

LAS LUCHAS SINDICALES EN LA BANCA COLOMBIANA

HERNANDO LUIS TORRES HERAZO

GUSTAVO VIEDA QUINTERO

BARRANQUILLA

CORPORACION EDUCATIVA MAYOR DEL DESARROLLO SING. BOLIVAR

FACULTAD DE DERECHO

1990

LABORAL (SINDICALISMO)



LAS LUCHAS SINDICALES EN LA BANCA COLOMBIANA

HERNANDO LUIS TORRES HERAZO

GUSTAVO VIEDA QUINTERO

Trabajo de grado presentado como
Requisito parcial para optar al
Título de Abogado.

Director:

MARTIN TATIS ORDOSGOITIAS

BARRANQUILLA

CORPORACION EDUCATIVA MAYOR DEL DESARROLLO SIMON BOLIVAR

FACULTAD DE DERECHO

1990

Barranquilla, junio 8 de 1990

Doctor
CARLOS LLANOS SANCHEZ
Ciudad

Designado director de la tesis de grado presentada por los egresados HERNANDO LUIS TORRES HERAZO y GUSTAVO VIEDA QUINTERO, quienes la denominan "Las Luchas Sindicales en la Banca Colombiana", me permito conceptuar sobre la misma en los términos siguientes:

Se halla dividida la tesis en seis partes, las que hacen referencia a los aspectos generales y conceptos sobre el Derecho de Asociación, lo que es el Sindicato, al régimen Bancario en Colombia, al desarrollo histórico del manejo laboral en la Banca Colombiana, a los conflictos laborales y a las conclusiones.

Todos estos temas se encuentran debidamente desarrollados y en ello se hace un análisis, estudio e investigación de las Instituciones que interesan para la finalidad propuesta en este trabajo. Es por ello que se encuentran debidamente concatenado y estudiados en forma seria, ordenada y con la metodología adecuada para esta clase de trabajo.

Es sin lugar a dudas una tesis dentro del campo laboral con carácter singular por cuanto que se refiere específicamente al acontecer de las luchas que libran los trabajadores bancarios.

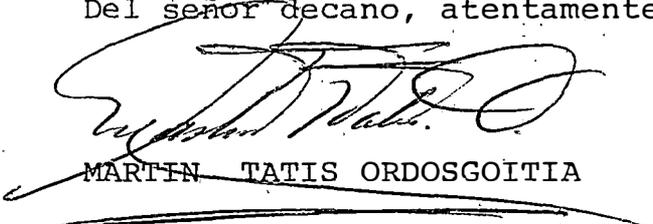
Su contenido refleja el espíritu de investigación de los graduados, además la madurez y criterio jurídico que se exige para el ejercicio de la profesión de abogado.

Los autores han fundamentado sus memorias de grado en una variada y extensa bibliografía de autores nacionales y extranjeros sobre los temas tratados al igual que de encuestas, folletos y hasta de decisiones arbitrales sobre los trabajadores bancarios.

Por los demás no esta ayuna la tesis de conceptos personales y sugerencias a la problemática Laboral Bancaria, con lo cual se llena un requisito para esta clase de trabajo.

Por todo lo anterior expuesto. y por llenar los requisitos tanto de forma como de fondo doy concepto favorable a la presente tesis para que sea sustentada en examen de grado.

Del señor decano, atentamente,



MARTIN TATIS ORDOSGOITIA

PERSONAL DIRECTIVO

RECTOR

Dr. JOSE CONSUEGRA HIGGINS

VICE-RECTOR

Dr. JOSE CONSUEGRA BOLIVAR

DECANO

FACULTAD DE DERECHO

Dr. CARLOS LLANOS SANCHEZ

SECRETARIO GENERAL

Dr. RAFAEL BOLAÑOS MOVILLA

DIRECTOR DE TESIS

Dr. MARTIN TATIS ORDOSGOITIA

BARRANQUILLA

CORPORACION EDUCATIVA MAYOR DEL DESARROLLO SIMON BOLIVAR

FACULTAD DE DERECHO

1990

Nota de aceptación.

Presidente del jurado

Jurado

Jurado

Barranquilla, junio de 1990

DEDICATORIA

Ha llegado la hora de la realización de mis sueños; sueños que desde hace 5 años anhelé, convertirme en un profesional del Derecho. Hoy justamente quiero resaltar, que gracias al sacrificio material y moral de mi familia, esta ilusión se transforma en realidad.

Por lo anterior y en símbolo del inmenso afecto, estimación y eterna gratitud que por ellos profeso, con todo el corazón les dedico esta tesis y triunfo especialmente a mis padres ASENCION TORRES MOTENCINO y MARIA DEL ROSARIO HERASO de TORRES y mis queridos hermanos HEDMER JOSE, BERLIDES del CARMEN, MARIA DEL ROSARIO y MARIA JOSE en sus quince años.

Igualmente ofrezco este trabajo de tesis, a todas las personas que en una u otra manera colaboraron para ver culminada mi gran aspiración.

HERNANDO LUIS TORRES HERAZO

DEDICATORIA

Ofrezco el presente trabajo de tesis, mi carrera y en general todo los triunfos alcanzados; con profundo e inmenso aprecio y con cariño e imperecedera gratitud a todas las personas que de alguna manera me incentivaron e impulsaron con esperanzador amor y ferviente afecto, en mis ideales y proyectos. En especial el presente título de Abogado que hoy alcanzo, el cual me hace sentir orgulloso de tan bella y adorable profesión.

Mencionárlas todas es imposible, pues son numerosas. al igual que sus dignas virtudes, lo que las hace a todas muy especiales para mí; pero con la anuencia que estoy seguro me prestarán quienes no mencioné aquí.

Con todo el amor dedico este triunfo a mis adorables padres JESUS ANTONIO VIEDA BORRERO y ELVIA MARIA QUINTERO LASSO, a mis queridos hermanos, a la familia MEJIA MENDOZA y además a personas que siempre colaboraron de una u otra forma en dicho logro como son mi compañero de tesis, HERNANDO TORRES, los compañeros de estudio ANTONIO MONTAÑO y JESUS MEDINA, también al profesor JOSE ARMENTA.

Dios los recompense eternamente pues todos son artífices en mayor o menor grado de tan honroso título que hoy alcanzo, por lo que perennemente los recordaré .

Mil gracias a todos

GUSTAVO VIEDA QUINTERO

AGRADECIMIENTOS

Deseamos expresar nuestros más sinceros y fervorosos reconocimiento de aprecio y gratitud a todo el profesorado de la UNIVERSIDAD SIMON BOLIVAR , que hoy hacen de nosotros unos intelectuales con ideología propia y filosofía social, gracias a sus enseñanzas; unos profesionales a los que vuestros conocimientos aportados, junto al ejemplo diáfano de la responsabilidad forjaron un nuevo mañana, dando lo mejor de sí y de sus conocimientos para construir una Colombia mejor.

Al director de tesis, Doctor MARTIN TATIS ORDOSGOITIA, el especial agradecimiento por su dirección, comprensión y ayuda.

Gracias

HERNANDO Y GUSTAVO.

TABLA DE CONTENIDO

	Pág.
INTRODUCCION	
1. DERECHO DE ASOCIACION	1
1.1. CONCEPTO DE ASOCIACION	1
1.2. DEFINICION DEL DERECHO DE ASOCIACION	3
1.3. RESEÑA HISTORICA	4
1.3.1. Fundamento y Evolución Histórica de las Asociaciones Profesionales.	4
1.3.2. Los Colegios Romanos.	8
1.3.3. Las Guildas.	9
1.3.4. Las Corporaciones de Oficios	10
1.3.4.1. Etapas y Características de las Corporaciones.	17
1.4. FORMAS DE ASOCIACIONES	23
1.4.1. Las Corporaciones Civiles.	24
1.4.2. Cooperativas.	24
1.4.3. Asociaciones Gremiales agropecuarias	25
1.4.4. Sociedad.	25
1.4.5. Sindicatos	25

	P ág.
2. SINDICATO O ASOCIACION PROFESIONAL	27
2.1. CONCEPTO	27
2.2. ETIMOLOGIA	31
2.3. RESEÑA HISTORICA	32
2.4. ORIENTACION POLITICA DE LOS MOVIMIENTOS OBREROS	42
2.5. HISTORIA DEL MOVIMIENTO SINDICAL COLOMBIANO	45
2.5.1. Período Pre-sindical	45
2.5.2. Período Sindical	47
2.5.3. Primera Etapa.	47
2.6. FINES Y FUNCIONES DE LOS SINDICATOS.	56
2.7. NATURALEZA JURIDICA DEL SINDICATO-GUILLERMO CABANELLAS.	59
2.8. CLASIFICACION DE LOS SINDICATOS.	61
2.9. SINDICALISMO UNICO Y PLURAL	63
2.10. LA REPRESENTACION SINDICAL EN COLOMBIA	64
2.11. SINDICATOS DE TRABAJADORES PUBLICOS	72
2.11.1. Generalidades sobre los sindicatos de emplea- dos oficiales.	72
2.11.2. Finalidades de los sindicatos de empleados oficiales.	72
3. REGIMEN BANCARIO EN COLOMBIA	74
3.1. GENERALIDADES	74
3.2. HISTORIA DE LA BANCA	76
3.2.1. Epoca Antigua	76
3.2.1.1. Babilonia	76
3.2.1.2. Los Hebreos	77

	Pág.
3.2.1.3. Egipto	78
3.2.1.4. Grecia	79
3.2.1.5. Roma	80
3.2.1.6. Los Argentarii y los Numularii.	82
3.2.1.7. Colegio de los Flamens.	82
3.2.2. Edad Media	84
3.2.2.1. La prohibición canónica del préstamo con interés.	84
3.2.2.2. Los Florentinos y Vieneses.	84
3.2.2.3. Los lombardos	85
3.2.2.4. Los templarios.	85
3.2.2.5. Los toscanos	87
3.2.3. Epoca Moderna.	89
3.2.3.1. Los Montes de Piedad	89
3.2.3.2. Estados Unidos de América	94
3.2.3.3. Bancos Federales	95
3.3. HISTORIA DEL SECTOR FINANCIEROS EN COLOMBIA	98
3.4. ESTRUCTURA DEL SECTOR FINANCIERO COLOMBIANO	101
3.4.1. Organismo de Representación "Asociación Banca ria de Colombia	108
3.5. CLASIFICACION DE LOS BANCOS.	110
3.5.1. Según la propiedad o control	112
3.5.1.1. Banca Privada.	112
3.5.1.2. Banca Oficial	112
3.5.1.3. Banca mixta.	113

	P ág.
3.5.1.4. Banca de Desarrollo	113
3.5.1.5. Banca de Crédito Agrario y Minero	114
3.5.1.6. Banca Hipotecaria	114
3.5.1.7. Banca Extranjera	114
3.5.2. Según las características operativas	115
3.5.2.1. Banca Comercial	115
3.5.3. Según la Demarcación de acutación	116
3.5.3.1. Banca Regional	116
3.5.3.2. Banca Extranjera	116
3.5.3.3. Banca Nacional	117
4. DESARROLLO HISTORICO DEL MANEJO LABORAL DE LA BANCA COLOMBIANA	120
4.1. ORIGEN DEL SINDICALISMO BANCARIO	120
4.2. RUPTURA DE LA UNIDAD DEL SINDICALISMO BANCARIO	123
4.3. POLITICAS PATRONALES Y ESTATALES FRENTE AL SINDI CALISMO	126
4.4. AUGE DEL SINDICALISMO BANCARIO EN COLOMBIA	131
4.5. REACCION DE LA BURGUESIA CONTRA EL AUGE SINDICAL	133
4.6. SITUACION ACTUAL DE LOS TRABAJADORES DEL SECTOR BANCARIO	138
4.7. PROYECCIONES DEL SINDICALISMO BANCARIO	141
5. CONFLICTOS LABORALES	147
5.1. ANTECEDENTES Y CONCEPTOS	147
5.2.	150
5.3. CAUSAS DE LOS CONFLICTOS LABORALES	151

	Pág
5.4. CLASIFICACION	152
5.5. FORMA DE RESOLVER LOS CONFLICTOS DEL TRABAJO	155
5.6. PROCEDIMIENTOS COMUNES A TODO CONFLICTO COLECTIVO ECONOMICO EN LA LEGISLACION COLOMBIANA.	157
5.6.1. Concepto.	157
5.6.2. Declaratoria y Desarrollo de las huelgas en los conflictos donde se permiten.	162
5.6.3. Huelga de empleados y trabajadores del servicio público	164
5.7. SITUACION JURIDICA DE LOS TRABAJADORES BANCARIOS	169
CONCLUSION Y RECOMENDACIONES	
BIBLIOGRAFIA.	

INTRODUCCION

El ideal jurídico y social es que todas y cada una de las relaciones que se presentan entre los hombres, se manejen en el mejor clima de entendimiento y concordia; en beneficio del progreso y el mejoramiento de las relaciones futuras. Razón por la cual, cuando se deteriora este clima se debe realizar un estudio serio y minucioso de los factores generadores del fenómeno- problema, en aras de garantizar la armonía entre los diferentes estamentos en conflicto.

En la presente tesis nos hemos ocupado del estudio de "las luchas sindicales en la Banca Colombiana" teniendo en cuenta la agudización de los conflictos sindicales, en esta última década . La Banca juega papel importante en nuestra economía, de allí que cualquier fenómeno de alteración en su normalidad debe merecer especial y cuidadoso estudio, en razón de su reflejo en los diferentes renglones económicos del país.

Las luchas sindicales de los bancarios, desde su surgimiento entre los años 1958-1960, hasta la época , no han sido más que expresión de la confrontación de intereses egois-

tas y particulares de las partes en conflicto; donde los conceptos de justicia y equilibrio han brillado por su ausencia.

Poco se ha avanzado sobre el estudio de las luchas sindicales en el sector bancario; en unos casos por la existencia de una legislación dispersa sobre el particular y en otros por desinterés de los doctrinantes en ocuparse del tema. Quedando en manos de las organizaciones sindicales el impulso del mismo, a través de la realización de congresos, foros, periódicos, etc.; lo que nos inquieta, debido a que estos son parte del problema y expresan según su forma de pensar el conflicto.

La anterior inquietud nos ha motivado a elaborar este trabajo de tesis, no solo con el ánimo de despejar dudas o interrogantes, sino con el fin de aportar conocimientos jurídicos de gran valor e importancia que permitan sin duda alguna una mayor solución a tales conflictos y un espacio de reflexión sobre lo que ha sido, lo que ha representado y lo que significa hoy día las luchas sindicales en la banca colombiana.

1. DERECHO DE ASOCIACION

Como lo señaló Aristóteles en el siglo IV antes de Cristo " El hombre es un animal sociable" y agregaba que "el que no puede vivir en sociedad o el que no necesita de nada ni de nadie porque se basta así mismo, no forma parte del Estado: es un bruto o es un Dios" de ahí que "la naturaleza impulsa, pues, a todos los hombres hacia la asociación"¹.

1.1. CONCEPTO DE ASOCIACION

El concepto de asociación es demasiado amplio, comprensivo según Antonio Brunetti, de " toda unión voluntaria de personas que, de un modo durable y organizado, ponen esfuerzos para considerar un objetivo determinado"². Acorde con esta noción genérica, habrá asociación siempre que varias personas se unan jurídicamente y de manera estable para propender hacia el fin que las aglutina en su seno.

1. ARISTOTELES. La política, Libro I, capítulo I, pág. 5 y 6.

2. BRUNETTI, Antonio. Tratado del Derecho a las Sociedades, Edit, Uthea, 1960, pág. 3.

Teniendo en cuenta la anterior definición, concluimos que se desprende de ella los siguientes requisitos:

1. Es convenio de dos o más personas en forma permanente.
Este requisito de permanencia lo tiene la sociedad, mientras que la reunión se distingue por lo temporal.
2. Un fin lícito distinto al reparto de beneficios. Esta característica es la que diferencia la asociación de la sociedad, por cuanto es de la esencia de esta última que tenga un propósito lucrativo o de "naturaleza preponderantemente económica".
3. Además podemos agregar que el derecho de asociación, como el de reunión, son públicos, o sea, una libertad del hombre frente al Estado.

Ahora bien, con base en el concepto de sentido lato de asociación que da Brunetti, las finalidades pueden ser: políticas, religiosas, científicas, sindicales, deportivas, de beneficencia, profesionales, recreativas o de esparcimiento, culturales, gremiales, etc. Pero *Strictu sensu*, asociación es un ente con unidad de contenido y con normación específica propia, tal como acontece con las sociedades y formas asociativas de participación de utilidades, entre las asociaciones que aparecen tipificadas o relacionadas en la ley. Se diferencia de las nominadas en sentido lato, en que pri

mordialmente prevalece y se toma en consideración siempre el ánimo de lucro de todos y cada uno de los socios .

1.2. DEFINICION DEL DERECHO DE ASOCIACION

El artículo 1° de la Ley francesa del 1° de julio de 1901 definió así ese derecho: " La asociación es el convenio por el cual dos o más personas ponen en común de una manera permanente sus conocimientos o su actividad, con un fin distinto al reparto de beneficios"³.

El derecho de asociación es el derecho subjetivo o facultad inherente a toda persona de utilizar la asociación como instrumento de coordinación de actividades y esfuerzos para alcanzar determinados fines de progreso intangible o material, ciertamente, el espíritu de asociación es con natural al género humano. En la vida de relación las personas tienden a unirse jurídicamente con sus semejantes para propender de modo permanente hacia los más variados objetos que resultan inalcanzables mediante esfuerzos aislados. La constitución política de Colombia garantiza el ejercicio de esta libertad y permite formar asociaciones sin más restricción que la de no ser contrarias a la moral o a las leyes.

