquina capitalista no se detuvo.

Es en Europa en donde surgen por los acontecimientos relatados los movimientos que buscan confrontar las situaciones y condiciones de los trabajadores en países como Francia , e Inglaterra , movimientos como el socialismo utópico , el marxismo , el anarquismo y el cristianismo social ; Constituyen la base ideológica y teórica que dotara al movimiento obrero de la parte fundamental que reivindique o forme los derechos propios e inherentes al trabajo , debido a que

en un primer momento y por las condiciones los obreros decidieron llevar su frustración por estas situaciones a las acciones de hecho, sin un fundamento teórico solo armados con la violencia, definida por Marx como *“la partera de toda sociedad vieja que lleva en sus entrañas una nueva situación que se hizo aún más latente en Rusia con la revolución”*.

Los movimientos obreros que lograron encontrar una base teórica se fueron haciendo más fuertes, la entrada de académicos dentro del movimiento brindó a los trabajadores una herramienta poderosa para afrontar y buscar los cambios que se anhelaban

Latinoamérica fue ajena a la problemática social emergente con la llegada de la industrialización y la creación de grandes urbes en donde viviera la clase obrera, la dinámica de las reacciones laborales del continente tomó los mismos tintes de los inmigrantes que llegaban desde Europa con la promesa de mejor calidad de vida, fenómeno europeo que se calco en América Latina en las primeras tres décadas del siglo XX Smith,(1776).

3.3 Sindicalismo bancario en Colombia

El movimiento obrero en Colombia está enmarcado como la génesis misma del estado colombiano en la división interna y las guerras de finales del siglo XIX, paradójicamente el andamiaje del estado se desarrolló cuando triunfó la teoría centralista sobre la federalista, y la lenta implantación de un modelo económico basado precisamente en el sector financiero así en el año 1899 nace Bavaria y los primeros bancos en Colombia finales del Siglo XIX, como en todos los países en Colombia nace el movimiento obrero a partir del auge de los sectores económicos, en los primeros años del S XX surgen en Colombia los sectores económicos de textiles, manufactura , explotación minera, y la industria del café, que fue fundamental para la apertura de caminos y construcción de vías en el país Banco de la Republica (2016).

Los movimientos obreros en Colombia en un principio tuvieron tintes políticos y artesanales puesto que los artesanos se organizaban para defender los intereses de su gremio, estas ideas iban de la mano con la división política del país en aquellas épocas, el primer sindicato en Colombia

lo constituye el sindicato de tipógrafos de Bogotá, en 1906 con personería jurídica propia, durante esa década se fundarían en Colombia varios sindicatos del mismo corte.

3.3.1 Normatividad.

El derecho de asociación sindical es un derecho humano consagrado en la constitución Colombiana de la siguiente manera:

Derecho de asociación

Artículo 39 Constitución Política de Colombia, (2016) Los trabajadores y empleadores tienen derecho a constituir sindicatos o asociaciones, sin intervención del estado. Su reconocimiento jurídico se producirá con la simple inscripción del acta de constitución, otras reglamentaciones:

- La estructura interna y el funcionamiento de los sindicatos y organizaciones sociales y gremiales se sujetarán al orden legal y a los principios democráticos.
- La cancelación o la suspensión de la personería jurídica sólo procede por vía judicial.
- Se reconoce a los representantes sindicales el fuero y las demás garantías necesarias para el cumplimiento de su gestión.
- No gozan del derecho de asociación sindical los miembros de la fuerza pública.

La constitución en su artículo 55. Se garantiza el derecho de negociación colectiva para regular las relaciones laborales, con las excepciones que señale la ley.

Es deber del estado promover la concertación y los demás medios para la solución pacífica de los conflictos colectivos de trabajo.

De la misma forma en el artículo 56 constitucional, “se garantiza el derecho de huelga, salvo en los servicios públicos esenciales definidos por el legislador.

La ley reglamentará este derecho, crea una comisión permanente integrada por el gobierno, por representantes de los empleadores y de los trabajadores, fomentará las buenas relaciones

laborales, contribuirá a la solución de los conflictos colectivos de trabajo y concertará las políticas salariales y laborales.

En la Declaración Universal de los Derechos Humanos, (1948), promulgada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en 1948, se tiene el derecho de asociación que dice así: “Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicalizarse para la defensa de sus intereses

Los Convenios Fundamentales de la OIT sobre libertad sindical son:

- Convenio 87 de 1949 relativo a la libertad sindical y a la protección del derecho de sindicalización ratificado por la ley 26 de 1976.
- Convenio 98 de 1949 relativo a la aplicación de los principios de derecho de sindicalización colectiva ratificado por la ley 27 de 1976.
- Convenio 135 de 1971 relativo a la protección y facilidades que deben otorgarse a los representantes de los trabajadores en la empresa. no ratificado.
- Convenio 141 de 1975 sobre las organizaciones de trabajadores rurales y su función en el desarrollo económico social. no ratificado.
- Convenio 151 de sobre protección del derecho de sindicalización y los procedimientos para determinar las condiciones de empleo en la administración pública, ratificado por la ley 411 de 1997.
- Convenio 154 de sobre el fomento de la negociación colectiva, ratificado por ley 524 de 1999 declaración de principios y derechos en el trabajo de 1998.

Además está la Ley 83 de 1931 la primer Ley en Colombia que reconoce el derecho de huelga y a constituir sindicatos, reglamenta la personería jurídica para los sindicatos, los autoriza para la celebración de contratos colectivos y prohíbe su participación en política por otra parte clasifica los sindicatos entre gremiales y sindicatos industriales confundiéndo los con los de empresas.

La ley 83 fue aprobada el 23 de junio de 1931. Uno de sus aspectos más importantes es la oficialización del Derecho de los Trabajadores a la Asociación Sindical, lo que hasta el momento no existía, en su primer artículo, define sindicato así "la asociación de trabajadores de una misma profesión, constituida exclusivamente para el estudio, desarrollo y defensa de los intereses comunes de su profesión, sin reparación de beneficios". Ayudo a fortalecer las organizaciones para exigir condiciones dignas de Trabajo (Ministerio del Trabajo).

De igual forma la Ley 50 de 1990 (Art 38) reforma al código sustantivo del trabajo, modificado por ley 584 de 2000, en su artículo 1o. Modifica el artículo 353 del Código Sustantivo del Trabajo, subrogado por la Ley 50 de 1990 artículo 38, el cual quedará así: Artículo 353. Derecho de Asociación que dice de la siguiente manera, "los trabajadores tienen el derecho de asociarse libremente en defensa de sus intereses" y es que esta misma ley está orientada a la reducción de parafiscales, en una política de reducción de costos laborales y detrimento de los intereses de los trabajadores.

Lo anterior encaminado a conquistar la inversión extranjera, empeorando la situación del trabajador derivada de una serie de acontecimientos como la flexibilización laboral, formas de contratación laxas, tercerización, contratos por prestación de servicios a término fijo y la intermediación laboral a través de mecanismos como las Cooperativas de Trabajo Asociado.

Aunque por otra parte facultó a los empleadores y trabajadores para constituir, sin autorización alguna, las organizaciones profesionales que estimen conveniente, y redactar libremente sus estatutos; facilita la constitución de organizaciones sindicales dotándolas de personería jurídica a partir de la fecha de su fundación; acogió los artículos 1, 2, 3 del convenio 98 sobre la protección del derecho de asociación; incorporó el art. 3 la OIT, (1948) sobre estatutos y el 4 sobre la disolución del sindicato por vía judicial.

3.3.1.1 Normas recientes.

Ley 548, (2000), amplía los criterios de la Libertad Sindical, según recomendaciones de la Comisión de Expertos de la OIT. Procuró adecuar las normas sobre libertad sindical a los principios y preceptos de la Constitución de 1991 y a los Convenios 87 y 98 de la OIT. La Ley derogó modificó algunas disposiciones del Código Sustantivo del Trabajo, como las siguientes normas:

- La que permitía a los estatutos de los sindicatos restringir la admisión de altos empleados como miembros de él;
- La que exigía al sindicato de empresa recién constituido, como uno de los requisitos para tramitar su registro sindical, un certificado expedido por el inspector de trabajo, donde constara la inexistencia de otro sindicato de la misma clase en la empresa;
- La que facultaba al juez del trabajo que declara la disolución del sindicato, para privar del ejercicio de libertad sindical, hasta por tres años, al miembro de la directiva sindical que hubiera dado origen a tal disolución;
- La que impedía el funcionamiento de un sindicato en el que más de una tercera parte de los miembros fueran extranjeros en cargos directivos del sindicato;
- La que permitía al Ministerio de Trabajo, una vez declarada la huelga, ordenarla convocatoria de una asamblea para decidir la constitución de un tribunal de arbitramento.

Así mismo, la Ley modificó la norma que establecía una serie de requisitos para ser elegido miembro de la junta directiva de un sindicato y en su lugar, exigió solamente que la persona sea miembro del sindicato; convirtió en optativo el aviso de las autoridades del trabajo sobre la celebración de la asamblea en la que se decidiera la huelga o el sometimiento de las diferencias a un tribunal de arbitramento; atribuyó al sindicato mayoritario o a la asamblea de los trabajadores la iniciativa autónoma para que se decida por votación mayoritaria si la diferencia se somete a un tribunal de arbitramento. Y por último, extendió el fuero sindical a los trabajadores públicos, exceptuado aquellos que ejerzan jurisdicción, autoridad civil, política o cargos de dirección administrativa.

Decreto 2813, (2000), Reglamenta el artículo 13 de la Ley 584 Ley 584, (2000) en lo relativo a los permisos sindicales.

Ley 581 , (2001), Por medio de la cual se busca combatir la discriminación en materia de empleo y ocupación reglamentando “la adecuada y efectiva participación de la mujer en los niveles decisorios de las diferentes ramas y órganos del poder público se aprueba el «Convenio 151 sobre la protección del derecho de sindicación y los procedimientos para determinar las condiciones de empleo en la administración pública».

Ley 411, (1997) Aprueba el “Convenio 151 sobre la protección del derecho de sindicación y los procedimientos para determinar las condiciones de empleo en la administración pública”, adoptado en la 64 Reunión de la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, Ginebra, 1978.

Ley 524, (1999), Por medio de la cual se aprueba el «Convenio Número 154, sobre el Fomento de la Negociación Colectiva»

No obstante haberse ratificado “debidamente”, aun no se aplican en su integridad.

La Ley 278, (1996), crea la Comisión Permanente de Concertación de Políticas Laborales y Salariales.

Ley 1210, (2008), Sobre el traslado de la facultad que tenía el Gobierno para declarar ilegalidad de la huelga. Ahora corresponde a los jueces esta facultad. “En adelante solamente los jueces de la República pueden calificar la legalidad o ilegalidad de una huelga”.

Antes esta facultad la tenía el Gobierno Nacional.

El convenio de la OIT prohíbe que el Gobierno sea juez y parte.

La Ley 1210 determina un procedimiento especial de máximo 10 días para que la justicia se pronuncie sobre la legalidad o ilegalidad de una huelga. Una vez finalizada la huelga de 60 días, la facultad para convocar tribunales de arbitramentos pasa del Ministerio a las partes, que por consenso deben definir la convocatoria del mismo para solucionar el conflicto.

Se mantiene al Tribunal de Arbitramento como forma de terminación de la huelga, pero a diferencia de la regulación anterior, ahora éste no puede operar por la decisión unilateral del Ministerio de la Protección Social y solo se podrá acceder a tribunal de arbitramento por el acuerdo de ambas partes.

Decreto 535 de (2009), establece las instancias para la concertación de las condiciones laborales de los empleados públicos teniendo en cuenta la concertación como factor de mejoramiento de la prestación de los servicios por parte del Estado y de las condiciones de trabajo

4 CAPITULO 2. SINDICATOS BANCARIOS DEL GRUPO AVAL EN COLOMBIA

4.1 Historia sindicato grupo Aval

En el año 1957, La dictadura de Rojas Pinilla se había convertido en obstáculo para los intereses de las Organizaciones Bancarias y utilizaron la fuerza de los trabajadores llevándolos a cesación del trabajo para paralizar la banca y derrocar la dictadura, esto sucedió el 10 de Mayo, entonces la dictadura arremetió contra la Confederación de Trabajadores de Colombia, CTC, y los movimientos de izquierda, en especial con el partido comunista que fue ilegalizado por el decreto 434 de 1.956.

La Unión de Trabajadores de Colombia, UTC, adquirió un protagonismo irrelevante, ya que se redujo solamente a la celebración de sus congresos y la negociación de pliegos de peticiones aislados. La CTC, durante ocho años no pudo realizar su propio Congreso, mientras que a su interior se libraba una batalla sectaria entre liberales y comunistas. El Partido Liberal orientó la desafiliación de la CTC, de la Federación Sindical Mundial, FSM, y su filial para América Latina, la Central de Trabajadores de América, las cuales eran de orientación marxista, y la vinculación a la ORIT-CIOSL, orientadas por los sindicatos y el Gobierno Norteamericanos.

En los años cincuenta las huelgas, asambleas y motines desaparecieron de la actividad de los trabajadores Incluso las marchas del 1° de mayo no volvieron a celebrarse públicamente.

Alrededor de los sesentas la dictadura optó por crear una organización sindical que sirviera a sus propósitos, copiándola y haciéndola asesorar de la Agrupación de Trabajadores Latinoamericanos ATLAS, orientada por el Peronismo, la cual le proporcionó recursos financieros y obtuvo de inmediato personería jurídica, conformada por una disidencia de la UTC. Con solamente 35 sindicatos, que eran cascarones sin mayor número de afiliados.

El primer acto de politización de la organización, fue la confrontación con el Estado.

El Gobierno de Alberto Lleras Camargo, el 6 de Junio de 1959, expidió el Decreto 1593 mediante el cual se privó a los trabajadores bancarios del derecho de huelga, al declarar la industria bancaria como un servicio público.

El artículo 1° del Decreto 753,(1956), en su ordinal i, faculta al gobierno para declarar de servicio público, previo concepto del Consejo de Estado, cualquier actividad que a juicio del gobierno, interese a la seguridad, sanidad, enseñanza y la vida económica o social del pueblo. El Consejo de Estado se expresó en los siguientes términos: En efecto, hoy día servicios como los de préstamos, depósitos en cuenta corriente, descuento de letras, operaciones de cambio, servicios de ahorro, etc, han adquirido tal dimensión e importancia en la económica nacional, que puede afirmarse que interesa a sectores de la comunidad y contribuyen a movilizar fuentes importantes de la economía nacional como la industria, el comercio, el trabajo asalariado, etc.

Decreto “artículo 1° - Declárase de servicio público las actividades de la industria bancaria, ya sean realizadas por el Estado, directa o indirectamente, o por particulares.

Artículo 2°- El Ministerio de Trabajo promoverá la constitución de un Tribunal de Arbitramento en la industria bancaria, en el caso de que no se llegue a un acuerdo entre las partes.” Sucediendo precisamente cuando la UNEB Y la ACEB se unen para presentar un pliego de peticiones en Cali y simultáneamente en Bogotá.

Todos los bancos se unieron y no fue posible un arreglo en las primeras etapas así que los nueve bancos que participaron en el pliego decidieron someterse al Arbitraje, el conflicto

estaba en la categoría de Económicos o de intereses, existía inexperiencia de las dos partes pero finalmente se llegó a un acuerdo y se concedieron varios beneficios. Para el siguiente año el gobierno extendió el laudo arbitral a los demás bancos beneficiándose todo el gremio bancario superando diferencias económicas de trabajadores.

La tarea de acercamiento con las bases, para unificar a los trabajadores alrededor de un organismo sindical de industria y la consecuente desaparición de los sindicatos de base existentes, provocó divergencias, entre los dirigentes. Para ese entonces comenzaban a aparecer ciertas comodidades en las direcciones de los sindicatos. Se crearon otros sindicatos en diferentes regiones además del sindicato de los trabajadores del Banco de Colombia, Sintrabancol.

Asesores de la UTC en su lucha por la unión de todos los sindicatos Organizaron un Congreso Constitutivo de una Federación, que agrupara a los sindicatos, tanto nacionales como regionales.

A través de las peticiones se buscaba la unidad de sindicatos en los años setentas, la coordinación de los pliegos, empezó a ser vista como un paso importante en dicho camino. Un paro nacional bancario que germinaba desde diciembre de 1974, cuando entró en cese de labores los trabajadores del Banco Popular, paralizando, no obstante la represión e ilegalización de su acción reivindicativa, las 80 oficinas de la entidad en todo el país. Este paro concluyó victoriosamente el 13 de diciembre.

En diciembre se había agudizado el conflicto laboral en el Banco Ganadero, cuyos dos mil empleados se lanzaron al paro indefinido el ocho de enero de 1975, habían entrado también en huelga los empleados del Banco Central Hipotecario, y ambos movimientos reclamaban una amplia solidaridad de las organizaciones sindicales afines. Nueve sindicatos bancarios de base y dos sindicatos de rama ACEB y UNEB, elevaron peticiones simultáneas, exigiendo aumentos salariales del 50%, estabilidad y otras garantías. Se constituyó un Comité Intersindical Bancario para dirigir la lucha y desde el 14 de enero se iniciaron paros escalonados que llegaron a abarcar a 23 empresas, hasta que el 17 del mismo mes la situación desembocó en un paro general que el Ministerio de Trabajo ilegalizó tildándolo de subversivo y amenazando nuevamente con autorizar despidos. Intempestivamente, el 22 de enero de 1975, cuando el paro nacional bancario, que se había prolongado más allá de lo convenido originalmente, se hallaba bajo la

arremetida de la represión oficial, el presidente de ACEB, Fortunato Gómez, militante activo del partido comunista colombiano, ordenó que fuera suspendido. La determinación provocó una tempestad interna en la organización de los bancarios.

A partir de ese año, 1974, con el surgimiento del CIBAN, Comité Intersindical Bancario Nacional, conformado por dos miembros de cada organización sindical bancaria: Sintrabanca (Bancafetero), Astraban (BCH), Sintrapo (Banpopular), Adebic (BIC), Sintracreditario (Caja Agraria), Sintrasudameris (Francés e Italiano), se abrió la era de los Intersindicales, que jugaron un papel importante en el desarrollo de la Unidad de acción para conquistar objetivos comunes. Entre los propósitos alcanzados esta la jornada de los cinco días a la semana, norma que fue integrada a las convenciones colectivas.

Los trabajadores de los Bancos Central Hipotecario, Cafetero, Caja Agraria y Popular el 20 de febrero de 1976 inician un paro nacional, coordinado por el Comité Intersindical Bancario, CIBAN, habían empezado haciendo demostraciones muy originales (pitos, mítines, paros escalonados, operación reglamento, operación harapo para manifestar su repudio a una exigua propuesta de aumento salarial del 15%, ofrecida por la patronal y el gobierno. Al mes del cese laboral, en marzo, los establecimientos bancarios fueron militarizados y numerosos activistas sindicales, que participaban en el paro fueron encarcelados. La policía allanó las sedes de las organizaciones sindicales. El 12 de mayo cuando el movimiento parecía languidecer, grupos de huelguistas se refugiaron en varias iglesias de Bogotá, (especialmente en la Iglesia de San Francisco) con la complacencia de un sector del clero, para iniciar una huelga de hambre. Este hecho suscito un escándalo publicitario que revirtió en favor de la solidaridad hacia el paro.

De ese mismo talante eran los planteamientos de uno de los jefes del partido liberal: "...La Constitución Nacional no reconoce el derecho de huelga en los servicios públicos, lo cual es, en un principio perfectamente razonable. Por eso resulta razonable que en los servicios públicos, se entra en la etapa de Arbitramento.

No obstante los trabajadores tuvieron que aceptar, por último, después de tres meses de lucha (más de 500 trabajadores despedidos en el Banco popular, 300 en el Banco Central Hipotecario y por los menos 100 más de otras instituciones bancarias) que sus conflictos colectivos fueran dirimidos mediante Tribunales de Arbitramento Obligatorio.

MOIR proclamó abiertamente su respaldo a la acción advirtiéndolo, sin embargo que tenía una “opinión diferente en cuanto al enfoque de algunas reivindicaciones consignadas”. Además hizo declaraciones previas de apoyo, y solo se sumó a la acción cuando advirtió que era irreversible, para presentarse luego de manera oportunista como copartícipe de su éxito. Sin embargo, en las agencias de la Caja Agraria en Bogotá, hubo determinación mayoritaria de entrar al paro cívico nacional, pero la dirigencia se interpuso y lo frustró. (Mosquera ,1977).

En cuanto a las tendencias maoístas marxista leninistas, todos se opusieron rabiosa y descaradamente al paro, juzgándolo de “reaccionario, antinacional y proimperialista”, asumiendo una conducta de sabotaje, que lindaba con los sectores más reaccionarios. Tal fue la inconsecuencia de la orientación de esas fuerzas, que en algunas organizaciones, condujeron a éstas (caso de Sintrabanca en Bancafetero) a refutar de “incorrecto y demagógico” el proponer tareas para impulsar el paro. Condenaban retiradamente el paro cívico nacional. El periódico Venceremos, (1977) afirmaba: “El nuevo paro cívico nacional... no busca, en el fondo, otra cosa que crear (sic) el caldo de cultivo necesario para reencauchar divisas politiqueras desgastadas”. Además la publicación calificaba el paro como un “un movimiento puesto no al servicio de los intereses de las amplias masas populares, sino al de las clases parasitarias y explotadoras y sus esbirros” (Granados, 1977).