3. DUGUIT, León. *Traité de droit constitutionnel*, T.V. Paris , 1911, pág. 615.

Inclusive se refiere a las asociaciones religiosas, las cuales, para quedar bajo la protección de la autoridad civil, deben exhibir la autorización expedida por la respectiva superioridad eclesiástica (art. 44). Y el concordato entre la República de Colombia y la Santa Sede, aprobado mediante la Ley 20 de 1974, dispone que el Estado reconoce la personería jurídica a las entidades eclesiásticas que la hayan obtenido conforme a las leyes canónicas.

De consiguiente, tiene facultad de adquirir, poseer, enajenar y administrar libremente bienes muebles e inmuebles en la forma como se establece en la Ley para todas las personas naturales y jurídicas colombianas.

1.3. RESEÑA HISTORICA

1.3.1. Fundamento y Evolución Histórica de las Asociaciones Profesionales. La vida en sociedad es un mandato imperioso de la naturaleza. El ser humano se caracteriza por su espíritu de unión; sus necesidades crean una variedad de asociación. Es por eso por lo que ha hecho carrera el milenario apotegma: La unión hace la fuerza. Aristóteles había observado que el hombre es un ser sociable por naturaleza; lo es más que la abeja y que todos los animales que viven agrupados.

" El primero que fundó una asociación política hizo a la hu

manidad el mayor de los beneficios; porque si el hombre, perfeccionado por la sociedad es el primero de los animales, es también el último cuando vive sin leyes y sin justicia".

Aislados, los individuos no podrían conquistar los beneficios que les son indispensables para llevar una vida digna de su condición humana; por el contrario, tienen más sensibilidad humana conforme se aglutinan en grandes empresas.

Existen tantas modalidades de asociación como necesidades humanas surjan: la familia, la tribu, la Iglesia, el municipio, el Estado, constituyen diversas especies de asociación .

Los hombres, desde los tiempos más antiguos se agruparon en clanes, tribus, gens, familias. Dentro de la colectividad se formaron castas, órdenes, colegios y muchas otras formas de naturaleza religiosa, semirreligiosa o semipolítica. Se destaca el Estado entre estas agrupaciones, el cual, como sostiene Rousseau, proviene de un contrato social. En su Discurso sobre la economía política declaraba:

" Toda sociedad política está compuesta de otras sociedades más pequeñas y de diferentes especies, cada una de las cuales tiene sus intereses y sus máximas; pero estas necesidades, que todos advierten porque tienen una forma exterior

y autorizada, no son las únicas que realmente existen en el Estado, todos los particulares a quienes un interés común reúne componen otras varias, permanentes o pasajeras, en las cuales la fuerza no es menos real porque sea menos aparente, y en las que las diversas relaciones, bien observadas, constituyen el verdadero conocimiento de las costumbres. Todas esas asociaciones, tácticas o formales, son las que modifican de tantas maneras, mediante influjos, las expresiones de la voluntad pública" .

Existe, pues, un espíritu de unión inherente a la naturaleza del hombre, que le infunde un impulso en su camino hacia la perfección, en ese avance permanente que hace la humanidad hasta convertir en realidad sus ilusiones.

La sociedad humana constituye un ser colectivo que orienta su trabajo hacia un fin común, según un plan determinado, Pero, si es cierto que la asociación persigue el progreso de la colectividad, también aparece como medio de protección del individuo, ya que por medio de ellas desarrolla sus fuerzas en virtud del concurso de los otros sujetos asociados.

En la antigüedad encontramos diversas clases de asociaciones, como el clan, las sodalitas y los collegiae romanos y, en

épocas medieval, las guildas⁴.

Sociológicamente encontramos que la primera de las sociedades, por fuerza, ha sido la familia. La multiplicación humana, al romper la unidad del núcleo, engendra lo que Rebard denomina " familia de familias o clan" . Expresa este autor que el clan está compuesto por seres que reconocen un antepasado común, por constituir una familia agrandada; ya que supone no solo una pareja inicial y sus hijos, sino hijos casados y sus descendientes.

El clan llega a estar formado por dos o tres generaciones unidas por la comunidad de sangre, y además, por miembros adoptivos que pueden ser individuos en busca de protección, o esclavos, en un principio prisioneros de guerra.

En el clan, donde predominan los nexos familiares personales sobre la conciencia de un objetivo profesional, no puede encontrarse sino " un débil embrión del asociacionismo laboral".

Algunos historiadores tratan sobre las primitivas corporaciones de agricultores, pastores, barqueros y artesanos,

4. CABANELLAS, Guillermo. Compendio de derecho laboral,

T. II, Buenos Aires, Edit. Bibliográfica Argentina, 1968, pág. 66.

las cuales tenían un consejo y capacidad jurídica para contratar e igualmente ser parte en un juicio. Aseguran que el pueblo judío, desde Salomón, conoció los organismos corporativos. Atribuyen a la antigua civilización egipcia las corporaciones de guerreros, mercaderes, agricultores, pilotos y otros oficios. Igualmente, como en el caso del clan es difícil encontrar en ello el verdadero origen del asociacionismo profesional. Según Cabanellas, de los lejanos tiempos, lo primero concreto en esta materia es una ley de Salón, conservada en el Digesto, que permitía a los distintos colegios o agrupaciones profesionales de Atenas redactar libremente sus reglamentos, sin contrariar las leyes del Estado, Consta una autorización especial para los colegios de los nautas o barqueros, con lo que aparece forjada por vez primera, entre cuentas leyes se conocen la categoría profesional.

1.3.2. Los colegios romanos. En Roma, con el reinado de Servio Tulio, se formalizan en la Constitución por él promulgada año 241 antes de Cristo, las sodalitas y los collegiae, formados por músicos dedicados a cultos, zapateros, curtidores, alfareros y joyeros. Según Plutarco, los colegios de artesanos fueron fundados por Numa. Posteriormente las XII Tablas reconocen la existencia de esos colegios y Lalèx Julia, más adelante, reorganiza las asociaciones profesionales romanas y prohíbe el funcionamiento de muchas de ellas.

Los colegios romanos tenían la facultad de recibir bienes de distinta naturaleza por cualquier título, adquiriendo, con la evolución, todas las atribuciones y derechos de la personalidad civil. Para existir necesitaban autorización previa, que concedía la correspondiente personalidad jurídica, siempre y cuando que estos organismos presentaran estatutos que no se opusieran al orden público y a las buenas costumbres. Los colegios si se preocuparon de la reglamentación del trabajo, dado que un número considerable de esclavos eran trabajadores y estos tenían obligaciones pero carecían de derechos; se reguló únicamente lo referente al salario. A este respecto, una ordenanza del emperador Diocleciano modifica la legislación establecida por sus predecesores, al fijar la escala de salarios a que debían atenerse los mercaderes y productores.

Los colegios romanos podían ser público o privados. Los primeros estaban constituidos por profesiones indispensables para la subsistencia del pueblo, y los segundos comprendían a los vinateros, arrieros y barqueros entre otros.

1.3.3. Las gildas. Muy semejantes a los colegios romanos, encontramos las gildas, como instituciones de origen germánico y anglosajón, que se remonta al siglo VII. Estas asociaciones podían ser religiosas y sociales, de artesanos y de mercaderes. Las primeras tenían como fundamento la defensa mutua de sus miembros o agrupaciones de creyentes; las

segundas aseguraban a sus miembros la protección de sus personas y bienes. Solamente en las gildas de artesanos se puede observar antecedentes laborales. La gilda es considerada como manifestación del convite, costumbre esta de la Alemania primitiva; consistía, según Tácito, en llevar a la mesa, entre continuas libaciones, los negocios más importantes. Los invitados quedaban obligados, en la guerra como en la asamblea, a defender con su espada o su prestigio, a aquel con quien habían compartido los placeres de la mesa. En resumen, las gildas fueron especies de familias artificiales formadas por la conjunción de la sangre y ligadas por el juramento de sus miembros de ayudarse mutuamente en cualquier estado de peligro.

1.3.4. Las Corporaciones de oficios. El origen de las corporaciones de oficios parece encontrarse hacia finales del siglo XI. Sustituídas las relaciones de economía familiar que desde la polis griega determinaban la forma de producción por aquellas de subsistencia organizadas a partir del trabajo en conjunto, surgieron las primeras agrupaciones de laborantes que con el tiempo dieron lugar a la corporación en sentido estricto. El apareamiento de los burgos y de grandes conglomerados humanos diseminados desde el Volga hasta los Pirineos, motivaron la creación de incipientes industrias artesanales cuyo empeño era el de defenderse económicamente de los poderes

que para entonces aún mantenía la nobleza. Eran agrupaciones secretas estructuradas en tres grados: maestros, compañeros y aprendices, categorías que con el Edicto de Turgot, en 1776, se transformaron en logias de ayuda mutua que evolucionaron hasta el punto de ser consideradas peligrosas para la seguridad del nuevo Estado.

El proceso que indica el nacimiento de las corporaciones es aquel que estriba en la contradicción entre el artesano y el feudal. Mario de la Cueva analiza la correspondencia histórica entre las agrupaciones artesanales y el surgimiento de la economía de ciudad, y dice:

Ya en esta etapa, la ciudad, como defensa natural, procuró bastarse a sí misma, y es entonces cuando se origina el régimen corporativo, que es el sistema en el cual los hombres de una profesión, oficio o especialidad, se unen para la defensa de sus intereses comunes en gremios, corporaciones o guildas⁵.

Otros autores sostienen que el origen de las corporaciones no tiene nada en común con las contradicciones entre el feudal y el siervo, a la postre convertido en artesano, y que más bien son móviles de orden religioso los que generan estas organizaciones. Pensamos que los principios de la Revolución Francesa fueron aportados precisamente por las cor

5. GONZALEZ CHARRY, Guillermo, Derecho del trabajo, 4a ed., Bogotá, Edit. Temis, 1976, pág. 11.

poraciones, y, por tanto, nada o muy poco tienen de fundamento quienes hacen tales aseveraciones, entre otras cosas, por que la filosofía de los artesanos fue la de renegar del cristianismo, que en maridaje con la aristocracia los sojuzgaba en forma despiadada.

¿Cuál era entonces la organización de las corporaciones medievales? "Estudiando la historia de las corporaciones de oficios francesas y basándose principalmente en los preceptos contenidos en el libro de los oficios Martin Saint León establece que la reglamentación del trabajo determinada por los estatutos de las corporaciones, comprendía la duración de la jornada de trabajo, iniciada casi siempre al amanecer o al salir el sol. El trabajo, en algunos oficios terminaba cuando las campanas de las iglesias tocaban a vísperas, o sea cuando aparecía el lucero de la tarde; y en otros, al oscurecer. Después, ya de noche, se suspendía y el trabajo se vigilaba celosamente para que no se produjera contravenciones. La jornada laboral no era, pues, fija, ya que variaba conforme a las estaciones. En invierno podía calcularse en un poco más de ocho horas; mientras en algunos días de verano alcanzaba el doble.

El descanso dominical era observado por las corporaciones. Todos los domingos del año estaban consagrados al reposo, y severas penas impedían que los patronos infringieran esta disposición. Eran también días de paro absoluto los de las fiestas religiosas. En el libro de los oficios, en el título primero, de

dicado al estatuto de los tallistas, se establecían las siguientes festividades religiosas⁶.

El deseo de los maestros de enriquecer a costa del sacrificio de los obreros y de los aprendices, el afán de perpetuar su título y de hacerlo hereditario, y la intervención real para convertirlos en cuerpos administrativos, desencadenan la tempestad, débilmente contenida por los principios religiosos, fundamento de unidad de las instituciones corporativas⁷.

Las corporaciones no comprometieron su campo de actividad con el naciente estado post-revolucionario. Su esquema, simple y ordenado verticalmente por gradas, apenas permitía que en el interior de cada organización se produjeran contradicciones o movimientos de inconformidad, que, finalmente, vinieron a contrariar el espíritu de autodefensa que tenían por bandera. Hay quienes sostienen que las corporaciones eran verdaderas "federaciones de trabajadores" sometidas a la voluntad de un solo maestro; otros afirman que allí donde hubiera un maestro y un aprendiz ya existía dicha institución, supuesto este con el cual estamos de acuerdo, ya que para ese momento histórico la producción impedía cualquier clase de reconocimiento legal al derecho de asociación en forma tan amplia. En efecto, la labor se desa-

6. CABANELLAS, Guillermo. Derecho sindical y corporativo. Buenos Aires, Edit. Bibliográfica Argentina 1959 pág. 52.

7. RENGIFO., Jesús María. La seguridad social en Colombia, Bogotá, Edit. Temis, 1974, pág. 22.

rrollaba por el sistema de clientela, de tal suerte que estaba subordinada a los encargos que varias personas hacían al maestro, quien a su turno contrataba los trabajos directamente. No existió, pues, la más remota posibilidad de producir artículos, en serie, con destino a personas desconocidas o ajenas al taller; todas las manufacturas se hacían a pedido especial y se regían en cuanto a su precio por las tarifas de cada organización. Tiempo después, el denominado Consejo de maestros reglamentó el valor de los artículos y la compra de materia prima, sin que ello implicara de por sí una Federación al estilo de las organizaciones de segundo grado que hoy conocemos. No existía el derecho de asociación ni el reconocimiento de garantías a las agremiaciones: casi un siglo fue necesario para que tanto la Revolución Francesa del año 90 como los sucesivos cambios políticos sucedidos en toda Europa, maduraran los principios de Voltaire y de otros pensadores haciendo jurídica la protección debida al trabajo humano.

La organización interna llegó a ser de una rigidez que llegó a ser insoportable. La delimitación de los oficios era rigurosa y nadie podía tener más de un taller o pertenecer a dos de ellos, ocuparse en oficios o confecciones de obra diferentes de aquellas para las cuales había sido aceptado o clasificado y en donde venía ya laborando. Un acto contrario a esto postulado era castigado implacablemente con la expulsión del taller, respectivo, lo cual, para entonces, y dado el carácter de organismo cerrado y real-

mente oligárquico que las corporaciones tenían, significaba la miseria para el sancionado⁸.

Existen también otras explicaciones. El enriquecimiento de los burgueses y el consiguiente deterioro del poder aristocrático, que a veces tuvo que entregar sus tierras y sus dominios a cambio de un subsidio económico para afrontar gastos de guerra o de defensa, hizo que el poder político pasara a manos de una nueva clase, que no estaba dispuesta a perder los logros obtenidos ni a reconocer a quienes producían el derecho de participar en la conducción del nuevo orden. Asistieron al espectáculo de la revolución burguesa para luego desaparecer del escenario al cual habían dado brillo. No de otra manera se explica que, siendo los postulados de la revolución propiedad intelectual de las corporaciones, fueran golpeadas por el poder económico de la naciente clase, que veía en dichas instituciones una fuerza incontenible, capaz de tomar para sí lo que era propio. La nobleza y el clero, hasta entonces depositarios absolutos del poder, ceden el paso a las relaciones de mercado que tienen sus más fuertes expresiones en el intercambio de manufacturas. Aparecen los primeros bancos y con ellos se abren conexiones hacia toda Europa; muerto Luís XVI y María Antonieta, su esposa, el mundo asiste al surgimiento

8. GONZALEZ CHARRY, Guillermo, ob.cit, pág. 11

de un régimen distinto, y, aunque las luchas entre jacobinos y girondinos hacen tambalear la nueva estructura y muchos sectores advierten la posibilidad de un retorno de la monarquía en Francia, lo cierto es que la revolución burguesa está consolidada, y que con ella desaparecen las corporaciones medievales.

Más, ¿ para qué ocuparnos de las corporaciones si, como ya quedó establecido, en ellas no podemos encontrar las razones de la luchasindical?. El método histórico resulta el mecanismo más indicado para averiguar el por qué del desarrollo social; y la evolución de las luchas laborales no es una excepción. Imaginar siquiera que algunas garantías legales fueron otorgadas a las corporaciones, es utópico. Quizás progresaron debido al total desamparo en que se hallaban, pues, como se infiere de todo esto, no fue posible un nexo entre ellas y el Estado. Se trataba de asociaciones secretas que se comunicaban con el medio solo por los encargos confiados a ellas. Eran la mayoría de las veces clandestinas, luego mal podrían impetrar un derecho de asociación nacido del temor. No deviene de ellas la garantía de libre asociación en sentido concreto, no obstante ser las primeras organizaciones de carácter laboral que propugnaron la terna de derechos fundamentales: Libertad, Fraternidad, Igualdad. Por una paradoja de la historia, que quizás encuentre su explicación en los trastor -

nos que implica todo cambio de estructura de poder, se las consideró peligrosas, y así, por la ley del 14 de junio de 1791, toda Francia condenó la asociación profesional como símbolo atentatorio de las libertades que impulsaron la revolución .

Nueve siglos han transcurrido desde que surgieron en el mundo. Dejan un honroso puesto en la historia por ser las organizaciones pioneras de la lucha por las libertades del trabajo, y, en razón de ello, interesan a cualquier estudio que se haga sobre la labor desarrollada por el hombre.

Finalmente, tienen un mérito aún mayor, la forma de su estructura legó al sindicato futuro la táctica de su constitución. Quiérase o no, la clandestinidad de las sociedades secretas fue heredada por las primeras asociaciones profesionales que vieron en este mecanismo la fórmula de ello si se analiza con detenimiento el proceso que precede a la constitución de todo sindicato. La asamblea inicial suele revestirse del más absoluto sigilo, y del secreto que se maneja de los asociados depende el éxito de la organización.

1.3.4.1. Etapas y características de las corporaciones. "La última evolución de las corporaciones, en Francia, cuyo ejemplo cunde a todos los países europeos, comprende cua

tro etapas: a) modificación de la percepción de los derechos, formalizada por Colbert; b) Edicto de Turgot de 1776, que las suprime; c) su inmediato restablecimiento, ya sin fuerza y sin posibilidades; d) su abolición definitiva por la ley Chapelier"⁹.

El Edicto de Turgot y luego la Ley Chapelier de 1791 que prohibió las asociaciones en Francia, abren un paréntesis que permite establecer una diferencia precisa entre los actuales sindicatos y la añeja concepción corporativa. Los problemas que se debaten son distintos. Durante este paréntesis llega a su cenit la revolución industrial y continúan progresando el maquinismo y la técnica. Pasamos así de una etapa en la que los gremios constituían un privilegio de clase a otra donde el capital, creador y organizador de la gran industria, no tiene límites en su amplio desarrollo. Los gremios no mueren por efecto de una disposición legal que los suprime, sino por el convencimiento de resultar innecesario y crecen por una necesidad hondamente sentida, y los obreros cierran sus filas para defender sus intereses frente a otra agrupación de hechos: la del capital¹⁰.

Como se ve, diversas interpretaciones históricas recalcan la importancia que para el desarrollo ulterior de los sindicatos tuvieron las sociedades de artesanos. No se equivocó Renard cuando señaló que " Las causas que han hecho morir las corporaciones han hecho nacer a los sindicatos", pues, evidentemente, el origen directo de las organizaciones modernas tiene sus raíces en los talleres.

9. CABANELLAS, Guillermo. Ob. cit. Cita tomada de Benildo Rivas Ména, El código laboral y el sindicalismo en Colombia, Manizales, Edit. Alfa y Orsa, Ltda. 1971 Pág. 13

10. CABANELLAS, Guillermo. Derecho Sindical y Corporativo.

El temor que fundamentaba el recelo hacia las libertades pregonadas por la revolución residía, naturalmente, respecto a las corporaciones, en la competencia al libre juego de la iniciativa privada y, sobre todo, en el peligro de que se frustrara la nueva estructura de poder cimentada sobre el capital. Además, ya entregada la economía al libre juego de la oferta y la demanda, las asociaciones en el fondo verdaderas coaliciones no tenían otra salida que, o modificar el mecanismo artesanal de producción colocándolo al servicio de la naciente industria, o desaparecer.

El amo medioeval, con el auxilio de la familia y algunos aprendices, ejecutaba el trabajo en el hogar doméstico. El padre fabricaba la materia prima, distribuía la tarea y era propietario de los útiles necesarios para la producción, vendía el producto y le pertenecía su valor. Realmente, en tal situación no había ni capitalistas ni propietarios. Lo mismo ocurría con aquel régimen en que el aprendiz se le suministraba todo, se le proporcionaba hospedaje, alimento en casa del maestro y ayuda en los menesteres domésticos, cual si fuera miembro de la familia; se le enseñaba un lugar en el taller, no lejos de los compañeros, todos iguales entre sí, pero considerándose, frente al maestro, como hermanos menores; y no presentando aquel los caracteres del patrono enriquecido que se avergüenza de haber manejado la herramienta¹¹.

Las cuatro etapas señaladas por el profesor Cabanellas, al decir de Rivas Mena, dejan apreciar las características "Que en cada caso inspiraron el momento, desde un sentido financiero del Estado, encaminadas especialmente a objetivos de

11. CABANELLAS, Guillermo, Ob.cit., pág. 55 y 56.

orden económico, hasta el temor que sintió el mandatario de que los artesanos permanecieran unidos; sin violar el concepto erróneo y antitécnico que tuvo del trabajo, dándole el carácter de derecho real, y quitándole, por lo tanto, su carácter humano. Ya antes estas circunstancias nada valía un nuevo estado informaba a la sociedad y a la vida laboral y económica, hasta el punto de que no pudo la misma monarquía, aun a pesar de pretenderlo, darle un resurgimiento perenne a las corporaciones. La realidad de los hechos, las normas proclamadas por la Revolución Francesa, en 1789, y más directamente la Ley Chapelier de 1791, le dieron muerte definitiva a estas organizaciones que, si no alcanzaron los objetivos deseados, por lo menos si aliviaron en mucho la vida y las condiciones de los trabajadores, orientaron y reglamentaron el taller, la industria y el comercio, y llegaron a dar las bases fundamentales a nuestras actuales organizaciones sindicales. Tenemos así un estado de anarquía en el trabajo; los hombres ya no forman una fuerza que inspira el respeto por parte de los patronos y, como secuela obligada, viene el abuso del capital imbuido de la doctrina reinante que declaraba: "Que al ser libres obreros y patronos, los primeros para prestar servicios, y los segundos para aceptarlos, cualquier intromisión significaría necesariamente la modificación del sistema natural y espontáneo que debía regir toda la vida social,

económica y política"¹²,

Habia que mirar necesariamente con recelo a quella libertad proclamada por la Revolución Francesa. "Por temor de que, a través de sus resquicios, pudiera colocar algunas tentativas de reconstrucción de los organismos corporativos. Además, entregada la economía al principio de la libertad, asentada sobre el factor personal y el espíritu de libre iniciativa, entregados la producción y el comercio a la ley de la oferta y la demanda, había de conceptuarse atentatorio contra este régimen todo aquello que pudiera frustrar el juego de la libertad industrial. La asociación coalición en el fondo era uno de los más graves peligros que salían al paso de este régimen.

" El derecho de asociación profesional, con todo y constituir un principio filosófico que corresponde al desarrollo del llamado Estado precapitalista, etapa de transición entre el Estado feudal y el pleno desarrollo de la industria, nace con la revolución industrial de Inglaterra, en el año de 1879. Nos vemos precisados a dar un gran salto en la historia, no porque desconozcamos los sucesos ocurridos entre 1800 y 1879. Como se ha advertido, el estudio históri-

12. RIVAS MENA. Benildo. El código laboral y el sindicalismo en Colombia, Manizales. Edit. Alfa y Osa, Ltda. 1971 . págs. 13 y 14.

co y político es objeto de especial tratamiento. Por el momento, solo nos interesa resaltar a manera de preámbulo aquellos hechos que por su importancia dividen la historia de las sociedades. Tomamos entonces, como segunda etapa la revolución industrial, que no es solamente inglesa como ha parecido a muchos, pues es cierto que muchos países también la tuvieron'

" Si un habitante de la antigua Grecia deseaba comunicar a su vecino o conocido, escribía una carta y un criado la llevaba a caballo, informándose constantemente acerca del camino, pues se carecía en absoluto de mapas y de indicadores. tres mil años después, el habitante de Inglaterra o de Alemania tenía que proceder casi de la misma manera, pues tampoco existía el telégrafo, ni el teléfono, ni el ferrocarril. Las gente no conocía otro alumbrado que la tea o la vela.

Y de súbito, inesperadamente para los contemporáneos todo cambió. El trabajo manual fue sustituido por la máquina. El lugar del artesano y del maestro lo ocuparon el capitalista y el obrero. En vez del taller, apareció la fábrica. La vieja aristocracia feudal cedió su lugar a la nueva clase, la burguesía. Aparecieron los ferrocarriles, los vapores, los potentes motores; las máquinas complejas, y se erigieron grandes urbes. En algunos países se produjo la revolución industrial. Sus resultados se fueron reflejando en todos los países¹³.

13. M.I. MIJAILOV. La revolución industrial (sin edit, ni fecha de ed). pág. 9

El 14 de julio de 1789 se produjo la toma de la Bastilla o insurrección de París. Cincuenta años más tarde, en 1848, se confirmó necesariamente al afianzamiento de la clase burguesa. En 1831, Victor Hugo, desde la Academia Francesa, anotaba que oía el ronco rumor de la revolución bajo las galerías subterráneas de Europa. Todos estos hechos, concatenados, son el eslabón de una cadena que terminó en 1879 con la revolución industrial. Las condiciones sociales se transformaron y el trabajo artesanal fue sustituido por el fabril.

" Los hombres de ciencia entienden por revolución industrial el proceso del paso del trabajo manual, en el oficio y la manufactura, a la producción maquinizada.

1.4. FORMAS DE ASOCIACIONES.

En todas las latitudes se asocian las personas físicas dedicadas a determinada profesión, arte u oficio, con fines puramente gremiales; o las personas jurídicas para tratar de obtener determinadas finalidades económicas (asociaciones de empresarios sociales o grupos de sociedades); o personas naturales y/o entidades jurídicas con propósitos culturales, científicos, altruistas, deportivos, de beneficencia, etc, e, inclusive, los Estados suelen asociarse para fomentar el desarrollo de espacio fronterizos o para suprimir paulatinamente los aranceles aduaneros y

otros obstáculos al intercambio recíproco, o para formar organizaciones para la defensa de intereses frente a los patronos (sindicatos).

En Colombia la ley contempla diferentes especies de asociación, como las corporaciones civiles, cooperativas, las sociedades, las asociaciones gremiales agropecuarias, las asociaciones de usuarios, las llamadas empresas comunitarias entre otras.

1.4.1. Las corporaciones civiles. Son entidades representativas de las actividades económicas de los distintos grupos sociales. En nuestro C.C. aparecen reguladas a partir del art. 636 y siguientes.

1.4.2. Cooperativas. Son asociaciones voluntarias de personas en las que se organizan esfuerzos y recursos" con el propósito principal de servir directamente a sus miembros, sin ánimo de lucro.

Las cooperativas pueden ser especializadas o integrales. Son especializadas cuando se ocupan en una sola actividad económica, social o cultural, como la producción o el consumo, o la vivienda o la educación, o los seguros, etc.

Las cooperativas son integrales cuando se ocupan en diversas ramas de las actividades económicas, sociales, cultura

les y que tienen por objeto satisfacer necesidades conexas o complementarias de una comunidad.

Las operaciones que realizan habitualmente las cooperativas no constituyen actos de comercio. Se denominan sociedades, pero en rigor jurídico son asociaciones que realizan actividades ajenas a toda especulación, pues su fin primordial es servir directamente a sus miembros de conformidad con los principios económicos, sociales y culturales del cooperativismo, de los cuales se proscribe el ánimo de lucro.

1.4.3. Asociaciones gremiales agropecuarias. Reguladas por el decreto 1817 de 1969 y definidas como agrupaciones de personas naturales o jurídicas dedicadas a la producción agrícola o ganadera que, sin ánimo de lucro, pretenden objetos determinados a lograr el progreso de desarrollo agropecuario nacional.

1.4.4. Sociedad. Es un conjunto o agrupación convencional de personas, con unidad distinta y superior a la de sus miembros, que cumple con la cooperación de sus integrantes un fin general, de utilidad común; la cual presenta una característica primordial que es la existencia de un ánimo de lucro.

1.4.5. Sindicatos. Pueden ser de patronos, de trabajadores

y de quienes ejercen una actividad independiente. Se constituyen, funcionan y se extienden de conformidad con la ley laboral.

Esta garantiza el derecho de asociarse libremente en la defensa de intereses comunes, aunque prohíbe tener por objeto la explotación de negocios o actividades con fines de lucro, lo cual en gran medida impide su robustecimiento patrimonial. Sobre sindicatos nos ocuparemos en el capítulo siguiente.

2. SINDICATO O ASOCIACION PROFESIONAL .

2.1. CONCEPTO

Han sido de muchas las definiciones que se han dado en la doctrina sobre el sindicato o asociación profesional. Veamos, a nuestro modo de ver las más importantes.

En el Lehrbuch des Arbeitsrechts de Hueck-Nipperdey, se propuso la siguiente: " La asociación profesional es una corporación libre, integrada por personas de la misma profesión, condicionada y constituida para la representación y defensa de los intereses colectivos de los trabajadores o de los empresarios"

De la Cueva comenta la anterior definición al decir que se resuelve en las proposiciones siguientes:

a. Es una organización corporativa, entendiéndose por tal, una coalición permanente de trabajadores o de patronos, cuya finalidad es constituir una unidad ante el derecho y en sus relaciones sociales y jurídicas.

b. Es una corporación libre, lo que significa , en primer término, que su existencia se apoya en la Constitución y no depende del Estado; y, en segundo lugar, que debe ser independiente del otro grupo social;

c. La frase "persona de la misma profesión y condición" indica, por una parte, que la corporación debe estar formada por personas de una misma profesión; este término, sin embargo, debe entenderse en un sentido amplio, pues se estimaba que las personas que concurrían a la elaboración de un producto formaban parte de una profesión general. Por otra parte, significa esta frase que las personas que componen la corporación deben ser de la misma condición, que quiere decir, trabajadores o patronos, lo que resulta excluyendo al sindicato mixto;

d. Por último, la finalidad de la asociación profesional es la representación y defensa de los intereses colectivos de los trabajadores o de los patronos, fórmula más amplia que la francesa.

El profesor Ernesto Krotoschin expuso: "las asociaciones profesionales son uniones de trabajadores o de empleadores de carácter permanente, con el objeto principal de influir sobre la regulación de cuestiones profesionales comprendidas en el derecho laboral, especialmente sobre las condiciones de trabajo".

Hayde define los sindicatos como " Las asociaciones de obreros, empleados o funcionarios que se proponen, como objeto la mejora de las condiciones de trabajo de sus miembros"¹⁴.

El tratadista francés Duand dice que el sindicato es " una agrupación en la cual varias personas que ejercen una actividad profesional convienen poner en común, de una manera durable y por medio de una organización interna, sus actividades y una parte de sus recursos, con vista a asegurar la defensa y la representación de su profesión y mejorar sus condiciones de existencia".

En la legislación de diversos países encontramos estas definiciones: Inglaterra: " el término trade union quiere decir : toda agrupación transitoria o permanente, cuyo objeto sea reglamentar las relaciones entre obreros y patronos o entre obreros y obreros, o entre patronos y patronos". Esta definición es tan amplia que cobija otros organismos diferentes a los sindicatos o asociaciones profesionales.

Francia: " El sindicato profesional es la asociación permanente de personas que ejercen la misma profesión u oficio semejante , o profesiones conexas, que concurran a la elaboración de productos determinados, o la misma profesión liberal y cuyo objeto exclusivo sea el estudio y defensa

14. HAYDE, Compendio de política social. Barcelona, edt. Labor 1932, Pág. 226.

de los intereses económicos industriales y agrícolas.

México: En la ley federal del trabajo, artículo 232, define al sindicato como " la asociación de trabajadores o patronos de una misma profesión, oficio o especialidad, o de profesiones, oficios o especialidades similares o conexos, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus intereses comunes".

Chile: El Código Laboral chileno en su artículo 407 dice: "Son sindicatos profesionales las asociaciones formadas por personas que ejercen una misma profesión, industria o trabajo, o profesiones, industrias o trabajos similares o conexos, con el fin de ocuparse exclusivamente en el estudio, desarrollo y legítima defensa de los intereses comunes de los asociados".

Colombia: En Colombia la antigua ley 83 de junio 23 de 1931, en el artículo 1º inciso segundo, propuso como definición la siguiente: "Se llama sindicato la asociación de trabajadores de una misma profesión, oficio o especialidad, o de profesiones, oficios o especialidades similares y conexos, constituida exclusivamente para el estudio, desarrollo y defensa de los intereses comunes de su profesión, sin repartición de beneficios". Como se observa, esta definición es inaceptable a la luz de la legislación actual, por cuanto deja por fuera a los sindicatos de patronos.

Las definiciones legales que hemos visto, no comprenden al "sindicato denominado en nuestra legislación" de "oficios varios" y que solo pueden formarse en los lugares en donde no haya trabajadores de una misma actividad, profesión u oficio con el número mínimo requerido para formar un gremial, o sea, los constituidos por trabajadores de diversas profesiones, disimiles o inconexas (código sustantivo del trabajo, artículo 356, apartado d).

La actual ley colombiana no define lo que es el sindicato, como lo hizo antiguamente la ley 83 de 1931, y deja a la jurisprudencia tal definición, Teniendo en cuenta la legislación colombiana, proponemos la definición siguiente: Es toda organización, con carácter permanente, de trabajadores o patronos, que se unen con el propósito de estudiar y proteger los intereses que les son comunes en su profesión, y lograr el mejoramiento de las condiciones de vida de sus afiliados, excluyendo todo fin lucrativo, político y religioso, dentro de un espíritu de equilibrio social y económico.

2.2. ETIMOLOGIA

Con la palabra sindicato, derivada de síndico y de su equivalencia latina syndicus, que significa "con justicia" se designaba a la persona encargada de defender los intereses de un gremio de personas, o sea, el procurador dedicado a

la defensa de la corporación. " Por traslación del representante a los representados, surgió el sindicat francés, del cual es traducción adaptada sindicato" .

Las leyes francesas de 1884 y 1920 emplearon la denominación de sindicato, profesionales (syndicats professionnels)

Máximo Leroy sostiene que " en 1886, una asociación de zapateros tomó el nombre de sindicato y dio a su comité administrativo el nombre de cámara sindical" y agrega que " de las búsquedas de la oficina del trabajo se desprende que este debe ser el primer organismo obrero denominado de tal modo" .

En nuestra legislación colombiana " sindicato" se emplea para denominar el primer grado de la asociación profesional ya que en el segundo y tercer grados se encuentran la federación y la confederación, respectivamente.