Alternativa, evidenció con mayor fuerza la actitud reaccionaria de estos sectores, decía : ”Los sectores eme ele, se han opuesto activamente al movimiento en todos los medios sindicales donde tienen alguna influencia. Sintrapopular, Sintrabanca, son algunos de los gremios que bajo instigación de esta corriente maoísta han votado en contra del paro en una muestra realmente asombrosa de sectarismo, desubicación y miopía política. En Medellín uno de estos sectores colocó un cartel en el que decía que el paro cívico nacional era “impulsado por la oligarquía UTC, CTC y el socialimperialismo CSTC”, (UTC).

La jornada de protesta, como se llamó inicialmente, empezó el 14 de septiembre. El paro fue un valeroso combate obrero-popular que se centró fundamentalmente en la capital del país. Los bancos abrieron sus puertas, los empleados de este sector económico, influidos por estas fuerzas,

no acataron la orden de parar. La dirigencia sindical cumplió un papel de notario público, mientras para los trabajadores, no paso de ser una simple jornada donde la clientela poco concurrió a las transacciones acostumbradas y la banca cerró sus puertas al mediodía.

Contrastaba esa postura, con las declaraciones radiales del presidente de la Asociación Nacional de Instituciones Financieras, ANIF, Samper, al advertir que la acción unitaria del sindicalismo constituía “una seria amenaza para la democracia”, debido según él a que “esa unión de las cuatro centrales obreras, revolviendo intereses ideológicos con intereses de clase sindical, producirá profundos factores de alteración en las negociaciones colectivas que se discutan en la empresas”.

El sindicalismo bancario, dejó pasar sin pena ni gloria uno de los eventos más importantes de la lucha social, sin que posteriormente hiciera una reflexión sobre su accionar.

A mediados de 1981 en los ochentas, se iniciaron las gestiones de reactivación de FENASIBANCOL, donde los sindicatos filiales existentes, (Sintracreditario, Anebre, Adebic, Sintrabancom) convocaran un Congreso, para acordar los términos del funcionamiento de la Federación, la composición del Comité Ejecutivo, la reforma estatutaria que permitiera el ingreso a sindicatos del sector asegurador. Se logró el compromiso de las organizaciones, incluida la UNEB.

La Junta Directiva ACEB, (1982) el sector mayoritario, en diciembre nueve de 1.982 respondió así:

Somos enfáticos en declarar que siempre hemos trabajado por la unidad de los trabajadores bancarios de Colombia. Pero se considera que es imposible pretender unir al gremio creando o reactivando más aparatos que profundizan la dispersión y se convierten en talanqueras para el avance unitario de los trabajadores. Con la Federación, sobrevivirían los sindicatos de base. Reunir un número indeterminado de sindicatos de base en una Federación, para que en una etapa posterior se llegué al sindicalismo de industria, evidencia la poca seriedad que reviste el proyecto federativo.

ACEB, que tenía una dirección, con mayoría maoísta, MOIR, jamás permitió una reforma interna a sus estatutos, para el ingreso de otras sectores sindicales bancarios y se opuso a una

fusión con la UNEB, además su sindicato de industria siempre actuaba como una pequeña federación donde tenía afiliados de seis bancos solamente.

El VI Congreso, que se llevó a cabo entre el 6 y 8 de Mayo de 1983 en la ciudad de Bogotá, contó con la participación, además de los sindicatos filiales de: Sintrabanca (Bancafetero), Sintrapo (Banpopular), Sintrabansan (Bansantander), UNEB, Sindebancaldas (Bancaldas), Sintramercantil (Banmercantil, hoy Banandino), Sintrasudameris (Bansudameris). Este permitió el avance de los bancarios en el camino de la unidad en la perspectiva de la conformación de un poderoso sindicato de industria.

Durante el primer año de Gobierno de Betancur o, entre el seis y ocho de mayo de 1983 se realiza el VI Congreso de FENASIBANCOL, iniciando desde este momento la difícil tarea de coordinación de la lucha de los trabajadores filiales aunque con escepticismo por parte de algunos sindicatos que tiene su explicación en experiencias anteriores.” López, Héctor José.

Declaración final del vi congreso. En informativo, órgano de difusión de FENASIBANCOL. Bogotá (mayo de 1.983)

Los trabajadores del sector financiero encontraron en FENASIBANCOL la mejor herramienta para la lucha reivindicativa. Su participación en el encuentro “obrero campesino y popular” realizado del 16 al 17 de Marzo de 1985, y en la dirección del Comando Nacional, preparatorio a la jornada de protesta, que culminó en el Paro Cívico Nacional del 20 de junio del mismo año, contrastaba con la actitud que este sector había asumido en la década anterior, cuando se opuso rabiosamente al paro cívico nacional del 14 de septiembre de 1.977. Tanto que su personería jurídica fue suspendida por seis meses y sus fondos sindicales congelados.

Ese mismo año, preparó y coordinó los conflictos laborales, donde se incluyó puntos como: estabilidad, escalafón, garantías sindicales, vivienda, salud y mejores salarios, que le permitió a la Federación ganar mayor presencia tanto interna como externamente.

El 10 de octubre de 1988, en representación de todas las fuerzas políticas y acogiendo la propuesta de la Federación le presentaron a los trabajadores la siguiente: “Declaración Política”: Las suscritas fuerzas políticas con representación en el movimiento sindical bancario, en desarrollo del compromiso suscrito el 20 de abril del año 1988, en el cual manifestaron la voluntad de contribuir a la construcción del Sindicato de Industria del Sector Financiero, acuerdo:

La Personería Jurídica para su materialización será la de la Unión Nacional de Empleados Bancarios UNEB, que como organización filial de FENASIBANCOL y la CUT, estaba comprometida en el proceso de unidad. Dado que se trataba de construir una nueva organización sindical para todos los trabajadores del sector financiero, la UNEB, se aprobaba una reforma de estatutos.

El procedimiento para la incorporación de los trabajadores sería flexible de acuerdo a las condiciones específicas de cada empresa o frente de trabajo, debiéndose analizar cada situación objetivamente para determinar el mecanismo más conveniente, ya sea por fusión o afiliación individual, buscando ganar la mayor eficacia en los objetivos, teniendo en cuenta que existen sectores en los que se puede adelantar la incorporación y otros que requieren de mayor preparación.

Trataron de crear un sindicato de Industria modificando los estatutos de la UNEB creando así SUTRABIN, pero algunas Organizaciones se arrepintieron al final manifestando que UNEB no era el sindicato de Industria adecuado por tanto no siguieron con el proyecto, Solamente los dos sindicatos más importantes del sector: Sintrabanca (Bancafé) y Sintrapo (Banpopular), que tenían mayor afinidad política y entendían con precisión la importancia de la organización de industria, dieron el paso y se fusionaron a la UNEB, en febrero de 1.991, después de una profunda discusión al interior de sus bases.

Después en los noventas el cambio de la estructura del sector financiero a través de la “reforma financiera” conocida como Ley 45 de 1990, no fue estudiada, evaluada, ni valorada para enfrentarla, con mayor aprehensión en su desarrollo. Lo mismo ocurrió con la reforma laboral o Ley 50 de 1.990, que modificó toda la estructura del derecho individual y colectivo, fue vista como una “patraña del neoliberalismo Gavirista”, sin medir su alcance, que posteriormente tendría funestas consecuencias en las negociaciones colectivas de los años venideros.

Convenciones colectivas en los Bancos Anglo Colombiano, Bogotá y Comercial Antioqueño. Las vigencias de esas tres convenciones colectivas vencían el 31 de agosto de 1.991, los titulares eran: En el Banco Anglo Colombiano, la Unión Nacional Empleados Bancarios, con dos negociadores y la Asociación Colombiana de Empleados Bancarios, con uno; Banco Comercial

Antioqueño, la ACEB con dos negociadores y la UNEB, con uno; Banco de Bogotá, la ACEB con los tres negociadores.

Banco Anglo Colombiano. La convención colectiva fue firmada el seis de diciembre de 1991, por las organizaciones sindicales, con salvamento de voto de la ACEB, por la modificación de la siguiente cláusula: El 12 de agosto de 1991, el Banco denuncia parte de la normatividad convencional existente, entre ellas la Cláusula 47A, que establecía la “acción de reintegro”, para los trabajadores que superaran la barrera de los 10 años de trabajo. La pretensión de la institución bancaria, consistía en armonizarla con respecto al numeral 4° del artículo 6° de la Ley 50 de 1.990, solamente para quienes a la fecha de la firma tuvieran 10 años o más de labores en la empresa. La UNEB, por su representación mayoritaria en la mesa de negociación, con dos negociadores y el Banco acordaron “diferir el punto” a un Tribunal de Arbitramento Voluntario.

Se conformó el Tribunal de Arbitramento voluntario y los árbitros fallaron, a mediados del mes de mayo de 1992, sobre la cláusula en controversia así: “A partir de la ejecutoria del Laudo, los trabajadores con ocho años o más de trabajo en el Banco, no podrán ser despedidos sin justa causa” (Celis, 2008).

Banco de Bogotá. La convención colectiva suscrita entre el Banco de Bogotá y por la Asociación Colombiana de Empleados Bancarios, se firmó el 6 de septiembre de 1991. En el artículo 2° “Campo de Aplicación” que establece el personal cubierto por la convención, excluye cerca de 900 trabajadores incluyendo Jefes de Operación y Secretarios de Oficina, a cambio de una compensación pecuniaria así: “Parágrafo: El Banco como compensación por las eventuales cuotas ordinarias y beneficios sindicales que deja de percibir ACEB, en virtud de las exclusiones aquí pactadas a dicha organización, la suma de veinte millones quinientos mil pesos, por la vigencia total de dicha convención” (Celis, 2008).

En el artículo 4° “Indemnización por terminación unilateral de un contrato de trabajo a término indefinido” acogieron plenamente el artículo 6° de la Ley 50/90, literal K así: “si el trabajador tuviere 10 o más años de servicio continuo se le pagará 40 días adicionales de salario sobre los 45 días básicos que le corresponden por el primer año, de acuerdo con el literal a) del artículo 6° de la Ley 50/90 por cada uno de los años subsiguientes al primero, y proporcionalmente por fracción, al resultado total obtenido con esta fórmula se le adicionará siete días de salario.” De esta manera desaparece la “acción de reintegro”, para aquellos trabajadores que a la firma de la convención tenían menos de 10 años. A partir de ese instante el Banco quedó con la facultad

potestativa de despedir a cualquier trabajador en forma unilateral, pagando la indemnización respectiva, de conformidad con el artículo anterior.