2.3. RESEÑA HISTORICA.

La incorporación de las máquinas a la producción genera las primeras contradicciones entre capital y trabajo. La mano de obra se ve desplazada y, no obstante la baja paga que tenían los hilanderos ingleses de 1880, la poca demanda hace que se debilite momentáneamente la economía de un país has

ta entonces fuerte. Diferentes movimientos, como los cooperativistas y más tarde los Trade-unions, empiezan a abogar por la protección de los trabajadores. Surge en Alemania la " Liga Comunista" a la cual sigue en Francia " El Taller de Laborantes" ; muchas naciones ven aterrorizadas el nacimiento de una poderosa organización y se aprestan a aplastarla. No se conoce bien cuál es el recorrido del "fantasma del comunismo" en Europa cuando ya ha rebasado el continente. En la tierra de Colón, en el mundo de los salvajes" , se tiene noticia de la primera lucha de los trabajadores: los movimientos sociales limeños de la época pierolista de 1890. La guerra del pacífico y el régimen civil entre los años 1891 y 1910 , precipitaron de manera inevitable el advenimiento de una nueva época, y aunque Borricauld y Simao afirman que " las tentativas de agitación de adoctrinamiento y de organización, siguieron solo en Lima y a lo sumo se extendieron hasta los colonos instalados en los grandes terrenos de los valles vecinos a la capital¹⁵" lo cierto es que no se pueden desconocer las implicaciones y la trascendencia que una movilización de aquellas característica representaba para la corona española en particular y para Europa como continente en expansión. El concepto de indígena-s involucra a las relaciones de producción,

15. SIMAO. Azis ; BORRICAULD, Francisco. El sindicalismo en Latinoamérica, Barcelona. Edit, Nova Terra, Tiempo de N, 1974. Pág. 9.

transformándose en el de campesino, identificación antrosocial que lo acerca más a la condición genérica de trabajador. Sin embargo, aún hay mucho camino por recorrer. El concepto de sindicalismo no aparece todavía y los trabajadores no disponen de ninguna garantía para defenderse del avance incontenible de la burguesía. Es cierto que Marx y su Manifiesto han despertado las conciencias más dormidas, pero también lo es que aquellas que despiertan son pocas. La noción del sindicato y la garantía del derecho de asociación vendrán mucho tiempo después.

"El aparecimiento del sindicato no es consecuencia de un desenvolvimiento insensible y espontáneo hacia una forma organizativa, sino por el contrario, es el resultado de una ardua, compleja y explosiva praxis¹⁶".

No podemos dejar de concederle la razón. Efectivamente, los logros de los trabajadores no han sido el resultado de concesiones graciosas por parte de los patronos. Solo por excepción, sobre todo en aquellas industrias en formación donde los nexos entre el dueño del taller y sus trabajadores son estrechos, las bases de la conciliación laboral descansan sobre la discusión de razonables argumentos. Un

16. DUEÑAS RUIZ, Oscar. El fuero sindical, Publicaciones Sintrafec(Conferencia), 1a. ed, Bogotá, 1979. pág. 14.

proceso de persuasión progresiva en estos casos, ha balanceado las diferencias. La situación en otras latitudes es bien distinta, pues la razón paternalista, tan común a los pensadores de Iberoamérica que aún pretenden encontrar en ella los principios del derecho laboral, ha desaparecido para dar lugar a la explicación histórica, es decir, a aquella que categóricamente se sustenta en los hechos. Y tales hechos no son otros que las luchas liberales por los trabajadores y el interés del capital en prolongar su existencia mediante pactos de no agresión, como tantas veces lo hemos dicho.

Los primeros sindicatos europeos, desde luego no reconocidos y que conservaban su organización clandestina, tomaron fuerza principalmente en Inglaterra, La producción se ve amenazada y empieza a registrarse un descontento que se traduce en ceses de actividad, mítines y formación de grupos o gremios que luchan por mejores condiciones de vida. El interés exclusivamente gremial que mueve aquellas organizaciones puede verse reflejado en la principal de ellas: el cartismo.

El movimiento cartista (inglés) fue desapareciendo lentamente. Sin embargo, se fueron ganando una tras otra todas sus demandas, excepto la convocatoria anual del parlamento. Los cartistas lucharon por la democracia política, porque comprendieron que esta era un arma en la pelea por mejores condiciones. Se puede afirmar, pese a ello, que los movimientos laborales estaban lejos de rebasar las aspiraciones economicistas. Se luchaba por una "democracia polí

tica" al mismo tiempo que Stephens un clérigo meto-
dista, líder de los obreros en Manchester, afirma-
ba: "El cartismo, amigos míos, no es un movimien-
to político... en el que lo principal es ganar las
urnas. El cartismo, es una cuestión de tender y cuchi-
llo; significa buena casa, buena comida, prosperi-
dad y cortas horas de trabajo¹⁷.

El clérigo Stephens era, claro está, un simple optimista.
Pronto los acontecimientos demostrarían su equivocación.

"La tremenda represión sufrida en Inglaterra por los Trade-
unions, desembocó en una lucha sin cuartel. En 1776, Adam
Smith advertía: " Los jornales de trabajo dependen siempre
de un contrato habitualmente hecho por dos partes, cuyos in-
tereses en modo alguno son los mismos. Los obreros desean
ganar todo lo posible y los patronos, pagar los menos posi-
ble. Los primeros están dispuestos a combinarse, con el ob-
jeto de aumentar los jornales, y los últimos con el objeto
de disminuírlos. No es difícil, no obstante, prever cuál
de las dos partes deben, en todas las ocasiones ordenadas,
tener la ventaja de la disputa... Los patronos siendo menos
en número, pueden combinarse más fácilmente, y la ley auto-
riza además, o al menos no lo prohíbe, sus combinaciones,
mientras que prohíbe las de los trabajadores. No tenemos
leyes del Parlamento contra las combinaciones para bajar

17. HUBERMAN, Leo. los bienes del hombre, Bogotá, Editorial
Latina, 1977, pág. 186.

el precio del trabajo, pero sí muchas contra las combinaciones para aumentarlos.

En las dos últimas décadas del siglo XVIII aparecieron las asociaciones en la industria de tejidos de lana y en la de tejidos de algodón. Una de las asociaciones publicó un llamamiento en el que definía del modo siguiente su razón de ser: "Las leyes vigentes, llamadas a defender a los obreros contra la opresión, son pisoteadas porque no hay la suficiente unidad entre los hombres interesados en esto; por ello estos hombres se ven obligados a predicar la ayuda mutua con el fin de lograr que se respeten sus derechos conforme a la justicia y a la ley, y dirigirse a los legisladores para conseguir que tomen las medidas que su sabiduría encuentre necesarias cuando conozcan el presente estado de toda la industria de tejidos de algodón"¹⁸

En 1796 se fundó en Halifax el Sindicato de trabajadores de la producción de tejidos y lana, Los afiliados pagaban cuotas regulares. El sindicato organizaba huelgas en los talleres y las fábricas, aplicando el terror contra los obreros que, frustrando las huelgas, traicionaban los intereses comunes. A medida que el movimiento obrero y sindical cobraba fuerza, los capitalistas se dirigían con mayor frecuencia al gobierno y al Parlamento exigiendo que se prohibieran los sindicatos. Para complacerles, el gobierno inglés promulgó en 1799 unaley contra las huelgas y las coaliciones, amenazando con duras penas, comprendida la muerte. Sin embargo, nada podía contener el creciente movimiento obrero, en sus diversas manifestaciones. Los obreros fundaban organizaciones secretas, y al ingresar en ellas, presentaban juramento solemne de cumplir las órdenes de la Hermandad ¹⁹.

En los Estados Unidos, Francia e Inglaterra, también los Trade-unions fueron severamente prohibidos. Durante un cuar

18. M.I. MIJAILOV . Ob.cit. pág. 69

19. M.I. MIJAILOV . Ob cit, pág. 69

to de siglo las leyes combinaciones-asociaciones de patronos ingleses hicieron ilegal cualquier intento de organización sindical, y cuando funcionaban de manera clandestina y se les descubría, los procesos eran acelerados para que el escarmiento cundiera rápidamente entre todos los trabajadores, a fin de evitar cualquier otro intento de sindicalización. Pero a pesar de todos estos esfuerzos, los movimientos acrecentaban su fuerza. Los dineros de las organizaciones fueron confiscados y sus líderes asesinados; la ley tuvo a su cargo la extinción teórica del derecho de asociación y los patronos una temporal tranquilidad, pues con el devenir, todas las asociaciones se convirtieron en el medio más poderoso de los obreros para la lucha por sus aspiraciones.

Una premisa táctica fue la del debate gremial, Una premisa estratégica, la de exigir una participación política en la conducción de la cosa pública. Aquellos incipientes sindicatos, aún no reconocidos legalmente, pronto advirtieron que de nada servía luchar por unas mejores condiciones de trabajo si no se disponía de la herramienta política que garantizara en la práctica el respeto hacia el derecho de asociación, Marca este momento el nacimiento de ciertas garantías. en efecto, en 1824 Inglaterra adoptó una ley mediante la cual se levantaba el velo a las asociaciones. En tonces nacieron en sentido estricto los Trade-unions y se difundieron por toda Europa.

Los años sucesivos tienen grande importancia, por cuanto se empieza a reglamentar el trabajo humano, En 1842 se aprobó una ley que prohibía los trabajos en el subsuelo para mujeres y niños, y dos más tarde, el 21 de junio de 1844, se fijó, mediante el acuerdo 34, la jornada de trabajo para los menores de edad ocupados en las industrias fabriles. Hacia 1847, la jornada máxima de trabajo quedó fijada en 10 horas, lográndose así una disminución notable de las exigencias patronales.

"En la década del sesenta del siglo pasado culminó la revolución industrial en Inglaterra. Su etapa final fue la producción con la ayuda de máquinas y la terminación del proceso de formación de las dos clases de la sociedad inglesa la burguesía y el proletariado"²⁰.

La cita anterior podría hacer pensar que el rasgo característico de la revolución industrial que, como ya se advirtió, no es un fenómeno exclusivamente inglés es la introducción mecanizada. No se puede desconocer que efectivamente los progresos de la técnica marcan el inicio de la llamada revolución industrial; sin embargo, el punto esencial de

20. M.I. MIJAILOV, Ob.cit., pág. 78.

las transformaciones ocurridas no puede asociarse el apareamiento de recursos técnicos sin más análisis, porque lo que determina el cambio de las condiciones de vida en toda Europa es el surgimiento de dos clases antagónicas; la que dispone de los medios de producción y la que solo dispone de la fuerza de su trabajo. Aunque cada nación desarrolló las consecuencias de la revolución de acuerdo con sus propias condiciones, la característica común es, pues, el nacimiento de la contradicción entre capital y trabajo, factores que se distancian para estimular el progreso de la etapa denominada capitalismo.

Francia y Alemania cumplieron mucho más lentamente que Inglaterra su proceso de revolución industrial. Las razones están suficientemente explicadas por la historia. Tanto una como otra nación eran preferentemente agrícolas, no tenían una manufactura avanzada y fundaban su economía en la explotación directa de la tierra. En 1789, el producto nacional francés se distribuía así: el 70% correspondía a la agricultura y solo un 30% a la industria y la manufactura. En las ciudades solo vivía el 8.7% de la población, contra el 91.3% que se asentaba en el campo. La industria de las grandes urbes, París y Lyon, incluía la fabricación de artesanías, contaba cuatro mil obreros en total. El comercio estuvo represado por aranceles altísimos, y el mercado interno y externo estaba rígidamente controlado por unos pocos. Todas estas son razones para que la revolución no

madurara con rapidez.

Tanto en Francia como en Alemania a la revolución industrial precedió la revolución burguesa. Las ideas del iluminismo habían influido en el pensamiento europeo, y así como Inglaterra vio supeditado el más alto punto de su transformación a la superestructura de entonces, todos los países fueron condicionando los avances técnicos al nacimiento de criterios político-económicos no conocidos ni desarrollados suficientemente.

La industria pesada y el capitalismo, tal como se conocen hoy, no fueron producto del azar. Y si hablamos de que en Inglaterra el proceso de la revolución industrial tuvo un progreso rápido, no queremos decir con ello que la mecanización total se lograra en poco tiempo. Primero, los esfuerzos se concentraron en la industrial ligera; poco a poco, y debido a la acumulación de capital concentrado en los bancos, se fue desplazando la plusvalía hacia la inversión en proyectos de maquinaria pesada, lo cual denotaba de manera definitiva el fortalecimiento del capitalismo.

Aunque la revolución industrial y el comienzo del movimiento obrero fueron diferentes en Estados Unidos y en la Rusia zarista, lo cierto es que los rasgos principales se dan con la misma intensidad que en toda Europa. Las colonias, en el caso de Estados Unidos, no escaparon el fenómeno; por

el contrario, expresaron muchas veces el repudio a las condiciones desfavorables en que los situaba el nuevo régimen de producción. Una de las primeras comunidades cooperativistas que se pronunció en Estados Unidos fue la llamada Nueva Armonía, que según las orientaciones de Roberto Owen y de Fourier; si la revolución había formado la ideología burguesa, también había formado la proletaria. Aparecen los socialistas utópicos (Saint- Simón, Fourier, Owen, Weitlinc y Fratz), y más tarde, Marx y Engel, que subdividirán la historia del hombre por sus originales concepciones sobre el trabajo y la producción. Perfectamente determinadas las dos clases de la sociedad burguesa y desarrollados suficientemente los métodos de producción mecanizada, puede decirse que el capitalismo está consolidado.

2.4. ORIENTACION POLITICA DE LOS MOVIMIENTOS OBREROS.

Como en física, en que a toda acción corresponde una reacción en sentido contrario y de igual intensidad, a la fuerza del capital se opone la del trabajo. La lucha sin cuartel que libra la burguesía por defender sus intereses recurriendo a los más atroces y despiadados ardides, bien pronto encuentra la resistencia de los trabajadores. Los sindicatos de Norteamérica y de Europa, en su gran mayoría clandestinos, acogen con entusiasmo el marxismo. El estudio detenido de las tesis que plantea el programa exige la lucha política como único camino para obtener el triunfo del

proletariado. No valen las amenazas ni las represiones que impone el capital al trabajo, y, por lo menos en la Rusia de Lenin, se ha superado la etapa del sindicato gremial. Los trabajadores luchan por la condición del Estado y el derrocamiento del régimen imperante. Se fragua la revolución con las teas del marxismo, abandonando para siempre a los socialistas utópicos.

Aunque puede afirmarse que para 1915 los movimientos obreros aún no tienen una clara concepción sobre táctica y estrategia, están identificados todos por un denominador común: la lucha fundamentada en una orientación política. Grandes conductores como Lenin hacen posible la primera revolución, la bolchevique de 1917, que abre las puertas al socialismo. Hasta ese momento el capital había cedido muy poco; de ahí en adelante, las condiciones de trabajo van siendo reglamentadas en casi todos los países. La asociación libre se institucionaliza en un intento por conciliar las grandes diferencias. Se ve claramente que el capital conjura los virtuales movimientos revolucionarios recurriendo a las concesiones que hoy cimentan nuestro derecho del trabajo. El termómetro de las pretensiones proletarias no tiene medidas pues quiere el poder, y el poder vale mucho tanto como para que la burguesía se vea forzada a negociar con una clase despreciada hasta entonces. Se reglamentan los horarios de trabajo y la labor de los menores y las mujeres, se reajustan los incentivos económicos y se equili-

bra la balanza de las desigualdades mediante el inicio de los arreglos colectivos. Pese a tan grandes avances, la libertad política de los sindicatos es restringida. "La inestabilidad de los dirigentes hace que el trabajo político continúe realizándose clandestinamente, pues los patronos conservan la facultad de despedir a aquellos trabajadores que, bajo el pretexto de agitar las reivindicaciones gremiales, induzcan a la politización de los asociados. Dos tendencias se abren paso en Europa a raíz de la caída de las zares: la que considera que el movimiento obrero obrero debe luchar por el poder y manejar el Estado pues el objetivo primario de toda organización sindical es la politización del trabajador, y la que sostiene que la libertad de asociación debe buscar su horizonte en las reivindicaciones económicas, objeto que ha inspirado su institucionalización. El tiempo se encargó de justificar la primera posición.

" Los bolcheviques consideraron que el movimiento sindical debería seguir una línea revolucionaria, mientras otros sectores decían que el sindicalismo no tenía para qué vincularse a las cuestiones políticas. Es importante resaltar que el 17 de junio de 1917, el comité central del Poder (b) el Buró central de los sindicatos y el Consejo Central de los comités de fábrica exhortaron a los obreros y soldados a participar organizada y coherente.

2.5. HISTORIA DEL MOVIMIENTO SINDICAL COLOMBIANO

2.5.1. Período Pre-sindical. Durante los primeros siglos de nuestra historia, no puede hablarse de sindicalismo, a semejanza del resto del mundo, pues el movimiento obrero, como hemos tratado de expresarlo, no puede producirse sino a partir de determinadas circunstancias, económicas, sociales y políticas, que no sedieron en la antigüedad ni en la Edad Media.

Durante nuestra época colonial, que se prolonga entrada ya la República, sólo se conoció una escasa y poco importante organización gremial, que siguió dentro de las limitaciones propias de nuestro país para la época, los modelos españoles.

Puede señalarse una etapa pre-sindical, comprendida entre 1847 y 1918, durante la cual Colombia fue agitada por intensas luchas políticas y sociales. Esta época, se inicia con la fundación de la Sociedad de Artesanos de Bogotá, que posteriormente se denominó Sociedad Democrática, y es el primer antecedente importante, en la organización de los futuros sindicatos de trabajadores. Sus orígenes arrancan de octubre de 1847 y su gran impulsor y posteriormente director fue Ambrosio López.

Su carácter originario fue el de la defensa de intereses económicos y gremiales de los asociados, en su inmensa mayoría artesanos de la capital, que trataban de defender el precio de las manufacturas que producían, frente a la nueva política económica del gobierno de Tomás Cipriano Mosquera y su secretario de hacienda Florentino González, política que se inspiraba en el sistema liberal, iniciaba el cambio del tradicionalismo colonial con nuevas medidas en el campo económico, y que en el caso concreto de los artesanos, con la rebaja de los derechos de aduana, ponía a competir ventajosamente a la manufactura extranjera con la nacional, causándoles innegables

La Sociedad de Artesanos, se vinculó a la política partidista del momento y apoyó primero al candidato y luego al gobernante José Hilario López. Este por su parte hizo proliferar otras Sociedades Democráticas en diversas partes del país, y logró unconsiderable apoyo en las mismas. Este movimiento, se extinguió por varias causas, poco tiempo después.

Sólo a fines del siglo XIX y comienzos del XX, se comienza a gestar lo que sería el movimiento obrero entre nosotros, bajo la forma poco caracterizada de tres sociedades de socorros mutuos organizadas en Manizales, Bucaramanga y Girardota, y que culmina, con el reconocimiento oficial a un sindicato en 1909, la Sociedad de Artesanos de Sonsón, formada

principalmente por sastres y zapateros.

2.5.2. Período Sindical. Sus tres etapas históricas. La historia del movimiento obrero colombiano propiamente dicho se desarrolla a partir de 1918 casi al finalizar la primera gran guerra mundial.

En nuestra opinión, se debe dividir en tres etapas muy bien caracterizadas, a saber:

1. Iniciación del sindicalismo (1918 - 1931)
2. Consolidación del sindicalismo (1931- 1946)
3. División del movimiento obrero (1946 a nuestros días).

2.5.3. Primera etapa: Iniciación del sindicalismo, se inicia el sindicalismo colombiano con la realización de las primeras huelgas portuarias en el litoral caribe. el 3 de enero de 1918, declaran el cese de actividades los trabajadores de Barranquilla, con algunas actitudes violentas tales como el levantamiento de los rieles del ferrocarril, impidiendo así el suministro de agua a Puerto Colombia donde se encontraba ubicado el muelle marítimo de ese entonces.

Se producen manifestaciones públicas que turban la paz en la ciudad, llevando al ejército a disparar por encima de los huelguistas para disolverlos. A pesar de estas incidencias la huelga termina con éxito, al lograrse un cincuenta por ciento de aumento salarial.

El 8 de enero del mismo año, se repite el conflicto laboral con los trabajadores del Puerto de Cartagena, caracterizándose por una mayor violencia, con motines y saqueos, que llevan al Gobierno a declarar turbado el orden público y a una nueva intervención de la fuerza pública.

En esa ocasión y desde entonces, se prohibió la representación de los trabajadores en estos conflictos, por personas que no pertenecieran a su mismo gremio o empresa (Decreto 2 de 1918).

El proceso finalizó en Santa Marta, con la huelga de los trabajadores del Ferrocarril, secundados por los portuarios. También se presentaron desórdenes, con destrucción parcial de las líneas telegráficas entre Santa Marta y Ciénaga. La huelga duró cuatro días y los trabajadores obtuvieron aumentos salariales del 25%.

Vale la pena recordar, que en este año, se presentó el primer pliego de peticiones por parte de los trabajadores bananeros a la compañía norteamericana que dominaba en la

región, la United Fruit Company, pliego que ni siquiera alcanzó a tramitarse por la absoluta negativa empresarial, la ausencia de legislación y la falta de intervención de parte del Gobierno Nacional.

Deben citarse la llamada Confederación de Acción Social, en Bogotá, una sociedad no sindical dirigida por Eduardo Carvajal y el Sindicato Central Obrero, presidido por Benigno Hernández, del cual surgió la idea para realizar, como efectivamente sucedió a comienzo de 1919, un Primer Congreso Obrero, en la capital, inequívoca señal de que el movimiento de los trabajadores comenzaba a pisar terreno firme, y que era el resultado de la acción de los primeros sindicatos. A partir del congreso, se crearon asociaciones profesionales de sastres, zapateros, carpinteros y ebanistas así como de constructores prácticos. En abril de 1919, triunfa una huelga de tripulantes fluviales en la empresa Pineda López de Girardot y en noviembre, se inicia la huelga de los trabajadores del ferrocarril de Girardot, que luego se extendió a los otros Ferrocarriles de Cundinamarca y la Empresa del Transvía de Bogotá, todo bajo la dirección de la Sociedad Ferroviaria Nacional, sindicato de tipo gremial, Este movimiento huelguístico de los ferrocarriles alcanzó éxito.

Por el mismo tiempo se paralizaron laboralmente fábricas de cerveza, tejidos, industrias harineras y establecimientos

de fundición, y luego se fueron a la huelga, albañiles, la toneros y panaderos, con mucha agitación pública y estruendoso fracaso.

La primera ley sobre conflictos colectivos, concretamente sobre huelgas se expidió por este tiempo, se trataba de la Ley 78 del 19 de noviembre de 1919, de muchísimo interés como antecedente en nuestro derecho colectivo.

A comienzos de 1920, se presentó con algunos incidentes violentos la huelga en el Ferrocarril de La Dorada, con relativo éxito.

La materia de los conflictos, fue complementada por la Ley 21 del 19 de octubre de 1920, sobre conciliación y arbitraje, que estableció las etapas de arreglo directo y conciliación a la huelga y reglamentó el arbitramiento para los conflictos colectivos de intereses.

El 1º de mayo de 1924, se reunió un Segundo Congreso Obrero con nutridas delegaciones de todo el país, y lo más notorio con asistencia del Presidente de la República y sus Ministros, indicativo de cómo había cambiado la mentalidad oficial al respecto.

Dos grandes huelgas de petroleros se desarrollaron en octubre de 1924 y enero de 1927 contra la Tropical Oil Company

movimientos en los cuales tuvo fundamental colaboración el notable sindicalista comunista Raúl Eduardo Mahecha, quien también intervino posteriormente en la zona bananera.

Quizás la más dramática de todas las cesaciones colectivas de trabajo del período, fue la de los trabajadores del banana, en el Departamento del Magdalena, en 1928. El once de noviembre de dicho año se decretó la huelga en toda la zona bananera contra la dominante United Fruit Company. La huelga fue muy mal manejada por el gobierno, produciéndose la intervención militar al mando del tristemente célebre general Cortés Vargas y se produjeron detenciones, muertos y heridos, amén de numerosos incendios y pillajes, al punto que se conmovió duramente la opinión del país, hechos que contribuyeron al cambio político que se operaría meses después.

Con el ascenso al gobierno del llamado partido liberal colombiano, en 1930, cuya orientación estaba tocada de socialismo y de amplia aceptación del sindicalismo este movimiento entra en su consolidación.

2.5.4. Segunda etapa : Consolidación del sindicalismo, La ley 83 del 23 de junio de 1931, reglamenta el funcionamiento de los sindicatos, con lo cual se complementa todo el movimiento sindical, al aceptarse especialmente el derecho de los trabajadores a asociarse con fines profesionales.

Fue notoria la protección gubernamental durante la primera administración de Alfonso López Pumarejo ya que el gobierno propició la formación de sindicatos inclusive en los servicios públicos y presionó constantemente a los patronos para que llegaran a acuerdos con sus trabajadores en conflicto, y puso en general el movimiento sindical al servicio del partido de gobierno. Es decir, se anotó una clara politización del obrerismo, de la cual fue una muestra la gran manifestación del 19 de mayo de 1936.

En este período, se creó la primera gran central obrera, bajo el nombre de Confederación Sindical de Colombia, en agosto de 1935, luego denominada Confederación de Trabajadores de Colombia, C.T.C. (1937-), cuyos congresos fueron de suma importancia y su papel, en el fortalecimiento del sindicalismo, muy notable.

La primera convención colectiva de trabajo celebrada en Colombia data del 17 de julio de 1937, entre las empresas de navegación fluvial del río Magdalena y sus afluentes y la Federación Nacional del Transporte Marítimo Fluvial, Portuario y Aéreo, FEDENAL.

Los navieros, hicieron el primer "Lock out" a partir del 8 de diciembre de 1937, durante 15 días. La Unión de Navie

ros, aparece como especie de primer sindicato patronal²¹.

Bajo la presidencia de Eduardo Santos, el sindicalismo perdió mucho de su impulso y sufrió un relativo opacamiento. A partir de agosto de 1942, durante el segundo gobierno de López Pumarejo, el movimiento sindical colombiano vuelve a tomar auge; bajo el influjo de los problemas políticos de la elección presidencial, precedidos por el retiro de López, comenzó a vislumbrarse su división. El movimiento en el río Magdalena, patrocinado por la Fedenal, declarado ilegal por Alberto Lleras Canargo en su primera presidencia, en 1945 implicó la pérdida del apoyo gubernamental al movimiento sindical fuera de los cauces legales, acabó prácticamente con el sindicalismo de los trabajadores en el río Magdalena.

Durante este período se expidió la Ley 6ª de 1945, ley general del trabajo que reglamentó en forma muy completa, los entonces conocidos, los aspectos sindicales, de conflictos y contratación colectiva. En la legislación se le dio preferencia al llamado sindicato de base, sobre los demás, protección que duraría durante los veinte años siguientes.

21 DE ZUBIRIA, Roberto, Derecho colombiano del trabajo, librería Siglo XX, Bogotá, 1949, págs. 409 y 410.

2.5.5. Tercera etapa: División del movimiento obrero. Un nuevo cambio político en Colombia, marca esta etapa, El partido conservador con Mariano Ospina Pérez, asume el mando por la división del liberalismo colombiano. La C.T.C se divide entre comunistas y liberales, y una larga serie de conflictos se presentan en el país, la CTC, intenta una huelga general contra el gobierno, en mayo de 1947, que fracasó, y que trajo pérdidas de poder para esta gran central de las épocas anteriores.

En junio de 1946, propiciada por la Iglesia Católica se creó, principalmente con el apoyo de sindicatos manufactureros en el Departamento de Antioquia, la Unión de trabajadores de Colombia, o sea, la U.T.C., que trató de ser apolítica, por oposición a la línea seguida en los diez años anteriores por la C.T.C.

Sin embargo, fue bien mirada por los gobiernos conservadores, y su crecimiento fue constante.

Con la dictadura de Gustavo Rojas Pinilla, se intentó crear un movimiento obrero politizado, creándose una Confederación Nacional de Trabajadores, C.N.T., que fracasó.

Bajo los gobiernos del llamado Frente Nacional, el movimiento sindical colombiano, parece tomar nuevo aliento. Especialmente debe señalarse la formación de los sindicatos banca

rios, bajo el gobierno de Alberto lleras, que realizaron movimientos huelguísticos.

Con clara orientación comunista se forma una nueva central, la Confederación Sindical de Trabajadores de Colombia (C.S.T.C.), con muchísimas dificultades de funcionamiento por la falta de reconocimiento de la personería jurídica por parte del Estado.

Con el Decreto Ley 2351 de 1965, se le quitó legalmente la primacía al sindicato de base y se le otorga preferencia a cualquier sindicato que tenga la mayoría, para efectos de contratación colectiva, con la excepción consagrada en la Ley 48 de 1968 relativa al sindicato gremial, al cual trata de favorecer.

Es notoria la tendencia demostrada por la U.T.C., a seguir la línea política en los últimos tiempos, bajo la dirección del líder. Tulio Cuevas. Se trató de propiciar en uno de sus congresos reunidos en pereira, un partido puramente obrero; luego, se lanzan listas sindicales a las corporaciones públicas y finalmente, el 8 de marzo de 1971 se intenta una huelga general, todo ello con manifiesto fracaso, causando la última un grave daño a parte del movimiento sindical.

Concluïremos diciendo, sin contar con datos estadísticos que merezcan credibilidad, que los trabajadores sindicalizados en Colombia, alcanzabán apenas a unos ochocientos mil, cifra aún baja en relación con la población total y la población activa del país. (1976)

Nos parece que el sindicalismo colombiano necesita nuevo impulso, en particular la aparición de un grupo directivo acorde con las necesidades de la hora.

2.6. FINES Y FUNCIONES DE LOS SINDICATOS.

El fin primordial lícito de la asociación sindical es el de mejorar las condiciones de trabajo de los miembros agrupados con carácter estable, o sea, un fin eminentemente profesional. Los demás fines sociales económicos, morales, educativos, etc., son fines coadyuvantes del principal de naturaleza profesional.

Para nuestra legislación las funciones de los sindicatos se relacionan en la forma siguiente:

1. Estudiar las características de la respectiva profesión y los salarios, prestaciones, honorarios, sistemas de protección o de prevención de accidentes y demás condiciones de trabajo referentes a sus asociados para procurar su mejoramiento y su defensa.

2. Propulsar el acercamiento de patronos y trabajadores sobre las bases de justicia, de mutuo respeto y de subordinación a la ley y colaborar en el perfeccionamiento de los métodos peculiares de la respectiva actividad y en el incremento de la economía general;
3. Celebrar convenciones colectivas y contratos sindicales, garantizar su cumplimiento por parte de sus afiliados y ejercer los derechos y acciones que de ellos nacen;
4. Asesorar a sus asociados en la defensa de los derechos emanados de un contrato de trabajo o de la actividad profesional correspondiente, y representarlos ante las autoridades administrativas, ante los patronos y ante terceros;
5. Representar en juicio o ante cualesquiera autoridades u organismos los intereses económicos comunes o generales de los agremiados o de la profesión respectiva, y representar esos mismos intereses ante los patronos y ante terceros en caso de conflictos colectivos que no hayan podido resolverse por arreglo directo, procurando la conciliación;
6. Promover la educación técnica y general de sus miembros;
7. Prestar socorro a sus afiliados en caso de desocupación, enfermedad, invalidez o calamidad.
8. Promover la creación y fomentar el desarrollo de cooperativas, cajas de ahorros, préstamos y auxilios mutuos, escuelas, bibliotecas, institutos técnicos o de habilitación

profesional, oficinas de colocación, hospitales, campos de experimentación o de deportes y demás organismos adecuados a los fines profesionales, culturales, de solidaridad y previsión contemplados en los estatutos;

9' Servir de intermediarios para la adquisición y distribución entre sus afiliados de artículos de consumo, materias primas y elementos de trabajo a precio de costo.

10. Adquirir a cualquier título y poseer los bienes inmuebles y muebles que requieran para el ejercicio de sus actividades;

11. Designar de entre sus propios afiliados las comisiones de reclamos permanentes o transitorias, y los delegados del sindicato en las comisiones disciplinarias que se acuerden;

12. Presentar pliegos de peticiones relativos a las condiciones de trabajo o a las diferencias con los patronos, cualquiera que sea su origen y que no estén sometidos por la ley o la convención a un procedimiento distinto, o que no hayan podido resolverse por otros medios;

13. Adelantar la tramitación legal de los pliegos de peticiones, designar y autorizar a los afiliados que deban negociarlos y nombrar los conciliadores y árbitros a que haya lugar;

14. Declarar la huelga de acuerdo con los preceptos de la

ley. Es importante aclarar que en cuanto a la facultad de los sindicatos para representar a sus afiliados en juicio o ante cualesquiera autoridades, no se necesita un poder especial o general para ejercerla, siempre que se trate de representación de intereses económicos comunes o generales, por cuanto proviene de la misma ley. En relación con las diferencias particulares, sí es necesario el mandato especial.

2.7. NATURALEZA JURIDICA DEL SINDICATO - GUILLERMO CABANELLAS.

Nos trae distintos conceptos que nos permitimos reproducir. En el orden jurídico, dice, persona es todo ser capaz de tener derechos y contraer obligaciones o en cuyo nombre cabe ejercer los unos y concertar las otras. No menos evidente resulta que ese sujeto activo o pasivo es a veces un agente sicofísico (un hombre o una mujer), y en ocasiones, un núcleo humano que goza de cierta unidad y permanencia. La denominación que corresponde a estos sujetos no físicos ha determinado un amplio repertorio de tecnicismo: personas de existencia no visible, según el codificador argentino; Miraglia las denomina personas incorporales; Windscheind, personas ficticias; Vauthier, personas místicas; Gomes, personas colectivas; Fiori y Giorgi, personas morales ; Giner de los Ríos y Azcárate, personas sociales, Puede aceptarse en doctrina cualquiera de tales denominaciones, menos las

de personas naturales o personas jurídicas; pues tanto las personas físicas como las morales son personas naturales, surgen espontáneamente de la naturaleza. Además, ambas son jurídicas, porque su existencia tiene efectos reconocidos en todo tiempo y por todas las leyes.

Por otra parte, si unas fueran personas jurídicas o, por lo menos, ajurídicas. No obstante ello continúa diciendo Cabanellas, por la difusión alcanzada, la comprensión evidente de la idea y sobre todo, por el uso frecuente en textos legales, se utiliza para los sindicatos el dudoso tecnicismo de " personas jurídicas".

Para la legislación laboral colombiana es indudable que el sindicato o asociación profesional participa de la naturaleza de " persona jurídica". por lo que su análisis debe encuadrarse dentro de la doctrina civilista, sin menoscabar su espíritu social. Cabe aceptar que el sindicato " es formar asociativa actual de una figura social de carácter histórico natural y de fines económicos profesionales, dotada de un principio vital, producto de la naturaleza y de la sociedad y que se manifiesta en ciclos activos mediante nuevas concepciones de personas jurídicas y nuevas formas asociativas y en ciclos de crisis como simples gentes sociales carentes de ropaje jurídico.