En el segundo semestre de 1992, el Banco de Bogotá, mediante la figura de la “fusión por absorción” adquirió al Banco del Comercio. En esta última institución bancaria existía una convención colectiva. El sindicato no reclamó la “aplicación del principio de favorabilidad” con base en el decreto 904 de 1951. En 1993 se negoció para todos los trabajadores, incluidos los que provenían de Bancomercio, sin tener en cuenta la existencia de la convención suscrita con ese banco. En conversaciones con Luis Alfredo Sánchez, presidente de la ACEB dijo al respecto “el tema se había discutido en la Asamblea Nacional y que estaba absolutamente claro.”

Banco Comercial Antioqueño. Convención colectiva firmada en septiembre 6 de 1991, por el Banco Comercial Antioqueño y su titular en esa oportunidad, la Asociación Colombiana de Empleados Bancarios. Al igual que en el Banco de Bogotá, en el “campo de aplicación” excluyeron a 800 funcionarios de los beneficios convencionales.

En el segundo semestre de 1992, el Banco Comercial Antioqueño, absorbió al Banco Santander, mediante la figura de la Fusión, ambos bancos pertenecían al Grupo Santo domingo. En el Banco Santander existía un sindicato de empresa denominado “Sintrabansan”, que tenía una convención colectiva vigente, la cual vencía el 31 de marzo de 1993. La normatividad convencional era mucho más favorable que la existente en Bancoquía. La primera puja de los sindicatos ACEB y UNEB, fue por el grupo de trabajadores afiliados, cerca de 700 de esa organización de base. Sintrabansan optó por fusionarse a la UNEB y presentar un pliego de peticiones a Bancoquía el 1º de abril de 1.993, sin encontrar eco en la otra organización sindical de industria. La empresa no recibió el petitorio, ni se sentó a negociar.

Posteriormente la ACEB, mediante un censo sindical probó que tenía un número mayor de afiliados en ese Banco y reclamó la titularidad mayoritaria de la convención y colocó dos negociadores en la mesa de discusión. Por tanto la negociación del pliego de peticiones se adelantó en forma conjunta. La convención colectiva de trabajo que se firmó en septiembre de 1993, con representación mayoritaria de ACEB, arrojó un resultado negativo por el desconocimiento, tanto de la patronal como de la ACEB, de la convención que existía en Bansantander y del principio de favorabilidad.

El salvamento de voto de parte del negociador principal de la UNEB, es timorato, sin ninguna valoración política, ni sindical sobre los aspectos centrales de la normatividad convencional, del cual era titular el sindicato del Bansantander, Sintrabansan. Por algunos permisos sindicales la UNEB pacto un “acta extraconvencional”, que le garantizaba por mera liberalidad el ejercicio de la acción sindical.

En el Banco Comercial Antioqueño, se aplican dos convenciones diferentes, violentando principios del derecho laboral. El único acuerdo existente, entre las dos organizaciones sindicales, lo lograron los abogados al acumular las demandas que adelantan ante la empresa para que se aplique una sola convención colectiva.

Convenciones colectivas en los Bancos Popular y Cafetero, un retroceso sin precedentes. Las dos organizaciones sindicales que habían dado el paso hacia el sindicato de industria al fusionarse a la UNEB, en febrero de 1.991, Sintrabanca (Bancafé) y Sintrapo (Banpopular), abordaron la negociación colectiva, presentando sendos pliegos en cada uno de esos bancos, sin mayores consideraciones y con los mismos métodos de trabajo realizados en las décadas anteriores.

Las instituciones bancarias en sus denuncias solicitaron a la organización sindical la modificación de las normas convencionales más importantes: Pensión de jubilación, acción de reintegro, primas extralegales, becas de estudio para los trabajadores, prohibición para contratar con empresas temporales, contratos de trabajo, permisos sindicales, escalafón, entre otras.

El conflicto colectivo duró cerca de seis meses. En Banpopular se firmó la convención colectiva el 28 de mayo de 1.992 y en Bancafé el 16 de junio de ese mismo año. Durante ese tiempo el sindicato convocó a “varios paros” que duraron un total de 40 días en Banpopular y 28 en Bancafé. Sin embargo el sindicato resolvió “llegar a un acuerdo”, a pesar del descontento y resistencia interna de importantes sectores del organización y los trabajadores. En el proceso de negociación se “canjeó” el reintegro de los despedidos por la “modificación de normas convencionales” en ambos bancos. En Bancafé se “reestructuró la pensión de jubilación convencional” y en Banpopular se “modificaron siete normas convencionales” y además dejaron por fuera de esa institución a “cinco dirigentes sindicales”, regionales de gran trayectoria.

Banco Popular. Convención colectiva firmada el 28 de mayo de 1992, modificó entre otras las cláusulas: Art. 4° “Indemnización por terminación unilateral de los contratos de trabajo sin invocar justa causa: ...Parágrafo. Con todo cuando el trabajador que hubiere ingresado al Banco el 30 de noviembre de 1984 fuere despedido sin justa causa, habiendo laborado en servicio continuo desde la citada fecha, el juez del trabajo podrá mediante demanda del trabajador, ordenar el reintegro de éste en las mismas condiciones de empleo que antes gozaba y el pago de los salarios dejados de percibir o la indemnización en dinero prevista... según el caso. Queda entendido que para el resto de los trabajadores actualmente vinculados o que se lleguen a vincular en el futuro no tendrá aplicación lo aquí indicado”. Con ello desapareció la “acción de reintegro”, ajustándolo con numeral 4° del artículo 6° de la Ley 50 de 1.990. Solamente para quienes a la fecha de la firma tuvieran siete años y medio o más de labores en la empresa, continuaban con el derecho de reclamar su acción.

Continúa el texto de la convención: “Artículo 5° Cubrimiento de vacantes con trabajadores temporales. El banco popular no podrá contratar trabajadores temporales directamente o por administración delegada, para cubrir vacantes definitivas que se presenten en la curva de carga bancaria. Sin embargo para casos especiales, podrá contratar personal temporal por un término no mayor al que dure la causa que originó el reemplazo en un mismo cargo. ...Cuando se trate de empresas de servicios temporales, el Banco vigilará que se cumpla la ley laboral en el desarrollo de estos contratos.”

Norma que le ha permitido al Banco mantener una planta de personal en el “escalafón y la curva bancaria”, superior al 20% de la nómina total de la empresa, con trabajadores provenientes de empresas de servicios temporales. Alcance que no tiene la norma convencional pactada y que no ha sido defendida con vehemencia por la organización sindical. El relevo del trabajador con contrato a término indefinido por este tipo de contratación, no solo viene deteriorando la convención colectiva sino que menoscaba la afiliación al sindicato.

Así se pactó el artículo 7°. Reglamento del escalafón: “El Banco quedará en libertad para llenar la vacante, privilegiando en lo posible, a personas que presten servicio en el Banco”. El comité paritario que existía antes de la firma de la convención colectiva, decidía sobre los cargos vacantes y era una de las grandes fortalezas de la organización sindical, sin embargo fue endosado al banco a su libre arbitrio.

El laudo arbitral de 1994 y la pérdida del servicio médico y odontológico en el banco popular. El II congreso ordinario de la UNEB, realizado en septiembre de 1.993, evaluó las negociaciones colectivas adelantadas por esa organización sindical y después de una acalorada discusión, realizó acto de contrición donde se comprometieron todas las corrientes de opinión que influenciaban esa organización sindical a jamás volver a renegociar puntos de las convenciones colectivas de ningún banco. Bajo esa premisa se aprobó el pliego de peticiones a presentar al Banco Popular a mediados del mes de octubre de ese año. Como se esperaba el Banco, presentó un contra pliego, donde incluía entre otros: Servicio médico y odontológico, sistema de pago, permisos sindicales, escalafón, unidades administrativas, vigencia, campo de aplicación, etc. La pretensión del banco era continuar ajustando la convención colectiva con el aval del sindicato, tal como en 1992.

Al no acceder la organización sindical a renegociar los puntos del contra pliego y agotada la etapa de arreglo directo, su comité ejecutivo determinó que el conflicto colectivo, debía dirimirse por un Tribunal de Arbitramento Obligatorio. Como árbitro en representación de los trabajadores y el sindicato fue elegido el Doctor Rafael Ernesto Suárez Orjuela, abogado laboralista. El fallo (Laudo Arbitral), proferido por el Tribunal, el 15 de febrero de 1994, acogió en su totalidad la denuncia (contra pliego) del banco. El árbitro (abogado) del sindicato salvó el voto. La organización sindical interpuso el Recurso de Homologación.

El recurso se surtió ante la Corte Suprema de Justicia, la Corte consideró: “Los principales motivos de inconformidad de la parte recurrente... consisten en que el Tribunal se extralimitó en sus funciones al señalar un término de vigencia del Laudo, superior a la que solicitó la organización sindical y al decidir sobre los puntos que ésta no había incluido en su pliego de peticiones, sino solamente el Banco en su escrito de denuncia de la convención. Nunca existió relación de causalidad y efecto entre el pliego de peticiones y la supuesta denuncia empresarial que acogió el Laudo Arbitral en su artículo 32º y su párrafo 2º”.

Si bien la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, en su Sección Primera, reiteró su tesis, sobre la autonomía de la voluntad de las partes en el sentido que si la organización sindical no había expresado su voluntad de negociar puntos del contrapligo, los Tribunales de Arbitramento, no tenían la autonomía para modificar de manera unilateral las

convenciones colectivas de trabajo; por tanto declaró nulo, los puntos que el Laudo Arbitral modificaba la normatividad convencional con base en la denuncia patronal o empresarial.

Sin embargo sobre el servicio médico y odontológico familiar, denunciado por el Banco, la Corte no entendió la sustentación del recurrente y en el recurso de homologación, le da la razón al Banco Popular.

Por esta vía desapareció la norma convencional, al armonizarla con la Ley 100/93 de Seguridad Social. La empresa a partir de ese Laudo Arbitral, dejó de pagar por ese concepto, \$4500 millones de pesos anuales.

El laudo arbitral de 1995 en el banco popular y el pacto social. Ese mismo año, la UNEB, vuelve a presentar un pliego de peticiones al Banco Popular, en razón que el Laudo Arbitral tenía una vigencia de un año. La empresa les repite la denuncia sobre los mismos puntos que el Tribunal de Arbitramento se había pronunciado y que la Corte Suprema de Justicia, Sala Laboral, Sección Primera, había declarado nulos. El conflicto colectivo terminó en un Tribunal de Arbitramento Obligatorio.