2.8. CLASIFICACION DE LOS SINDICATOS

a. Legislativa. De los artículos 353, 356, 359, 414 y siguientes y 467 del Código Sustantivo del Trabajo se desprende que la primera clasificación de los sindicatos de trabajadores es la siguiente:

1. De base. Son los que están formados por individuos de varias profesiones, oficios o especialidades, que prestan sus servicios en una misma empresa, establecimiento o institución;

2. De industria. Se encuentran integrados por individuos que prestan sus servicios en varias empresas de una misma rama industrial;

3. Gremiales. Los que están formados por individuos de una misma profesión, oficio o especialidad;

4. De oficios varios. Son los que se encuentran formados por trabajadores de diversas profesiones, disímiles o inconexas. Solo pueden formarse estos sindicatos en los lugares donde no hay trabajadores de una misma actividad, profesión u oficio y solo mientras subsistan estas circunstancias;

5. De empleados públicos. Son los formados por trabajadores vinculados a la administración pública por un acto reglamentario;

6. De trabajadores oficiales. Los formados por individuos vinculados a la administración pública por contrato de trabajo.

b. Según la doctrina el sindicato puede ser:

1. Legal: el creado conforme a las normas del derecho positivo;
2. de hecho: el creado sin sujeción a las disposiciones legales;
3. Obligatorio: cuando deben inscribirse todos los que desempeñan un oficio o profesión;
4. voluntario: cuando se puede desempeñar un oficio sin pertenecer a un sindicato;
5. Mixto: formado por trabajadores y patronos;
6. Homogéneo: cuando están separados, en distintas asociaciones, los patronos y los obreros;
7. Plural: donde se reconoce el derecho a formar diversos sindicatos de un mismo tipo;
8. único: cuando se limita a una asociación la representación profesional;
9. abierto: cuando no existen obstáculos para la afiliación;
10. Cerrados: cuando se condiciona o limita el ingreso de los trabajadores;
11. local: el regional o el nacional, según su actuación territorial;
12. agrícolas: por oposición al que funciona en los centros

- urbanos o industriales;
13. blancos: el organizado y dirigido clandestinamente por los patronos;
 14. Amarillo: el opuesto a la lucha de clase y a las medidas de acción directa;
 15. Revolucionario: el basado en la lucha sin cuartel contra el capital;
 16. horizontal: cuando se tiene en cuenta la actividad propia de los trabajadores sin considerar la naturaleza de la empresa en donde trabajan;
 17. Verticales: cuando, por oposición, a los anteriores, se tiene en cuenta la naturaleza de la empresa con prescindencia del oficio o actividad de los miembros.

2.9. SINDICALISMO UNICO Y PLURAL

En el primer caso solo se acepta un sindicato en cada empresa, o en cada actividad profesional o industrial así como la existencia de una sola federación o confederación. Este sistema opera en Colombia únicamente para los sindicatos de base, ya que dentro de una misma empresa no pueden coexistir dos o más sindicatos de esa misma categoría (Código Sustantivo del Trabajo, artículo 357).

La segunda modalidad se refiere a la posibilidad de existir tanto sindicatos, federaciones o confederaciones como como consideren necesario los trabajadores. Salvo la excep

ción contemplada anteriormente para los sindicatos de base, este sistema de la pluralidad sindical es el que operará en nuestra legislación.

2.10. LA REPRESENTACION SINDICAL EN COLOMBIA

Dijimos anteriormente que, de conformidad con nuestra legislación, en una misma empresa no pueden coexistir dos o más sindicatos de base. Sin embargo, nuestra legislación contempla la posibilidad de que por cualquier motivo lleguen a coexistir, y en tal evento tendrá prelación el que tenga mayor número de afiliados, el cual debe admitir al personal de los demás sin hacerle más gravosas sus condiciones de admisión.

Además de lo anterior, nuestra legislación prevé las siguientes situaciones:

1. Cuando en una misma empresa coexiste un sindicato de base con sindicatos gremiales o de industrias, la representación de los trabajadores, para todos los efectos de la contratación colectiva, corresponderá al sindicato que tenga la mayoría de la mitad más uno o más de los trabajadores de dicha empresa. En este caso el sindicato mayoritario deberá avisar a los otros sindicatos, con treinta días de anticipación, la fecha en que ha de celebrarse la asamblea general

si así lo acuerdan, los puntos o materias que les interesen. La asamblea general decidirá por mayoría de votos si los incluye en el pliego o los rechaza, indicando en este último caso las razones que determinen su negativa. Si los sindicatos minoritarios no solicitan al mayoritario la inclusión de sus peticiones en el pliego, se entenderá que no tienen interés en la negociación colectiva.

2. Cuando la representación de los trabajadores para la negociación de un pliego de peticiones se deba ejercer conjuntamente por no agrupar un solo sindicato a la mayoría de los trabajadores de la empresa, se procederá así:

a. Si integrará una comisión redactora del proyecto de pliego, formada por sendos representantes de los sindicatos, todos los cuales deben ser trabajadores de la respectiva empresa. Esta comisión dispondrá de un término máximo de treinta días para acordar el pliego de peticiones. El proyecto de pliego debe ser convenido por mayoría y sometido luego a la aprobación de las asambleas generales de los distintos sindicatos, antes de su presentación al patrono.

Elaborado y aprobado el pliego de peticiones en la forma indicada anteriormente, se designará la comisión que habrá de negociarlo, compuesta de tres miembros elegidos en asamblea conjunta del personal sindicalizado y proporcional al número de afiliados que tenga cada uno de los sindicatos en la

empresa. Esta asamblea deberá ser presidida por el inspector del trabajo y efectuarse dentro de un término no mayor de treinta días, contados a partir de la fecha en que el pliego quede acordado por la comisión redactora.

b. Si el pliego de peticiones no quedare elaborado y aprobado en la forma prevista anteriormente, la representación corresponderá al sindicato que elijan en asamblea general los trabajadores sindicalizados de la empresa, por mayoría absoluta, en votación secreta y papeleta escrita, bajo vigilancia de un inspector del trabajo, quien la convocará a solicitud de cualquiera de las organizaciones sindicales y se celebrará en la ciudad donde tenga su domicilio principal la empresa.

El sindicato así elegido, deberá incluir en el pliego de peticiones, además de sus puntos, aquellos que las demás organizaciones sindicales de la empresa consideren como específicos de su ocupación, especialidad, oficio y remuneración, y aceptará la asesoría de sendos representantes de estas organizaciones, para la inclusión de sus puntos dentro del pliego general y la negociación correspondiente. Estos asesores deberán ser trabajadores de la empresa.

El sindicato que lleve la representación comunicará a los otros sindicatos por escrito, con treinta días de anticipación, la elaboración del pliego, a fin de que puedan presen

tarle oportunamente sus puntos específicos, para lo cual dispondrá de un plazo de diez días, contados a partir de la fecha en que reciban la comunicación.

El Ministerio de Trabajo, determinará en todo caso, de oficio o a solicitud de parte, a qué sindicato corresponde la representación de los trabajadores, previa investigación que realice la división de asuntos colectivos (Al respecto, véanse los artículos 357 del C.S.T.; 26 del decreto-ley 2351 de 1965; y el decreto reglamentario 1373 de 1966).

3. En cuanto a los sindicatos gremiales, en la contratación colectiva la Corte Suprema de Justicia, dentro de un recurso, de homologación 23 de septiembre de 1971- dijo:

a. Hay en la empresa un sindicato de base con el cual coexiste uno gremial o de industrial. En este evento, la representación de los trabajadores corresponde, "para todos los efectos de la contratación colectiva", al sindicato que agrupe la mayoría de los trabajadores del establecimiento.

b. En la entidad coexiste un sindicato de base con otro u otros gremiales pero ninguno de ellos cuenta con la mayoría de los trabajadores, ni en ninguno de los últimos están afiliados el 75% de los que tienen igual especialidad, oficio u ocupación.

c. En la empresa, además de un sindicato de base mayoritaria, existe uno o varios gremiales y a alguno o algunos de estos están afiliados no menos del 75% de los asalairados de la respectiva profesión, oficio o especialidad.

"El primer caso no ofrece dificultad frente a la ley. Para " todos los efectos de la contratación colectiva", los trabajadores del establecimiento están representados por el sindicato mayoritario, según lo manda el numeral 2º del artículo 26 del decreto 2351 de 1965, adoptado como estatuto permanente por la ley 48 de 1968.

" En otras palabras, el sindicato mayoritario tiene la plenitud de las facultades reseñadas en el Código Sustantivo del Trabajo, o sea, en caso de existir convención colectiva que regule las condiciones de los asociados, está autorizado para denunciarla, puede presentar pliegos de peticiones, tiene facultad para designar dentro de sus propios miembros la comisión negociadora del pliego y para nombrar conciliadores y árbitros, en su caso, y también, para declarar la huelga conformándose a los preceptos de la ley, cuando no es empresa de servicio público, y para celebrar la respectiva convención colectiva.

" En caso de ser la empresa de servicio público en donde la Constitución no garantiza el derecho de huelga y la ley la prohíbe, está obligado a someter su diferendo laboral al arbitraje.

" El caso segundo, también lo resuelve el numeral 3° del artículo 26 citado, pues en este evento todos los sindicatos de la empresa tienen conjuntamente representación de los trabajadores de la misma, y para efectos de la contratación colectiva se siguen las reglas dadas sobre el particular por el artículo 11, numeral 4° del decreto 1373 de 1966, reglamentario del 2351 de 1965.

" El último de los casos propuesto que es, precisamente, el que se resuelve por esta sentencia, ofrece mayor dificultad.

" En efecto, si coexiste un sindicato de base que agrupa a la mayoría de los trabajadores de la empresa con otro gremial minoritario, aunque tuviere afiliados un 75% o más de los trabajadores de la misma, de igual especialidad, oficio u ocupación, el primero representa a los afiliados a uno y a otro " para todos los efectos de la contratación colectiva," como lo expresa el numeral 2° del artículo 26 del decreto 2351 de 1965.

" Sin embargo, conforme a lo establecido por el numeral 5° del artículo 3° de la ley 48 de 1968, ese sindicato gremial, que agrupa el 75% o más de los asalariados de la profesión oficio o especialidad, tiene derecho a presentar pliego de peticiones y a que la empresa lo discuta directamente con

él. Es decir, que no obstante tener el sindicato de base mayoritario la representación de todos los trabajadores de la misma empresa, para presentar pliegos, nombrar negociadores, conciliador o árbitro, la misma ley en el evento que se contempla, confiere facultades al minoritario gremial para que presente pliego de peticiones, designe negociadores dentro de sus afiliados para discutirlo, y conciliador para la etapa subsiguiente. Estas facultades en el sindicato gremial están implícitas en la primera parte de la norma legal que se analiza.

" Pero la misma disposición delimita perentoriamente el alcance de las facultades del sindicato gremial para el objeto que ella determina.

" expresa el citado artículo 3° en el numeral 5°

" El pliego de peticiones que este el sindicato gremial le presente a la empresa, deberá discutirse directamente con este sindicato y el acuerdo a que se llegue formará un capítulo especial de la respectiva convención colectiva de trabajo". Como se ve, liga estrechamente dos conceptos: la discusión del pliego y el acuerdo... diciéndolo de otro modo, el acuerdo con el sindicato gremial solamente surte efectos en cuanto se haya solucionado el conflicto con el sindicato mayoritario por cualquiera de los medios que para ello establece la ley.

" Si, como se ha visto, no es posible que en las condiciones de las normas que se han confrontado, el sindicato gremial pueda celebrar la convención colectiva de trabajo con la empresa, tampoco lo es que fracasadas las etapas de arreglo directo y de conciliación, el diferendo con dicha organización sea resuelto mediante el procedimiento arbitral, porque el laudo que dicta el tribunal respectivo, tiene los mismos efectos que la convención colectiva.

" Lo importante de esta decisión es que desentraña de las normas legales el concepto fundamental de la negociación que es, a saber, que su titularidad corresponde al sindicato mayoritario. Por eso puede observarse que lo que la Corte afirma del sindicato gremial, en esta hipótesis, es que tiene una especial capacidad de negociación, pero no de contratación, que es una cuestión muy diferente. Obsérvese que, como la propia Corte lo señala, las atribuciones del sindicato gremial en este caso, consisten en hacer una separata en las negociaciones para efectos de conversar sus propios problemas y encontrar fórmulas con los empresarios correspondientes para ello, pero no las de concluir una convención colectiva respecto de estas fórmulas, que obtenidas ellas, debe presentarlas al sindicato mayoritario de la empresa que existe en este caso, para que él, como titular del derecho de negociación, celebre la respectiva convención colectiva. En tal caso, todo lo convenido por el sindicato gremial, debe pasar a convertirse en un capítulo

de la convención colectiva celebrada por el sindicato mayoritario, pues en este reside la trascendencia de la modificación legal" ("G.J.", núms 2346 a 2351, tomo CXXXIX, págs. 365 y ss).

2.11. SINDICATOS DE TRABAJADORES PUBLICOS.

2.11.1. Generalidades sobre los sindicatos de empleados oficiales. Como lo expresamos anteriormente (Cfr, cap.I.), el derecho de asociarse con fines de defensa profesional se extiende a todos los trabajadores públicos o empleados oficiales, con excepción de los cuerpos armados, sin perjuicio de algunas limitaciones y divergencias en relación con los sindicatos de trabajadores particulares. Entre ellas la prohibición y sustitución de la huelga por el arbitramento obligatorio como medio de solución de los conflictos colectivos de intereses que no hubiesen podido arreglarse directamente por las partes y la imposibilidad para el grupo de los empleados públicos, de promover conflictos colectivos, presentar pliegos de peticiones y celebrar convenciones colectivas de trabajo.

2.11.2. Finalidades de los sindicatos de empleados oficiales.

El art. 414 C.S.T. señala como funciones a los sindicatos de trabajadores públicos, las siguientes:

1. Estudiar las características de la respectiva profesión y las condiciones de trabajo de sus asociados;
2. Asesorar a sus miembros en la defensa de sus derechos como empleados públicos, especialmente los relacionados con la carrera administrativa;
3. Representar en juicio o ante las autoridades los intereses económicos comunes o generales de los agremiados, o de la profesión respectiva;
4. Presentar a los respectivos jefes de la administración memoriales respetuosos que contengan solicitudes que interesen a todos sus afiliados en general, o reclamaciones relativas al tratamiento de que haya sido objeto cualquiera de éstos en particular, o sugerencias encaminadas a mejorar la organización administrativa o los métodos de trabajo;
5. Prestar socorro a sus afiliados en caso de desocupación, de enfermedad, invalidez o calamidad;
6. Promover la educación técnica y general de sus miembros;
7. Promover la creación, el fomento o subvención de cooperativas, caja de ahorro, de préstamos y de auxilios mutuos, escuelas, bibliotecas, institutos técnicos o de habilitación de experimentación o de deporte y demás organismos adecuados a los fines profesionales, culturales, de solidaridad y de previsión, contemplados en los estatutos.

3. REGIMEN BANCARIO EN COLOMBIA

3.1. GENERALIDADES.

Todo crecimiento económico, social y cultural está condicionado al equilibrio y a la salud de la economía. Las bancas públicas y privada se encarga de mantener este equilibrio, ya que constituyen el sector principal que actua en el proceso consistente en intensificar las actividades de promoción y captación de ahorros, así como en la eficiente canalización de los recursos según las nuevas estrategias de las políticas financieras.

Las importantes actividades que realizan las instituciones bancarias, deben ser analizadas en relación a las circunstancias económicas contemporáneas; es así como, en nuestro país la política financiera y monetaria implementadas a partir de 1982 a raíz de la crisis en el sector financiero ha fomentado mayor concentración de capital en manos de los grandes monopolios de las finanzas.

Cuando hacemos mención al régimen bancario en nuestro país nos referimos a la manera como esta organizado y estructu-

rado por parte del Estado Colombiano, el sistema financiero y en particular los bancos, teniendo en cuenta que estos son la columna vertebral del sistema financiero colombiano.

Los bancos han tenido diversos desempeños, acorde con el desarrollo histórico - económico del hombre, de allí de que se le hayan asignado varias concepciones y definiciones de acuerdo a la época. Para nuestro estudio tomamos como base la definición que nos da el diccionario jurídico elemental²²

" Los bancos son establecimientos que se encargan de concentrar y regular las operaciones de crédito; constituyen generalmente sociedades anónimas dedicadas a realizar las múltiples operaciones comerciales originadas por el dinero y los títulos que lo representan, considerados como mercancías, configuran, por lo tanto, entidades mercantiles que comercian con el dinero".

La mayor complejidad de la actividad económica moderna ha exigido que de una forma paralela la Banca haya ampliado considerablemente su campo operativo y de servicios.

Aunque cada Banco, aún no existiendo una normativa específica sobre especialización, dedicada una mayor atención a de

22. CABANELLAS, Guillermo. Diccionario Jurídico Elemental, editorial Hiliasta S.R.N. Buenos Aires (Argentina), 1979, pág. 33.

terminado número de operaciones, sin embargo, con carácter general el negocio bancario se caracteriza por ser puente de unión o intermediario entre ahorradores e inversionistas!

3.2. HISTORIA DE LA BANCA

3.2.1. Epoca Antigua. Según datos arqueológicos de investigadores, aun las más remotas civilizaciones conocieron la función bancaria en su más simple expresión; en este estudio veremos que la historia de la banca es pródiga en antecedentes que han quedado asentados en antiguos documentos que nos dan a conocer los sucesos más relevantes en la historia de la humanidad.

Aun cuando se desconocen algunos de estos hechos de los que casi nada se pudo saber, sí podemos pensar que, habiendo sido los pueblos fenicios y egipcios los precursores del comercio en el Mediterráneo, éstos hayan tenido que utilizar los servicios bancarios'

3.2.1.1. Babilonia. En el período asiriobabilónico la economía estaba constituida por el rey y por la divinidad; las cosechas, las mercancías y los depósitos eran llevados al palacio y a los templos por los súbditos, con carácter de tributos u ofrendas y también por la seguridad y santidad del lugar, ya que las cabañas de los fieles eran saqueadas

constantemente y los comerciantes tenían que realizar largos viajes en caravanas hacia otras ciudades comerciales.

En el siglo VI a.C. la actividad bancaria se trasladó del templo del palacio a los particulares; es cuando aparecen grandes casas comerciales como Igibí de Sippar y Marashu de Nippur, cuyas fortunas se han transmitido de generación en generación, realizando entre sus operaciones comerciales la actividad bancaria.