La Corte considera, que no encuentra que al decidir este asunto los árbitros hubieran procedido en forma caprichosa ni... calificarse resolución como manifiestamente inequitativo, y debe precisar así mismo que a través del recurso de homologación no es posible sustituir la disposición del laudo por otra que fije un salario diferente ordenado por el Tribunal de Arbitramento. No prospera el cargo.

De esta forma el pacto social, que había sido denunciado por la organización sindical, en sus boletines y periódicos, empezó a formar parte de la Jurisprudencia Laboral.

En la jurisprudencia se daba dos años de vigencia al laudo y en la negociación de noviembre de 1.996, la organización sindical decidió pactar una vigencia de tres años. Decisión criticada por los demás sindicatos del sector.

El trabajador bancario era seleccionado mediante pruebas rigurosas de tipo intelectual, donde además se le exigía ser calígrafo, tener conocimiento del manejo de máquinas calculadoras y una excelente presentación personal. La actividad bancaria era considerada un oasis dentro del

cual se proyectaban las actividades políticas y económicas del país. Existía una particularidad, supuestamente se pertenecía a una clase social privilegiada, era la aristocracia sin recursos.

De Castro uno de los fundadores de los primeros sindicatos lo percibió así: “Entendimos Entonces que el trabajador bancario estaba ausente de su propia angustia. Vimos cómo estaban Organizados los trabajadores petroleros, los de las industrias, los trabajadores agrarios y Nuestros compañeros de trabajo los bancarios” (Celis, 2008).

Estos hechos, la lucha de los que veían como se sindicalizaban otros sectores surge uno de los Primeros sindicatos bancarios La UNEB, esta nació del seno de la Unión de Trabajadores de Colombia, de origen regional, con incidencia exclusiva en los departamentos del Cauca y Valle, fundamentalmente en Cali, con una cobertura en los bancos de Colombia, Comercial Antioqueño y Estado, que poseía una sucursal en Cali y su casa principal en Popayán.

4.2 Actualidad sindicatos del grupo Aval

De los 35 bancos en el país, existen organizaciones sindicales en 18 de ellas. El sindicato del banco de occidente lo conduce la dirección de la institución bancaria, o como lo denominan los dirigentes, es un sindicato de dirección patronal. Los demás son dirigidos por los trabajadores, con una marcada tendencia izquierdista y socialdemócrata. El porcentaje de afiliación, donde se tiene presencia sindical es del 64.39%, mientras en todo el sector bancario es apenas del 51.81%. Sin embargo es precaria en casi todos los bancos pequeños, con dificultades para adelantar la negociación colectiva.

BANCO	SINDICATO	N° TRABAJADORES	AFILIADOS
Anglocolombiano	UNEB	975	263
Andino	UNEB	757	284
Bancafé	UNEB	6672	4830
B.C.H.	Astraban	2876	1396
Santander	ACEB	4251	1618
	UNEB		1015
Bogotá	ACEB	5738	3475
	UNEB		575
Colombia	Sintrabancol	5292	4213
Occidente	Sintrabancocc	3573	1798
Ganadero	ACEB	6150	970
	Sintrabagan		573
	UNEB		544
BIC	Adebic	3258	1690
Mercantil	UNEB	364	40
Popular	UNEB	4058	3198
Tequendama	Sintrabanteq	477	287
Real	UNEB	280	2
Caja Agraria	Sintracreditario	8170	6820
Sudameris	UNEB	730	264
City Bank	UNEB	1170	123
República	Anebre	3550	1285
SUBTOTAL		54757	35263
Otros bancos	14	13303	
TOTAL		68060	

4.2.1 Unión Nacional de Empleados Bancarios, UNEB.

Surge la necesidad de organizarse y contribuir en la lucha para rescatar la dignidad a su condición.

Realiza su asamblea constitutiva en Calí el día 6 de Julio de 1958 , y le fue aprobada por personería jurídica el 16 de Octubre de 1958. La UNEB, emergió del seno de la UTC. La creación tuvo su origen por sucesos de índole personal. Un fundador de la UNEB, Honorio Moreno, hizo sus primeros pines sindicales en Bogotá. Fue a cinco reuniones que resultaron fallidas, durante el régimen de Rojas Pinilla, para fundar la organización sindical y no se pudo. Después de la caída de Rojas, él se hizo trasladar a Cali y como allí tenía un pariente, Arcadio Moreno, quien trabajaba en Coltabaco, cuyo sindicato pertenecía a Utraval, de la UTC, contactó a Honorio con las directivas de Utraval, presidida por Tulio Cuevas, quién estaba interesado robustecer las filas de la Federación regional, con el sector bancario.

Después de coordinar exitosamente las negociaciones del sector financiero en 1987, FENASIBANCOL convocó a las corrientes de opinión y fuerzas políticas que influenciaban en ese momento el movimiento sindical bancario para que realizaran un intercambio de opiniones, sobre la base de la necesidad de la construcción del sindicato único del medio financiero y definieran un camino sobre el mismo.

La Unión Nacional de Empleados Bancarios UNEB, estaba comprometida en el proceso de unidad. Se aprobó una reforma de estatutos.

Se inscribió el sindicato de industria, El sindicato de industria, persigue la uniformidad en las condiciones de trabajo para una rama de producción o actividad económica en concreto y lógicamente una sola negociación y un solo convenio. En esa perspectiva se enmarca el pliego único de trabajadores del sector financiero.

La reforma de estatutos de la Unión Nacional de Empleados Bancarios UNEB, para dar paso al SINDICATO NACIONAL UNITARIO DE TRABAJADORES DE LA BANCA E

INSTITUCIONES FINANCIERAS DE COLOMBIA "SUTRABIN" con el objetivo de sindicato único.

La Unión Nacional de Empleados Bancarios logró la firma de una convención colectiva con el Banco AV Villas. Es la primera vez que se alcanza en esta entidad bancaria una convención, cuya vigencia será a dos años.

Dicha convención cuenta con muchos aspectos normativos positivos y un aumento salarial considerable para el primer año de la vigencia, el cual, a partir del 1° de enero puede estar alrededor del 9%. También comprende adelantos en el campo disciplinario, sustitución patronal y contratación a término indefinido.

“Para ser la primera vez y en un banco de esta naturaleza es un avance significativo. Creemos y estamos seguros que cuando nos sentemos nuevamente vamos a continuar avanzando. Hoy la gran mayoría de los trabajadores están muy contentos. Nos resta es seguir afiliando para consolidar más este proyecto al interior del banco AV Villas”, manifestó Wilman Riaño, negociador y directivo de la UNEB, (Adida, 2015).

Como la convención manejó los rubros por fondos, cabe destacar la consecución en un fondo para educación, de 150 millones de pesos; al igual que para vivienda, de 1.500 millones. Riaño aclara que es insuficiente para la cantidad de trabajadores que hoy pertenecen al banco, así que la UNEB le apunta a crecer para tener mayor cobertura.

Ahora el reto es conseguir un campo de aplicación más amplio. Un 30% de los trabajadores quedaron excluidos, por aquellos cargos de manejo y confianza. La organización sindical insistirá a la administración que por la naturaleza de sus ingresos, estos trabajadores deberían estar cobijados por la convención. Es un punto fundamental en este y otros bancos.

El Banco Popular en Colombia ha desatado con una nueva administración una política de arremeter contra la única organización sindical que es la UNEB que ha luchado y conseguido una muy buena convención colectiva durante más de 55 años.

Ha existido toda una historia de lucha al interior de este banco y se tiene allí más del 90% de los trabajadores sindicalizados, de tal manera que en su empeño de hacer unos cambios tecnológicos y de procesos ha venido constriñendo a los trabajadores para hacer un "retiro" por mutuo acuerdo

con los trabajadores sacrificando así varios puestos de trabajo, imposición de metas comerciales, entronizando el esquema de tercerización en la contratación de los trabajadores, extensión de las jornadas de trabajo, estrés laboral que se ve reflejado en afectación en la salud mental de los trabajadores, por lo que UNEB ha venido realizando varias jornadas de protesta a nivel nacional, de una de ellas se derivó una citación el 17 de junio a iniciar proceso disciplinario contra 10 dirigentes sindicales de la Junta Directiva Nacional y de la Seccional UNEB Bogotá, Seccional Ibagué para lo cual tenemos como resultado sanciones que van desde un llamado de atención hasta 30 días de suspensión las cuales fueron notificadas el pasado viernes 8 de julio/2016, (Uneb, 2015).

Este banco es una parte del grupo Aval integrado por Banco de Bogotá, Banco de Occidente y Av Villas, cuyo conglomerado económico está representado en la figura de Luis Carlos Sarmiento Angulo, presidente del holding del Grupo Aval, es el más rico en Colombia según Forbes con una fortuna avaluada en USD\$8.900 millones.

A través del Grupo Aval, Sarmiento Angulo controla un tercio del sector bancario en Colombia. El empresario, que cayó 39 posiciones y salió del grupo de los 100 más ricos del mundo en 2016, pasó de ocupar el puesto número 85 al el lugar número 124 este año.

La huelga más extensa de la historia mundial del sindicalismo bancario se gestó hace 40 años en Colombia, realizada por los trabajadores del Banco Popular dirigidos por su gloriosa Organización Sindical SINTRAPOPULAR.

El símbolo de esta gran lucha sigue siendo la huelga de hambre realizada en las instalaciones de las iglesias más representativas en cada Ciudad con el rechazo de los curas tradicionales y la insolidaridad de la Cruz Roja, pero con un inmenso apoyo de la familia de los trabajadores, la población y muchos sacerdotes promotores de la Teología de la Liberación que por esos días confrontaban a la iglesia retrógrada.

La huelga nunca es el objetivo final de una negociación, pero agotadas las etapas de diálogo, es además de un espacio legal, una escuela de lucha y formación para la defensa de los derechos de los trabajadores.

la huelga, es vista como el instrumento más eficaz en la confrontación contra el patrón, es respaldar su Organización Sindical.

Este jueves 16 de junio, la Unión Nacional de Empleados Bancarios y otras organizaciones sindicales frateras, programaron un motín a partir de las 7 de la mañana en la casa principal del Banco Popular en Bogotá.

El objetivo es denunciar la opresión abierta por parte del conglomerado de Luis Carlos Sarmiento Angulo contra todos los trabajadores y también contra los cuentahabientes de estas instituciones financieras.

“En especial, los trabajadores del Banco Popular están siendo objeto del desconocimiento de sus derechos que están contenidos en la convención colectiva y en el Código Sustantivo del Trabajo. Trabajadores despedidos sin justa causa, con la excusa de la modernización y actualización del banco medidas”, (Uneb, 2015), señaló Segundo Mora, directivo de la UNEB.

Aunque los despidos son indemnizados, los trabajadores quedan en una situación complicada, donde no podrán suplir sus necesidades básicas y las de sus familias.

“Ese no es el objetivo que debe tener la modernización, no estamos en contra de la modernización, estamos en contra de que la modernización afecte los derechos de los trabajadores. Están en la calle nadie los va a recibir en ninguna otra empresa, porque no hay empleo de calidad”, (Uneb, 2015) agregó Mora.

De nuevo crean formas de debilitar la lucha del trabajador, no es ajeno que en la implementación de los nuevos esquemas y políticas, la Administración del Banco Popular pretenda que mediante concursos los trabajadores bajo presión equívocamente adquieran compromisos en el cumplimiento de metas, que solo conllevaran a la firma de un otrosí, con acuerdos una cláusula obligatoria y como consecuencia causal inexorable de despido por justa causa en caso de incumplimiento, así sea por única o primera vez.

Genera esta situación sobrecarga laboral. Largas jornadas de trabajo. Desconoce la jornada laboral pactada Convencionalmente 8 horas diarias y cuarenta horas a la semana. Se incrementan las enfermedades profesionales. Altos niveles de stress. Remuneración variable sin incidencia prestacional. Tensión e individualismo, que conlleva a dañar el clima laboral de los trabajadores. Metas comerciales exageradas con baja remuneración salarial y sin incidencia prestacional. Beneficios transitorios que desaparecen a mediano plazo. Despido con justa causa, por incumplimiento de metas comerciales así sea por la primera vez (Uneb, 2015).

Por otra parte se firmó Convención colectiva de 2015 a 2017 entre el Banco de occidente y el sindicato de trabajadores del banco de occidente.

4.2.2 Asociación Colombiana de Empleados Bancarios –ACEB.

La idea de hacer sindicatos de base entendiendo el sindicato de base como el formado por personas de diferentes profesiones que prestan servicios a la misma empresa, nunca paso por la mente de los dirigentes conformarlo axial, por considerarlos como armas prehistóricas. También tenían el ofrecimiento de federaciones, sin embargo primero se preocuparon por conocer todo, no solo el sentido de las cosas, sino la necesidad de una organización adecuada, y por ello comenzaron a entender que si las discrepancias se presentaban en el seno de una colectividad que agrupaba a todos los que tenían unas mismas necesidades, cómo sería cuando participaran en una multiplicidad de discrepancias que se desarrollan al interior de las federaciones. Les decían que serían fuertes a través de los conglomerados sindicales de segundo y de tercer orden, - las federaciones y confederaciones - y que tendrían el respaldo solidario de los demás trabajadores. Tuvieron en cuenta el desarrollo de la industria bancaria, de su economía, de su funcionamiento, de la conformación del patronato bancario en las distintas instituciones.

la legislación laboral, favorecía al sindicalismo de base, privilegiaba a los denominados sindicatos de empresa en ese tiempo, pero comprendíamos que la legislación la modifican los trabajadores con su fuerza. Los sindicatos de base eran importantes, pero el sindicato de industria era absolutamente necesario.

Optar por el sindicato de industria no fue un capricho, cuando el sindicalismo se lleva a cabo hasta sus últimas consecuencias, requiere para un buen ejercicio estar acompañado no solo de la buena voluntad y del entusiasmo de los trabajadores, sino también de unos instrumentos adecuados de lucha. Necesitaban de una estructura sindical moderna, actuante, ágil, que impusiera la disciplina; recogiera los propósitos y la voluntad de la gente y además fuera un medio eficaz. Desde luego el inicio de la lucha sindical bancaria esta llena de ironías, tuvieron que ver hasta con el nombre que se utilizó para los sindicatos. Partieron de cero, no tenían definición de clase, eran personas que se sustraían a la denominación de trabajadores, la consideraban humillante y jamás se pensaba en organización sindical, porque para ellos era propia solamente del movimiento obrero. Los bancarios al sentir la invitación a la lucha sindical, lo primero que manifestaron, era que se sentían tratados como obreros, que eso era propio de los trabajadores que desempeñaban oficios menores, de talleres, no para quienes tenían una posición tan importante en la sociedad.

La Asociación Colombiana de Empleados Bancarios, ACEB se constituyó en la ciudad de Bogotá el 13 de Septiembre de 1958 y la personería jurídica le fue otorgada el 11 de diciembre de 1958 (CASTRO) participaron trabajadores de los bancos: Andes, Bogotá, Popular, Cafetero, Comercial Antioqueño, Ganadero, Industrial Colombiano, Hipotecario Popular y Comercio, eligiendo como presidente a Aníbal de Castro , en estos tiempos existía desconocimiento de los derechos de los trabajadores, con jornadas laborales extenuantes y salarios precarios, sin ningún tipo de prestaciones extralegales, fue el primer sindicato en irse a huelga nacional en el sector bancario hecho que influye en la creación de los departamentos de recursos humanos, los préstamos para vivienda a bajo interés, las primas extralegales y gran parte de los diferentes auxilios que hoy reciben los del sindicato (Aceb , 2016).

ACEB es un sindicato de Industria, de rama o de actividad económica, sin ánimo de lucro, integrado por 39 secciones y 17 Comités en el territorio nacional, realiza capacitaciones y seminarios de Derecho Laboral y Seguridad Social a sus afiliados. En la actualidad la gran preocupación de este sindicato se debe a la tercerización laboral ilegal y estudia el decreto 583, que reglamenta los aspectos generales de las investigaciones administrativas sancionatorias sobre tercerización laboral ilegal en Colombia, debido a que el ejercicio de la libertad de empresa no

puede usarse para afectar el derecho que tienen los trabajadores a un vínculo laboral directo con la empresa que se beneficia de su trabajo.

En la actualidad ACEB tiene vigentes dos convenciones colectivas con el grupo Aval, una es con el Banco Popular y otra con el Banco de Bogotá.

En el banco popular, la convención colectiva del Banco Popular con vigencia del 1 de enero de 2015 a 31 de Diciembre de 2017, contiene beneficios como contratos a término indefinido, auxilios educativos para trabajadores e hijos, aumentos de sueldo, auxilios de alimentación x \$172.000 mensuales, auxilio Óptico, auxilio por tratamiento médico, auxilio de guardería x \$ 203.670 mensuales, auxilio para capacitación en salud ocupacional, auxilio sindical, etc.

La convención del Banco de Bogotá entro en vigencia desde el 1 de septiembre de 2015 y su duración es de tres años, esta tiene beneficios como primas semestrales, prima de vacaciones, tiempo de disfrute vacacional y diferentes auxilios

En los últimos años los pliegos petitorios incluyen, como novedad, cláusulas de negociación relacionadas con el reconocimiento de la igualdad de género y la no discriminación por raza, religión u orientación sexual.

5 CAPITULO 3. SINDICALIZACIÓN DE LOS TRABAJADORES BANCARIOS DEL GRUPO AVAL

5.1 Problemáticas del sindicalismo en el grupo Aval

Aun cuando la negociación colectiva está garantizada en Colombia, reglamentada por el artículo 55 de la constitución política y enmarcada en los convenios 87 y 98 de la OIT, la realidad en el sector financiero dista mucho de una garantía en términos de realidad capitalista se constituye para el trabajador promedio en una futuro bastante desesperanzador en la maquina productiva actual existen sub divisiones clasistas dentro de la misma clase trabajadora: aquellos trabajadores absolutamente especializados (en épocas actuales no es suficiente un título de pregrado para hacerse deseable en las compañías).

Luego vienen los trabajadores técnicos oficinistas y auxiliares (expresado en industrias del sector servicios), esta clase que no puede permitirse (Abascal, 2008). El debilitamiento del sindicalismo del sector bancario, la flexibilización laboral con la ley 50 de 1990, y la fusión de entidades bancarias, acompañados por el perfil del trabajador Bancario y la tercerización.

5.1.1 Tercerización flexibilización y fusión laboral en el grupo Aval.

La tercerización laboral en Colombia conlleva a precarización laboral, degradación de las condiciones de trabajo y empleo. Se deterioran las condiciones laborales por fenómenos como la flexibilización, la no reglamentación (Aceb , 2016).

El gobierno en el Afán de progresar con respecto al mercado mundial hace la reforma por medio de la Ley 50/90, que introduce cambios en la legislación laboral como los contratos a término fijo, las agencias de trabajo temporal, la eliminación de la figura del reintegro de los trabajadores con 10 años de servicio en caso de despido sin justa causa, la regulación de los despidos colectivos, la pérdida de la retroactividad en las cesantías con la creación de los fondos privados de cesantías, cambios en la jornada de trabajo, y muchas más.

La flexibilidad laboral generó un efecto contrario al que supuestamente se buscaba, pues provocó el aumento del desempleo.

El gobierno expide el decreto 583 de 2016, fija reglas que garantizaran el cumplimiento de las normas laborales en los procesos de tercerización y hacer más eficiente e integral la inspección laboral, pero en realidad con este decreto se creó una nueva modalidad en que un proveedor, persona natural o jurídica sin mayores requisitos, suministra trabajadores a un beneficiario que antes los tenía contratados directamente, sustituyéndose así trabajadores de planta por los suministrados por el proveedor, con el único requisito de que les otorgue, por parte de este, iguales derechos a los que tenían cuando estaban contratados directamente por el beneficiario.

5.1.2 Decadencia del sindicalismo.

El decaimiento del derecho colectivo en el sector bancario, negociación colectiva que está en Colombia profundamente enraizada en el sector público; la privatización, la afiliación a sindicatos en el sector disminuyó en un 44,2 %, las cifras indican que de los 17 bancos existentes sólo 8 tienen sindicato de base (Uneb, 2012).

Así las cosas, aun cuando la negociación colectiva está garantizada en Colombia, reglamentada por el artículo 55 de la constitución política y enmarcada en los convenios 87 y 98 de la OIT, la realidad en el sector financiero dista mucho de una garantía en términos de realidad social en Colombia, por los índices de violencia y conflicto armado que debilitan la acción de los sindicatos (Herazo, 2010)

Las relaciones laborales históricamente han existido diferentes tendencias que buscan encontrar explicaciones y formular teorías que expliquen la complejidad de la atmósfera que emana de las relaciones empleador-empleado, existen las teorías de principios de siglo de Elton Mayo, Frederick Taylor Henry Ford, y posteriores a ellas (posfordistas) con el cambio de paradigma y la división de la actividad industrial se generaron nuevas teorías en las relaciones de trabajo no obstante persisten algunos aspectos de épocas antiguas en el proceso industrial; Uno de ellos es la especialización de tareas como expresa Braverman (2007) estamos enmarcados en una sociedad capitalista en la que cada trabajador genera una plusvalía, no obstante los dueños de industria han adoptado una manera de “abaratar” la mano de obra dividiendo y simplificando cada vez más las tareas, con ello se consiguen dos objetivos disminuir los costes reales por mano de obra y crear una especie de camisa de fuerza para subsistir al trabajador y por extensión a su grupo familiar (Uneb, 2012).