3.2.1.2. Los Hebreos. A pesar de que la Ley de Moisés prohibía desde luego en otros términos el cobro de intereses por concepto de préstamos (excepto a los extranjeros), la economía seguía en poder del templo, cuyos dirigentes administraban los bienes de los huérfanos y de las viudas y recibían los depósitos del pueblo, aunque el desarrollo de este último era deficiente.

El más remoto antecedente histórico de la banca lo encontramos en Babilonia en el siglo VII a.C. Según Lenormont, el primer certificado de banco, la primera letra de cambio y las primeras órdenes de pagos, fueron utilizados por los babilonios; aunque también se ha atribuido al Banco de Inglaterra dicha creación. En el Museo Británico se encuentra un ladrillo con la inscripción de una orden de pago por cuatro minas y 15 siclos de plata, con fecha de 533 a. C. conteniendo

do el nombre del librador, librado y beneficiario. Durante el reinado de Nabucodonosor existió una casa que recibía dinero del público para prestarlo a sus clientes con garantía prendaria y ejerciendo a la vez funciones de caja por cuenta de éstos. En el año 575 a.C. se fundó el Banco Igi bí, que prestaba dinero sobre cosechas y otros objetos, y se dedicaba también a la administración de bienes a comisión.

Otros pueblos del Cercano Oriente, como Asiria, Sumeria y Sardes, realizaron también operaciones bancarias.

3.2.1.3. Egipto. En Egipto se contempla gran desenvolvimiento de la banca. En el Museo de Berlín se encuentran documentos de investigaciones hechas sobre papiros grecoegipcios que revelan las funciones ejercidas por la banca. Además se tiene conocimiento de la existencia de un banco del Estado que alcanzó gran desarrollo con el monopolio de esta actividad utilizando también letras de cambio y órdenes de pago; por supuesto, no como las que conocemos hoy día. El Banco del Estado Egipcio otorgaba concesiones para el ejercicio de la banca y entre otras funciones tenía la de recaudador de impuestos, documentación de contratos y pagos a terceros por orden de sus clientes tenían su dinero en los templos. Es en Egipto donde los tolomeos establecieron la Cámara de Compensación; en la que el trigo era el medio de cambio, y el

Estado, el operador.

3.2.1.4. Grecia. En el siglo IV a. C. aparecieron en Grecia los primeros banqueros operando en los templos, actuaban como intermediarios del Estado. El verdadero banquero o trapezitai recibía dinero del público para luego dárselo a sus clientes en calidad de préstamos, los krematistas y kolibistas se dedicaban al intercambio de moneda, los daneístas colocaban los depósitos captados por los trapezitai. Ciertos documentos del siglo V a.C. mencionan, entre los ingresos del Templo Delfos, un cargo por intereses sobre préstamos con la tasa del 10%, pero cuando el préstamo se otorgaba a las ciudades la tasa de interés disminuía; tal es el caso de los préstamos que fueron otorgados por el tesoro de Partenón a la ciudad de Atenas.

Al Templo Delfos acudían peregrinos de todas las provincias griegas para consultar el oráculo, por este motivo, dicho lugar alcanzó gran desarrollo y actividad bancaria, ya que llegó a reunir en aquella época la importante suma de 1800 talentos, que equivalían a 600 dracmas y cada dracma a 4.37 gramos de plata. A pesar del auge del Templo Delfo se tiene conocimiento de que fue en el Atica donde alcanzó mayor desarrollo el comercio del dinero y en consecuencia de toda la península.

En el siglo VI a. C. se encuentra el antecedente de considerar a la banca como de interés público al intervenir directamente el Estado en su control.

Aunque al hablar de los trapezitai hemos dicho que este término es sinónimo de banquero, cabe recordar que en aquella época existían banqueros y cambistas. El primer banquero griego según discursos de Isócrates fue Filóstéfano, quien recibió para su guarda y custodia en Corinto, 70 talentos de Temístocles.

Demóstenes también afirma que Fación cedió su empresa en crédito de 50 talentos provenientes de depósitos.

En Grecia no existía hasta entonces leyes aplicables al ejercicio de la banca sino que se regían por el derecho civil y mercantil; después se crearon normas derivadas de la costumbre que llegaron a formar parte del derecho helénico y más tarde fueron incorporados al derecho romano.

El tiempo de Ptolomeo, el Estado griego estableció el monopolio de las operaciones bancarias, hasta que volvió a funcionar la banca privada bajo el Imperio Romano en Grecia.

3.2.1.5. Roma. La economía romana fue próspera gracias a la protección que proporcionaban el rey, los cónsules y empera

dores a los súbditos y a la vigilancia efectuada en las vías de comunicaciones, a fin de evitar los saqueos a los comerciantes.

En un principio, las operaciones de cambio, y crédito estaban en poder de los griegos, quienes cobraban un interés exorbitante, por lo que se hizo intervenir la Ley de las Doce Tablas, que prohibía el cobro excesivo de intereses, así como la Ley Genucia que prohibía los préstamos con interés. Aunque poco después el interés era cobrado por mutuo acuerdo de los participantes de la operación, la Ley Onciarum Foenus fijó un interés máximo del 12%; Augusto decretó un interés máximo del 4%; Tiberio del 12%; Alejandro baja de nuevo al 4% y finalmente Constantino establece otra vez el 12%.

El Estado asignó a los cambistas como lugar de operación el Foro de la ciudad cerca de la estatua de Apolo (que significa una licencia para el ejercicio de esta actividad, que hoy conocemos como concesión). Por los altos intereses que imponían los cambistas, empezaron a ser marginados por la aristocracia, así que aquellos idearon ejercer sus actividades a nombre y representación de algún personaje, o bien, ayudar al gobierno prestándole con bajo interés, lo que les dio acceso a las altas capas sociales e inclusive se les otorgaba un título de nobleza. Marco Antonio menospreció el linaje de Augusto entre sus antepasados había un cambista y

le hizo de vigilar el cumplimiento de un testamento.

A medida que Roma progresaba, las operaciones bancarias se hacían más complejas y al llegar a constituirse como capital política del Mediterráneo se convertía a la vez en la capital financiera y comercial del mundo.

Hasta entonces la actividad bancaria en Roma consistía en cambios de moneda, transporte de dinero, recibir depósitos regulares e irregulares y como operación principal: el préstamo como inversión de capital propio y ajeno. También proporcionaban servicio de caja y otorgaban fianzas, intervenía en las ventas de muebles e inmuebles y hasta en las subastas públicas que regulaba el Estado.

Cuando empezaron a observarse algunas deficiencias administrativas se crearon leyes sobre algunos aspectos de la banca, como la autorización para su ejercicio, el horario de operación y la condenación del fraude.

El ocaso del Imperio Romano motivó una etapa de decadencia en la banca y durante mucho tiempo no existieron bancos privados, sino que esta actividad volvió a ser privativa de los templos y monasterios, salvo aquellos que de manera clandestina realizaban operaciones bancarias.

le hizo de vigilar el cumplimiento de un testamento.

A medida que Roma progresaba, las operaciones bancarias se hacían más complejas y al llegar a constituirse como capital política del Mediterráneo se convertía a la vez en la capital financiera y comercial del mundo.

Hasta entonces la actividad bancaria en Roma consistía en cambios de moneda, transporte de dinero, recibir depósitos regulares e irregulares y como operación principal: el préstamo como inversión de capital propio y ajeno. También proporcionaban servicio de caja y otorgaban fianzas, intervenía en las ventas de muebles e inmuebles y hasta en las subastas públicas que regulaba el Estado.

Cuando empezaron a observarse algunas deficiencias administrativas se crearon leyes sobre algunos aspectos de la banca, como la autorización para su ejercicio, el horario de operación y la condenación del fraude.

El ocaso del Imperio Romano motivó una etapa de decadencia en la banca y durante mucho tiempo no existieron bancos privados, sino que esta actividad volvió a ser privativa de los templos y monasterios, salvo aquellos que de manera clandestina realizaban operaciones bancarias.

prestamistas de los monarcas y del mismo Papa, hicieron que los ducados de Venecia y los florines de Florencia fueran las monedas corrientes de Francia y Alemania.

3.2.2.3. Los lombardos. Se dice que en la Edad Media los Judios se establecieron en Lombardia para dedicarse a la banca, extendiendo sus operaciones más allá de los Alpes y negociando en gran escala con el monarca Luis IX. Posteriormente, los lombardos fueron desterrados de Italia y Francia, confiscándoles sus bienes, principalmente documentos que amparaban adeudos del monarca; inclusive algunos fueron enviados ala cárcel por orden de éste.

Los antes prósperos banqueros se convirtieron en miserables prófugos, pero gracias al característico tesón de su raza lograron recobrar algunos fondos para establecerse en Inglaterra, en la calle que habría de hacerse famosa con el nombre de Lombard; desde entonces esa calle constituye el centro de la ciudad.

3.2.2.4. Los templarios. La orden de los templarios fue fundada en el año 1118 por el gran maestro Hugo de Payns y por otros ocho caballeros franceses que habían seguido la cruzada de Godofredo de Bovillan; originalmente se llamaron los pobres caballeros de Cristo porque ejercían la vigilancia de Palestina, y se les nombró templarios porque el rey de Jerusalem, Baldovino II, les proporcionó un palacio jun

to al Templo de Salomón.

Los templarios gozaban de grandes privilegios en la jerarquía eclesiástica, y en Oriente llegaron a ser grandes terratenientes al contar con el honor de ser de alta estima del papa y de los príncipes y reyes.

Arriago I, y Juan sin Tierra confiaron el tesoro del Estado a los templarios y éstos además se dedicaban a la recaudación de impuestos por cuenta de algunos Estados. Hungría, España e Inglaterra. Entre otras actividades: hicieron caminos fundaron iglesias, subsidiaron a la navegación y a la agricultura y vivían como reyes en sus castillos, llamados templos, en un aislamiento lleno de ostentación.

Cuenta la leyenda que Ricardo Corazón de León en su testamento decía: dejó la avaricia a los monjes cistercienses, la lujuria a los prelados de mi reino y la soberanía a los templarios.

Cuando Jerusalén fue devastada por los infieles, los templarios abandonaron Palestina y se refugiaron primero en Chipre y después en París. Entraron en esa última ciudad con un lujo sinprecedente, llevando una procesión de mulas cargadas de oro, plata y joyas, y se instalaron en un edificio fortificado que inmediatamente fue llamado Le Templé.

Los desastres militares de Oriente indispusieron a los pueblos los templarios habían perdido su prestigio, de manera que Felipe el Hermoso, rey de Francia, decidió confiscar sus bienes, acusándoles de herejía. Fueron arrestados el 13 de octubre de 1307, y finalmente confesaron haber renegado del Redentor y llevando una vida infame.

El S^{mo} Pontífice declaró disuelta la orden. Los templarios fueron condenados a muerte y sus inmensas riquezas fueron decomisadas por el rey. En forma miserable terminó la más grande organización financiera que jamás haya existido.

3.2.2.5. Los toscanos. A estos banqueros, quienes llegaron a acumular enormes cantidades de dinero, también se les atribuye haber utilizado las letras de cambio, el giro y el aval. En la época de los toscanos los comerciantes vieneses, luqueses y florentinos viajaban con sus mercancías a las diferentes ciudades comerciales con motivo de las ferias del Santo Patrono de éstos. Para la realización de sus operaciones establecían filiales y administradores que actualmente reciben el nombre de corresponsales para reducir el peligro que representaba en aquella época el transporte, ya que los caminos se encontraban infestados de bandidos, y los toscanos tenían el encargo del cobro del óbolo de San Pedro en el extranjero por cuenta de la Santa Sede. Con tal motivo los toscanos fueron llamados usurarii pape (Como puede observarse, los bancos medievales tuvieron su origen en las ferias).

El español Sarabia de la Calle, afirma que los usurarios papae andaban de feria y de lugar en lugar cargando sus mesas, cajas y libros, y que los mercaderes que iban a las ferias a comprar, lo primero que hacían era depositar su dinero en poder de éstos. por lo anterior se asegura que la palabra banco se deriva de la mesa y el banco de los banqueros de las ferias, y se dice que cuando éstos quebraban (fracasaban) en sus negocios, rompían su banco sobre la mesa en señal de quiebra, de ahí la palabra bancarrota aplicada actualmente a la quiebra.

También hay quien afirma que la palabra banco es una traducción al alemán (bank) de la palabra italiana monte que se utilizó para designar el más antiguo banco veneciano; de estos ambulantes banqueros surgen grandes casas bancarias en europa que alcanzaron gran desarrollo con el descubrimiento del Nuevo Mundo. Estas casas comerciales, como ya hemos visto, ejercían la banca como un complemento de sus actividades, pero que poco a poco la actividad bancaria se fue convirtiendo en la actividad principal, y así surgieron los bancos como empresas especializadas. Finalmente, en el sigloXIII resurgen los bancos privados, se funda el Banco de San Giorgio en Génova, autorizado para recibir depósitos sin interés y realizar cambios de moneda. Se establece también el Banco Vital o Fondo Común de Venecia, cuya función consistía en recibir monedas y lingotes que se registraban tomando como base la medida unitaria el peso del metal en

unidades monetarias, Por tal motivo los asientos en los libros tenían que hacerse en presencia de los interesados. Finalizando ya la Edad Media aparecen los bancos de Estocolmo y Amsterdam con experiencias más refinadas de la actividad bancaria que les permitía la expedición de resguardos al portador. Con lo anterior ya no era necesario la presencia de los interesados para operar, hay quien considera este hecho como el antecedente del billete de banco.

3.2.3. Epoca Moderna.

3.2.3.1. Los montes de Piedad. Al darse cuenta la Iglesia de que la prohibición de prestar dinero con interés, actividad considerada como despreciable, perjudicaba más a la gente pobre, que se veía obligada a acudir nuevamente a los hebreos, italianos, corsinos, o a cualquier cambista que hubiese obtenido (de algún príncipe) la licencia de conceder préstamos sobre prenda, y que además frenaba el desarrollo económico y provocaba el asesinato de millares de hebreos, comenzó a tolerar el funcionamiento de tales actividades.

Ya había surgido iniciativas para crear instituciones que protegieran los intereses de los pobres sin el propósito de lucro, característico del acto de comercio.

Con tal motivo se tienen noticias de la creación de un banco de empeños en Freising, residencia de los duques bávaros.

En Salins se hizo una colecta de 20.000 florines de oro para socorrer a los pobres con préstamos sobre prenda, En Londres, el obispo de la iglesia de San Pablo donó 1.000 monedas de plata para anticipos sin intereses. El Consejo Comunal Frankdort fundó un banco de empeños.

La Orden de los Franciscanos animada por la Santa Sede constituyó un *Mons Suventionis Etcoritales* con objeto de ayudar a la gente pobre otorgándole préstamos sobre prenda. Todas estas instituciones tenían el carácter de montes prestatis en oposición a los montes profani antes mencionados.

Un monje fundó en Perusa el primer monte de piedad, lo que nos hace pensar que las actividades financieras ahora llamados montes estaban administrados por clérigos que proporcionaron muchos medios provenientes de la Iglesia, por concepto de donaciones, herencias, etc, pero la demanda de capitales superaba a la oferta ; los montes necesitaban atraerse capitales aparte de las limosnas y de la beneficencia, pero los depositantes pedían que se les abonara un interés.

El Concilio Leteranese y León X conciliaron los dos extremos la ley canónica y las exigencias del mundo laico, permitiendo a los montes conceder préstamos con interés, pero sólo hasta cubrir los gastos de administración. Pronto todos los montes se convirtieron en bancos con funciones de caja, depósitos y préstamos; como puede observarse, bajo la dirección

eclesiástica y laica prosperaron en Italia los montes de piedad hasta fines del siglo XVIII. En 1796 hubo una imprevista interrupción. En ese año Napoleón declaró presa de guerra el patrimonio de los montes, y confiscó las prendas superiores a 200 liras. Al opacarse la estrella napoleónica, los montes italianos volvieron a su actividad, multiplicándose por todas partes del mundo y ampliando todo su campo de acción.

Con motivo del descubrimiento de América, en el siglo XVI se presenciaron la transformación económica con nuevas ideas y nuevos intereses económicos. El Mediterráneo pierde su preponderancia comercial, que se traslada al Atlántico, donde España, Portugal y después Francia y la Gran Bretaña, se convierten en el centro comercial del mundo con sus procedimientos de depósito, pago, y giro.

En el siglo XVII sucede lo mismo con Alemania, Italia y Holanda; posteriormente en Alemania alcanza gran celebridad la Banca de Hamburgo y en Austria la Wilner, Stadtbank. En esta época los joyeros londinenses recibían depósitos, efectuaban préstamos y cambios de moneda. Adoptando una nueva política basada en la conclusión de que no era necesario tener guardado todo el dinero, sino que podían otorgar en préstamos gran porcentaje de los depósitos, empezaron a extender recibos por cantidades superiores a los depósitos, esto per

mitió gran desarrollo, ya que para atraer mayores capitales empezaron a pagar un interés sobre los depósitos recibidos en vez de cobrar la comisión por la guarda, custodia y administración acostumbrada.

Los descendientes de los joyeros capitalizaron las experiencias de sus antecesores y crearon un banco privado llamado Hoare and Co. al cual según algunos tratadistas se le atribuye ser el creador del primer cheque, expedido a nombre de Witt Morgan, por la cantidad de 54 libras, 10 chelines, 10 peniques a cargo de Ricardo Hoare y suscrito por Will Hale con fecha 11 de julio de 1676. Este banco pronto se vio en liquidación y quiebra debido a que Carlos II desconoció un considerable adeudo otorgado por el Hoare and Co. A raíz de la crisis creada por este monarca y en virtud de la necesidad que tuvo el gobierno de recurrir a los comerciantes para obtener el dinero necesario para continuar la guerra contra Francia, en 1694 nace el Banco de Inglaterra, con el título de "El Gobernador y Compañía del Banco de Inglaterra", con capital que provenía de comerciantes y gobierno.