Si bien la anterior acotación podría parecer una consecuencia obvia del sistema de producción capitalista se constituye para el trabajador promedio en un futuro bastante desesperanzador en la máquina productiva actual existen sub divisiones clasistas dentro de la misma clase trabajadora: aquellos trabajadores absolutamente especializados (en épocas actuales no es suficiente un título de pregrado para hacerse deseable en las compañías), luego vienen los trabajadores técnicos oficinistas y auxiliares (expresado en industrias del sector servicios), esta clase que no puede permitirse (Abascal, 2008).

5.1.3 Debilitamiento de la convención colectiva frente al pacto.

pactos colectivos, figura diferente a las convenciones colectivas que negocian los sindicatos con las empresas, los sindicatos imponen querellas ante el Ministerio del Trabajo pues debido al incremento de los pactos que coexisten en muchas empresas con las convenciones colectivas bajo el propósito de, según la ENS, debilitar las organizaciones sindicales.

Un pacto colectivo es un acuerdo negociado entre las empresas y los trabajadores no afiliados a los sindicatos, por lo que sus efectos solo cobijan a quienes lo suscriban o se adhieran a él; la Organización Internacional del Trabajo (OIT) le ha recomendado al Gobierno que prohíba la celebración de dichos pactos cuando exista un sindicato.

Para el centro de estudios sindicales, “los pactos colectivos están siendo utilizados por los empleadores, por lo menos, con tres propósitos: como estrategia preventiva, ante el posible surgimiento de sindicatos; como estrategia de contención, para que los sindicatos no se desarrollen o desaparezcan, y como estrategia de debilitamiento o de choque, para que sindicatos mayoritarios dejen de tener la capacidad de negociación y huelga con la que cuentan” (Uneb, 2015)

6 INSTRUMENTO APLICADO ENCUESTA

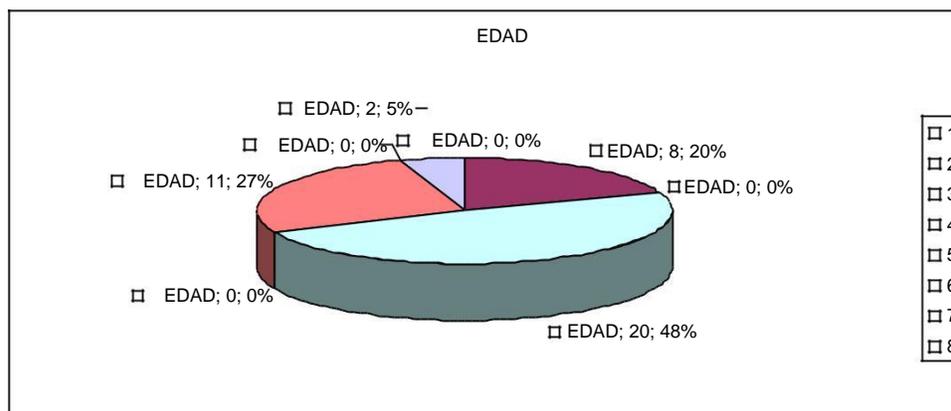
Se realizó encuesta a un grupo de 41 personas, funcionarios del sector bancario concretamente del grupo aval para dar respuesta a la pregunta problemática ¿por qué los trabajadores bancarios teniendo la posibilidad de sindicalizarse no lo hacen?, a continuación expondremos los hallazgos y brindaremos las conclusiones de acuerdo a la información arrojada por la encuesta.

El instrumento abarca ocho preguntas relacionadas con edad, género, formación concepto del sindicato a continuación se exponen las preguntas y las tablas por resultado, junto con las conclusiones de cada pregunta.

Figura 1. ¿Que edad tiene usted?

A. Entre 20 y 25 años B.Entre 25 y 30 años C.Entre 30 y 35 años D.Entre 35 y 40 años.

EDAD	Porcentaje
ENTRE 20 Y 25	
8	20%
ENTRE 25 Y 30	
20	49%
ENTRE 30 Y 35	
11	27%
ENTRE 35 Y 40	
2	5%
Total frecuencia	
41	100%

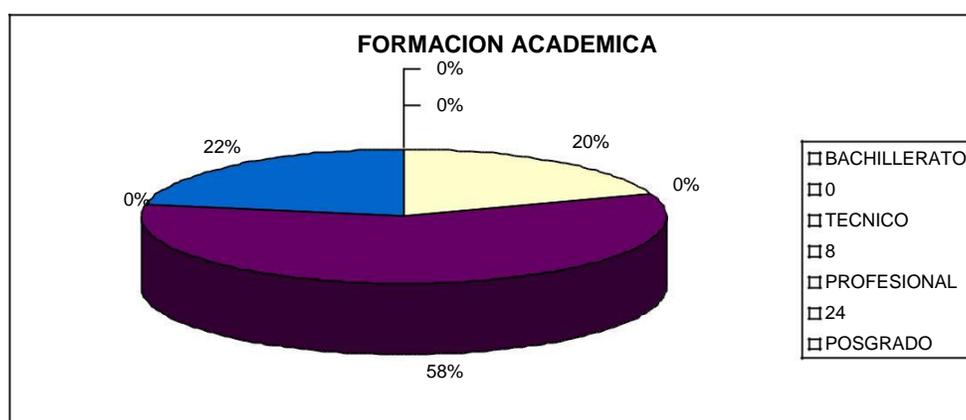


Análisis E interpretación.

El 49% de los encuestados tiene entre 25 y 30 años, índice de mucha importancia puesto que ubica nuestro perfil de trabajador bancario con un perfil joven (por las reglas actuales del mercado laboral en Colombia) y en un rango de condiciones sociodemográficas claras, el 20% esta ubicado entre 20 y 25 años, una edad en la que el promedio de las personas inician sus actividades universitarias, que constituye un perfil atractivo para los empleadores bancarios.

Figura 2. ¿Cuál es su formación académica?

FORMACION	Porcentaje
BACHILLERATO	0%
0	
TECNICO	20%
8	
PROFESIONAL	59%
24	
POSGRADO	22%
9	
Total frecuencia	
41	100%

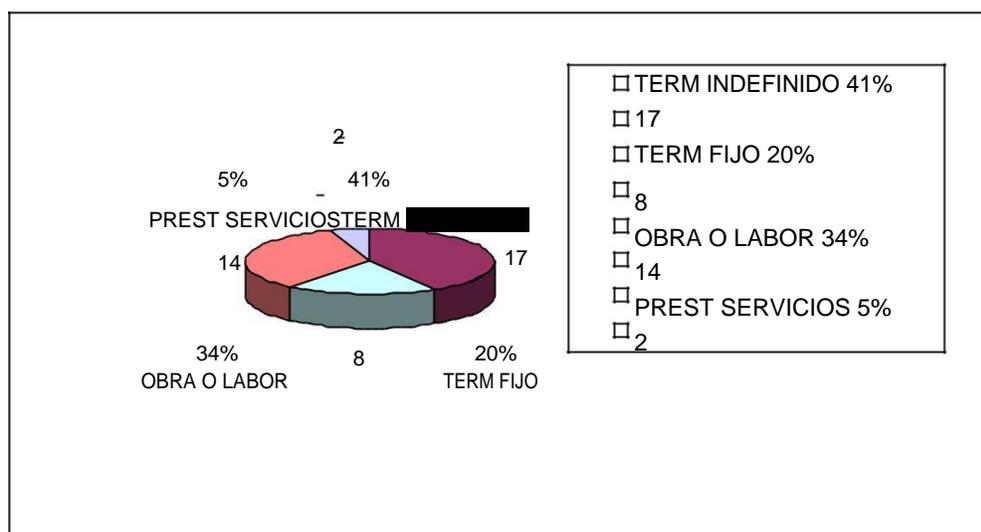


Análisis E interpretación

Con respecto a la pregunta de formación académica el 81 % tiene una formación académica superior (universitaria) lo cual de acuerdo a la revisión teórica y antecedentes de la investigación concuerda con el perfil elaborado en esta investigación del trabajador bancario, un trabajador con un perfil alto en términos académicos y una perspectiva diferente (propia respecto a trabajadores de otras ramas de la economía) axial mismo constituyen una mano de obra altamente calificada.

Figura 3. ¿Qué tipo de contrato tiene?

TIPO DE VINCULACION	Porcentaje
TERM INDEFINIDO	41%
17	
TERM FIJO	20%
8	
OBRA O LABOR	34%
14	
PREST SERVICIOS	5%
2	
Total frecuencia	
41	100%



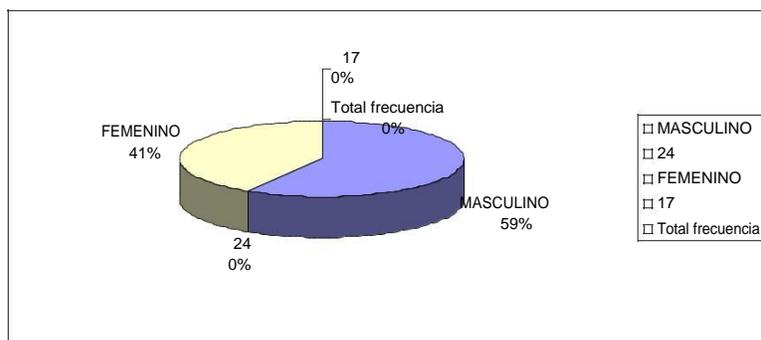
Análisis e Interpretación

El tipo de vinculación laboral es muy importante para identificar las practicas contra la negociación sindical de los empleadores para este caso el 41 % de los encuestados tiene vinculación laboral a termino indefinido, no obstante en este ítem se evidencia un alto porcentaje

de trabajadores a obra u labor, así mismo el auge del contrato a termino indefinido que tiene implicaciones fuertes en términos de estabilidad y competitividad para el trabajador.

Figura 4. ¿Cuál es su género?

GENERO	Porcentaje
MASCULINO	59%
24	
FEMENINO	41%
17	
Total frecuencia	
41	100%

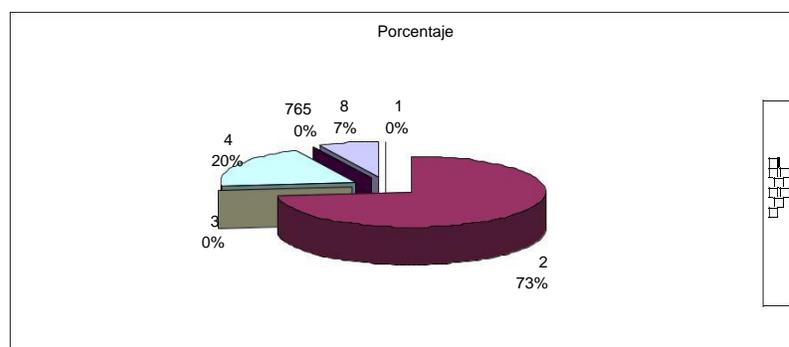


Análisis e Interpretación

En su mayoría los encuestados, o el género más proclive a contestar esta encuesta son del género masculino.

Figura 5. ¿Qué concepto tiene usted del sindicato?

CONCEPTO DEL SINDICATO	Porcentaje
BUENO	73%
30	
REGULAR	20%
8	
MALO	
0	0%
NO OPINA	
3	7%
Total frecuencia	
41	100%

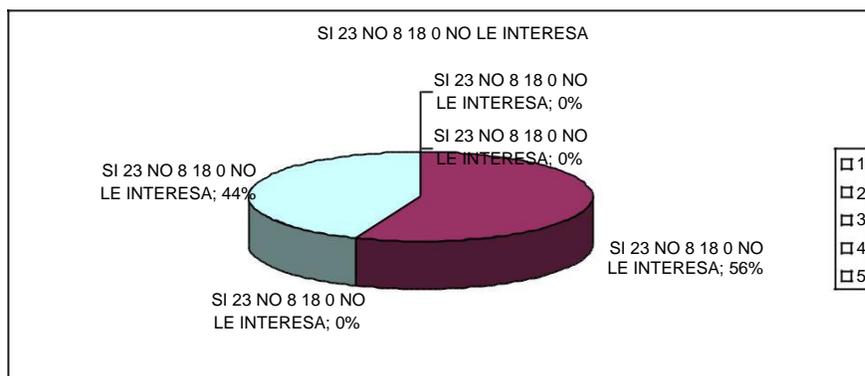


Análisis e Interpretación

Esta pregunta es una de las más importantes con el fin de contestar la pregunta problemática de esta investigación el 73 % de los encuestados tienen un buen concepto de los sindicatos aun cuando son personas con un rango de edad muy joven.

Figura 6. ¿Conoce usted los objetivos que persigue el sindicato?

CONOCIMIENTO DE LOS OBJETIVOS	Porcentaje
SI	56%
23	
NO	44%
18	
NO LE INTERESA	
0	0%
Total frecuencia	
41	100%

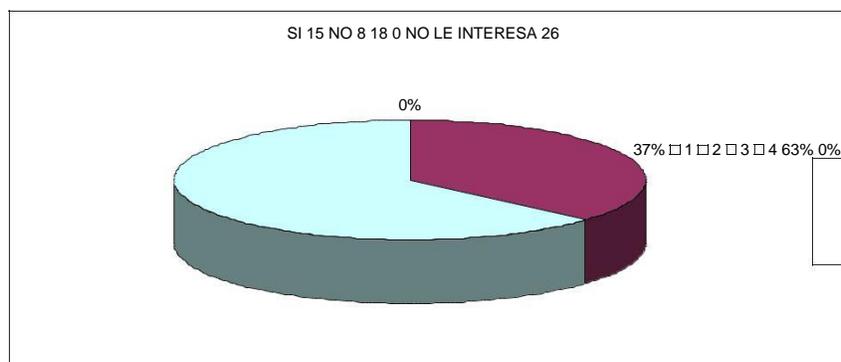


Análisis e Interpretación

En esta pregunta se evalúa el conocimiento que tienen los encuestados sobre los objetivos que se enmarcan dentro de una asociación sindical, el 56 % dice conocerlos, el 44 % afirma desconocerlos lo que constituye un escenario difícil de evaluar sobre si realmente las personas conocen los objetivos que persiguen las asociaciones sindicales por cuanto los porcentajes están muy divididos.

Figura 7. ¿Estaría usted interesado en formar parte del sindicato?

INTERES EN FORMAR PARTE DEL SIND	Porcentaje
SI	37%
15	
NO	
26	63%
Total frecuencia	
41	100%

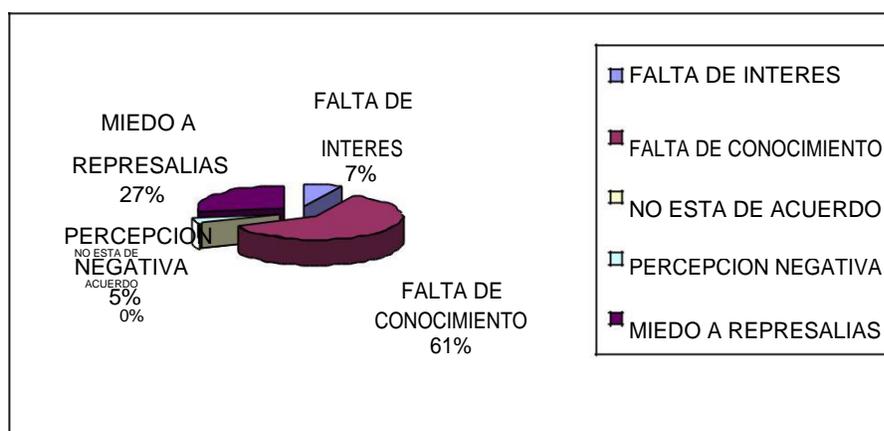


Análisis e Interpretación.

En esta pregunta sobre si le interesa o no ingresar o pertenecer a una organización sindical el 63% de los encuestados adujo que no le interesa, el 37% esta interesado lo que por una parte habla a cuentas claras de la situación en e imaginario colectivo de las organizaciones sindicales bancarias, en donde a pesar de querer reivindicar derechos o mejorar situaciones no se tiene la conciencia de la herramienta poderosa que constituye ara dichos efectos la negociación colectiva.

Figura 8. ¿Porque el trabajador / encuestado no se afilia a un sindicato?

PORQUE EL TRABAJADOR BANCARIO NO SE AFILIA	Porcentaje
FALTA DE INTERES	7%
3	
FALA DE CONOCIMIENTO	61%
25	
NO ESTA DE ACUERDO	0%
0	
PERCEPCION NEGATIVA	5%
2	
MIEDO A REPRESALIAS	27%
11	
Total frecuencia	
41	100%



Análisis e Interpretación.

Esta nuestra pregunta final , constituye uno de los fines de la investigación , en esta pregunta se evidencia que de la población encuestada el 61 % admite tener falta de conocimiento como principal causa para la no afiliación a un sindicato , una conclusión claramente en contradicción con la pregunta sobre si se conocían o no los fines del sindicato , es decir es una población que de acuerdo a estos resultados carece del conocimiento suficiente para comenzar un sindicato o adherirse a los sindicatos y agremiaciones bancarias existentes, el miedo a las represalias constituye el segundo porcentaje de respuestas, es decir en las organizaciones existe una clara diferenciación entre un trabajador sindicalizado y uno que no lo es en términos de ascensos, permisos, o promociones la población tiene un evidente miedo a las represalias que puedan surgir si se adhieren abiertamente a una organización sindical.

7 CONCLUSIONES

El sindicalismo está de capa caída, muchas empresas sindicales se han vuelto sindicatos de derecha, son sindicatos que defienden más al patrón que al trabajador, y los trabajadores por falta de conciencia o falta de garantías no se interesan en la asociación sindical, debido a que el sindicalismo se ha convertido en sindicalismo funcional a los intereses de las clases dominantes.

Poco se observa el sentido de lucha de los años anteriores, puede ser debido al proceso de debilitamiento contra los sindicatos en los 90tas, entonces surge esta interrogación, ¿ será que los opositores de la lucha sindical se salieron con la suya?

Los sindicatos son percibidos por los trabajadores temporales como inalcanzables para algunos y otros lo ven como que no tienen la capacidad para resolver sus problemas, aducen poca solución a problemas por parte del sindicato.

La encuesta permite ver la desconfianza que se tiene a la acción de los sindicalistas, se puede observar una percepción de falta de autonomía y pues esto los debilita cada vez más.

8 BIBLIOGRAFÍA

- Abascal. (2008).
- Aceb* . (2016). Obtenido de www.aceb.com.co
- Aceb. (1982). Colombia.
- Aceb, Bancario*. (Agosto de 2016). Obtenido de http://aceb.org.co/wp-content/uploads/2016/07/El-Bancario_9_Definitivo-1.pdf
- Adida*. (2015). Obtenido de Adida: www.adida.org.co/index.../1879-la-uneb-firma-convenion-historica-con-av-villas
- Banco , R. (2016). Obtenido de www.banrep.gov.co/docum/ftp/borra224.pdf
- Celis. (2008).
- Codigo Sustantivo del Trabajo. (2016). Bogota, Colombia: Legis.
- Constitucion Politica de Colombia. (2016). Colombia: Legis.
- Declaracion Universal de los Derechos Humanos. (1948).
- Decreto 2813. (2000). Colombia.
- Decreto 753. (1956). Colombia.
- Decreto Legislativo 753. (1956). Colombia.
- Diccionario de la Real academia. (2016).
- El Tiempo*. (2014). Obtenido de www.eltiempo.com/economia/sectores/sindicatos-en-contra-de-los.../14198925
- Granados, J. (1977). Bogota: Venceremos.
- Herazo, H. (2010).
- Ley 1210. (2008). Colombia.
- Ley 278. (1996). Colombia.
- Ley 411. (1997). Colombia.
- Ley 48. (1990). Colombia.
- Ley 50 . (1990). Colombia.
- Ley 524. (1999). Colombia.
- Ley 548. (2000). Colombia.
- Ley 581 . (2001). Colombia.
- Ley 584. (2000). Colombia.
- Ley 83. (23 de Julio de 1931). Bogota, Colombia.
- Marx. (1867). *El capital*.
- Ministerio del Trabajo. (s.f.). Obtenido de (<http://www.mintrabajo.gov.co/blog-mintrabajo/derecho-de-los-trabajadores>)
- Mosquera , F. (15 de Agosto de 1977). Tribuna Roja.
- OIT. (1948). Convenio 87.
- OIT. (Febrero de 2007). Obtenido de <http://www.ilo.org/public/spanish/dialogue/themes/cb.htm>:
<http://www.ilo.org/public/spanish/dialogue/themes/cb.htm>
- Samper , E. (s.f.).
- Smith, A. (1776). *La riqueza de las Naciones*.
- Tutela, 1328 (Corte Constitucional 2001).
- Tutela, 678 (Corte Constitucional 2001).
- Tutela, 133 (Corte Suprema 2003).
- Uneb*. (2012). Obtenido de www.uneb.com.co
- Uneb*. (2015). *Uneb*. Obtenido de www.uneb.com.co
- UTC. (s.f.). Revista Alternativa.

Venceremos. (1977).