Este banco fue constituido mediante concesión a un plazo de 12 años y con facultades para emitir billetes por la cantidad de 1.200.00 libras esterlinas, con la obligación de que en igual cantidad otorgaría el banco al gobierno un préstamo de los depósitos recibidos.

Al terminarse la concesión, el Banco de Inglaterra aprovechando sus relaciones con el gobierno, solicitó otra por 25 años en la que se le concediera la exclusividad de la emisión de billetes, lo cual no consiguió debido a que todos los bancos existentes estaban autorizados para emitir sus propios billetes.

Como consecuencia de tanto banco emisor y puesto que no se mantenían las reservas necesarias, todos estos bancos recurrían al Banco de Inglaterra que se había convertido en la principal institución bancaria del país, para obtener financiamiento en sus momentos de apuro.

Estos bancos, en su mayoría pequeños, no pudiendo competir con el Banco de Inglaterra empezaron a declararse en quiebra lo que motivó, en consecuencia, una crisis al Banco de Inglaterra por los préstamos que había otorgado a los banqueros, sellegó a un desajuste general que puso en peligro al Banco de Inglaterra y al pueblo mismo. Este opinaba que el problema se debía a que el banco emitía papel moneda en exceso.

En el año de 1844 se establece la centralización de la emisión de billetes y la prohibición para el establecimiento de nuevos bancos emisores, por lo que el Banco de Inglaterra deja de ser empresa privada para convertirse en el primer banco central y de emisión.

El Banco de Inglaterra es la gran aportación al sistema de organización de la banca en el mundo. Por primera vez se contempla el estudio de la seguridad, de la recuperación de los créditos antes de otorgarlos. Las modernas instituciones que la banca actual utiliza son atribuidas al Banco de Inglaterra como su creador. La creación de los billetes de banco como sustitutos del dinero metálico es quizá la más importante aportación en la historia de la banca. Aunque existen discrepancias sobre este punto, al Banco de Inglaterra le debemos el cheque, las notas de caja, las letras de cambio, los pagarés y las obligaciones.

3.2.3.2. Estados Unidos de América. Este país que actualmente tiene la preponderancia financiera internacional ha desplazado a Inglaterra del mundo financiero, y gracia al desarrollo que adquirió en el año de 1920, esta situación determina el dominio del dólar sobre la libra esterlina en los mercados monetarios y de capital, y a la vez crea grandes problemas por las tensiones financieras mundiales.

El sistema bancario norteamericano funciona con 12 Federal Reserve Banks, el capital de cada uno está constituido por bancos comerciales o bancos del Estado. Todos ellos funcionan como bancos de emisión fijan el tipo de descuento, realizan operaciones de redescuento con bancos privados, conceden préstamos y fungen como cámara de compensación.

3.2.3.3. Bancos Federales. Los bancos federales se rigen por un consejo de siete gobernantes , que nombra el presidente de los Estados Unidos de América, por un período de cuatro años.

Los bancos afiliados al sistema son los más importantes y representan un alto porcentaje de los depósitos . Deben constituir reservas importantes y coberturas de los mismos, en certificados de oro . Estos depósitos obligatorios se hacen en las cajas de los bancos federales y son fijados por el Consejo de Gobernación para cada clase de banco.

Los bancos miembros pueden ayudarse unos a otros, prestando sus excedentes de reserva a los que carecen de ellos.

Este sistema controla a los bancos sin muchas restricciones, pero con gran eficiencia.

Hay también bancos independientes del Federal Reserve System, pero su número es cada vez menor a causa de fusiones, absorciones o dificultades de explotación.

Sintetizando lo anterior podemos decir los siguientes:

En las sociedades primitivas todas las personas producían lo que necesitaban. Era una economía de auto-consumo y por lo tanto no había intercambio.

Pero con la división del trabajo apareció un excedente en la producción, es decir, que a una persona le sobraba una parte de su cosecha o de sus productos y necesitaba encontrar a alguien que quisiera lo que él le sobraba y que a su vez tuviera lo que él deseaba. Apareció entonces la economía de trueque en la que un producto se cambiaba por otro.

Para facilitar este tipo de intercambio y agilizar el comercio apareció el dinero . Una mercancía se cambiaba por dinero y con éste se compraba el producto que hacía falta. A medida que estos intercambios , es decir, el comercio se hicieron más intensos aumentó el número de personas que necesitaban dinero a la vez que existía otras que tenían sus recursos ociosos. Surgieron entonces personas especializadas en reunir el dinero inactivo de la sociedad para prestarlo a otras que lo necesitaban.

Este sistema apareció en la antigüedad. por ejemplo fue practicado por los griegos y más tarde por los romanos. Estos últimos tenían instituciones parecidas a los actuales bancos a donde acudían las personas, unas en busca de préstamos y otras a depositar sus fondos.

Por este servicio obtenían cierta ganancia y a la vez retribuían algo a los depositantes.

Luego en la Edad Media, en Europa, debido a la presión de la

Iglesia Católica la cual condenaba el cobro de intereses calificándolos como usura, las personas vinculadas a esta actividad se dedicaron exclusivamente a custodiar los bienes que les depositaban. Los conventos, por ser los sitios más seguros se convirtieron en rudimentarias cajas de ahorro.

Ya al finalizar la época, con el auge de las ciudades y el crecimiento económico, surgieron establecimientos de depósito en varios lugares, los cuales se expedían notas que permitían retirar en un sitio diferente al depósito inicial, un valor semejante.

Estos papeles eliminaban el riesgo del transporte e impulsaron el nacimiento de la banca. Para facilitar la actividad del comerciante, se introdujo entonces la emisión de letras de cambio documento mediante el cual, la persona podía comprar mercancías en diferentes lugares,

Los principales centros comerciales se convirtieron en la sede de las personas dedicadas a facilitar cualquier tipo de transacción, captar recursos y otorgar créditos. Allí ubicaron sus establecimientos naciendo de esta manera las primeras casas bancarias.

Estas personas y entidades son las que se conocen hoy con el nombre de " Intermediarios Financieros" . Ahora bien, el

intermediario financiero mantiene en circulación, fondos que de otra manera estarían ociosos. Este hecho agiliza la economía porque crece la posibilidad de crédito y de compra lo que se transforma en empleo y producción y la hace más eficiente en la asignación de los recursos.

En efecto, el intermediario financiero por su actividad conoce cuál inversión es más rentable y dirige los recursos hacia ella. Además por el hecho de manejar fondos ajenos, debe ejercer estricto control sobre los préstamos que hace para obtener alguna utilidad..

3.3. HISTORIA DEL SECTOR FINANCIERO EN COLOMBIA.

La historia financiera del país se caracterizó por la desorganización del crédito y la banca hasta llegar a la década de los años veinte.

En el siglo pasado se realizaron varios intentos para establecer un sistema bancario pero estos ensayos no lograron consolidarse debido a la inestabilidad política y económica y al desconocimiento de las actividades propias del sistema bancario.

Por aquella época bajo el amparo del Gobierno aparecieron un gran número de pequeños bancos particulares que se instalaron en diferentes ciudades del país.

A excepción del Banco de Bogotá, fundado en 1871 y del Banco de Colombia creado 4 años después, los cuales subsistieron hasta el presente, los otros bancos tuvieron una vida efímera pues sus propietarios contaban con exiguos capitales y limitaban sus operaciones a aventuradas especulaciones de cambio.

En 1881 se creó el Banco Nacional, de origen oficial, que funcionó con éxito durante varios años pero fue clausurado por el inadecuado manejo de sus operaciones. El gobierno a fin de solucionar la crisis monetaria originada por la guerra civil de los Mil Días, a comienzos de este siglo, fundó el Banco Central. Sin embargo, este organismo corrió con la misma suerte que el anterior y su auge decreció hasta convertirse en una entidad privada .

La necesidad de crear un sistema bancario moderno que impulsara el desarrollo económico del país obligó al Gobierno a contratar a un grupo de expertos norteamericanos en materia económica y fiscal que se conoció como la Misión Kemmerer, Dicho grupo presentó varios proyectos dos de los cuales con sagraron la creación del Banco de la República como banco central y de la Superintendencia Bancaria como organismo regulador.

Los conocimientos adquiridos durante los años precedentes jun

to con las recomendaciones de esta Misión , permitieron iniciar la estabilización monetaria del país, como también la organización de los intermediarios financieros, que por este tiempo estaban constituidos por los bancos comerciales los almacenes de depósitos y las compañías de seguros.

En las décadas siguientes el Sector Financiero presentó un acelerado proceso de crecimiento y a la vez se produjo cierta especialización entre los intermediarios . Aparecieron el Banco Agrícola Hipotecario y la Caja Agraria entidades que posteriormente se fusionaron, encargadas del Sector Agropecuario; El Banco Central Hipotecario que atendía la construcción y la Bolsa de Bogotá que colaboraba con el desarrollo industrial, mediante la emisión de acciones de las Sociedades Anónimas.

El desarrollo de la economía estimuló el surgimiento de diversos organismos financieros que aparecieron paulatinamente de acuerdo con las necesidades requeridas por cada sector. Al mismo tiempo, el nacimiento de las nuevas entidades obligó al Estado a regular las operaciones realizadas por éstas con trol que se perfeccionó con la creación de la Junta Monetaria.

En las últimas décadas aparecieron las Corporaciones Financieras dedicadas a promover la creación y reorganización de empresas manufactureras, agropecuarias o mineras mas tarde

las corporaciones de ahorro y vivienda para estimular el sector de la construcción y finalmente las denominadas Compañías de Financiamiento Comercial, entidades que captan, manejan o invierten los fondos provenientes del ahorro privado quedando de esta manera estructurado nuestro actual Sistema Financiero.

3.4. ESTRUCTURA DEL SECTOR FINANCIERO COLOMBIANO

Las entidades que conforman el Sector Financiero se pueden clasificar de manera general, en tres grupos: de Dirección Monetaria y Financiera, de Vigilancia y Control y de Operación.

Autoridades Financieras

Organismo de Dirección : Junta Monetaria.

Corresponde a la Junta Monetaria como máxima autoridad de dirección dictar las normas a que debe sujetarse el Sector Financiero. A través de este organismo, el Estado busca canalizar los recursos obtenidos por las diferentes entidades y orientarlos a aquellos sectores de la economía cuyas actividades se consideran prioritarias.

En síntesis su objetivo es lograr una implementación eficaz y armónica de las políticas económicas.

Organismo de Vigilancia y control:

Superintendencia Bancaria

La vigilancia del Sector Financiero es ejercida por la Superintendencia Bancaria, la cual ha sido dotada de los mecanismos necesarios para que se dé un debido cumplimiento a las disposiciones legales vigentes.

Entre sus funciones más importantes encontramos las de autorizar el funcionamiento de las entidades financieras. Mediante este organismo el Estado propende por un normal desarrollo de las operaciones realizadas por el Sector Financiero con el fin de evitar trastornos en la economía del país y darle debida seguridad y garantía a la comunidad.

Entidades de Operación:

De acuerdo con las actividades que desarrollan y la función específica que realizan dentro de la sociedad, pueden agruparse en:

- Banco Emisor
- Bancos Comerciales
- Bancos de Fomento
- Bancos Hipotecarios
- Caja de Ahorro

- _ Corporaciones Financieras
- _ Corporaciones de Ahorro y Vivienda
- _ Almacenes Generales de Depósito
- _ Y compañías de Financiamiento Comercial.

El Banco Emisor o Banco de la República está constituido por acciones de propiedad del Gobierno y los bancos particulares y se encarga de emitir el papel moneda.

Es el banquero y depositario del Gobierno y de los Bancos comerciales. Estos últimos están obligados a mantener ciertos márgenes de sus depósitos en el Banco Emisor, mecanismo conocido como encaje, pero a su vez pueden acudir a éste cuando necesiten un préstamo.

Como banco de bancos tiene líneas especiales de crédito a través de las cuales promueve y desarrolla los diferentes sectores de la economía. También está encargado de manejar todas las divisas provenientes de nuestras exportaciones convirtiéndose en el único depositario de todos los ingresos externos del país.

Además de estas actividades netamente financieras, el Banco de la República desarrolla tareas de tipo cultural como la Biblioteca Luis Angel Arango, el Museo de oro. Los bancos comerciales tienen como distintivo principal otorgar créditos a corto plazo para el comercio y la industria en general!

Los bancos de Fomento fueron creados con el ánimo de prestar servicios de crédito a un determinado sector de la economía pero también desarrollan todas las actividades propias de la banca comercial. Tal es el caso del Banco Cafetero, del Ganadero, del Popular y de la Caja de Crédito Agrario Industrial y Minero.

Los Bancos Hipotecarios : El único banco de esta clase con que cuenta el país actualmente es el Banco Central Hipotecario. Su principal característica es la de emitir cédulas hipotecarias que devengan intereses y otorgar préstamos a largo plazo para la construcción con garantía de bienes raíces.

Las Cajas de Ahorro son un tipo especializado de instituciones que sólo reciben depósitos a interés para invertirlos en operaciones de bajo riesgo.

Las Corporaciones Financieras son llamadas bancos de inversión y se dedican a estimular la creación, transformación y organización de industrias ya sean manufactureras, agropecuarias o mineras, mediante créditos a mediano y largo plazo.

Las Corporaciones de Ahorro y Vivienda fueron creadas para fomentar y canalizar el ahorro privado y dirigirlo a la actividad de la construcción.

Para tal fin introdujeron la Unidad de Poder Adquisitivo Constante, UPAC, Mediante este sistema el dinero de los ahorradores se reajusta continuamente de acuerdo con el alza del nivel de precios.

Los préstamos que otorgan pueden ser para construir o adquirir vivienda, o para financiar las industrias que producen bienes para este sector.

Los Almacenes Generales de Depósito son establecimientos que tienen por objeto la conservación y custodia de mercancías y productos de propiedad de los clientes y que de acuerdo con la autorización de estos, pueden comprar o vender manejar o distribuir los bienes que les fueron depositados..

Las Compañías de Financiamiento Comercial son entidades que captan, manejan o invierten los fondos provenientes del ahorro privado mediante la suscripción de títulos valores o negociación de los mismos y los colocan nuevamente en el mercado a través de préstamos o cualquier forma de crédito..

Operaciones Financieras:

Los intermediarios financieros como ya vimos tienen como función general recibir los depósitos de la comunidad y colocar los nuevamente en el mercado mediante créditos que otorgan a

las personas que los solicitan o inversiones autorizadas que ellos hacen directamente. Según lo anterior, realizan las operaciones complementarias. Veámoslas brevemente

Operaciones para Recoger recursos:

Para ello los intermediarios crean instrumentos que incentiven a la comunidad a depositar sus fondos en el caso de los bancos, estos captan los depósitos en la secciones de cuentas corrientes de ahorro y con los certificados de depósito a término.

Para los dos últimos, la entidad ofrece a los ahorradores un interés sobre el dinero que han depositado. Como estímulo adicional introdujeron la modalidad de rifas de casas, carros, fincas, etc.

El Banco Central Hipotecario emite dos tipos de cédulas: Las Hipotecarias y las de Capitalización las cuales devengan intereses. El suscriptor de una cédula de capitalización paga periódicamente una cuota fija hasta completar una suma de terminada.

Este papel goza del atractivo de sorteos en los que las personas favorecidas reciben la totalidad del valor de sus respectivas cédulas.

Las Corporaciones de Ahorro y Vivienda ofrecen la UPAC. El dinero de los depósitos se convierten en UPAC el cual se reajusta continuamente a medida que aumenta el costo de la vida pagan intereses y corrección monetaria por los dineros depositados .

Las Corporaciones Financieras emiten un certificado a término con el objeto de captar recursos que le garantizan al comprador una tasa de interés.

Operaciones para colocar Dineros:

Los depósitos obtenidos a través de estas operaciones deben ponerse nuevamente en circulación. Para ello los bancos otorgan préstamos a sus clientes y expiden cartas de crédito. También otorgan préstamos exigiendo como garantía algún título valor de propiedad de la persona que lo solicita. Por ejemplo, una letra, un giro, un pagaré. Esta operación recibe el nombre de descuento de títulos valores.

Las Corporaciones Financieras otorgan créditos a mediano y largo plazo principalmente dirigidos a la industria.

Los Almacenes Generales de Depósito expiden bonos de prenda y certificados de depósito que son documentos que acreditan que la persona tiene depositados ciertos bienes por un valor determinado y que pueden servir como garantía para solicitar un crédito bancario.

Las Compañías de Financiamiento Comercial realizan operaciones de intermediación en la oferta y demanda de dinero. Además de las anteriores funciones, algunas entidades presentan otros servicios. Así:

Los Bonos en su sección fiduciaria reciben en depósito cualquier bien para administrarlo .

3.4.1. Organismo de Representación "Asociación Bancaria de C/bia. Es una entidad sin ánimo de lucro que agremia a la mayoría de las entidades financieras colombianas.

Fue creada en 1936 ante la necesidad de los bancos de elegir un representante que los asesorara y ayudara a resolver diversas situaciones. Sus objetivos están encaminados a defender los intereses de sus afiliados, prestar los servicios de asesoría que requieran y promover la participación del sector Financiero en el desarrollo económico del país.

Para llevar a cabo esta labor, la Asociación Bancaria está estructurada de la siguiente manera: Asamblea General, Junta Directiva. Presidencia y 3 Vicepresidencias; estas son Operativas, Administrativa y Técnica cuya función primordial es coordinar la labor realizada por los distintos departamentos.

Departamento de Selección y Recursos Humanos: brinda asesoría en algunos aspectos relacionados con la administración de personal como son la selección y la capacitación.

Departamento de Información Comercial. Lleva un registro nacional de las cuentas corrientes canceladas con el fin de facilitar éstos datos a las entidades del sector evitando de esta manera la reapertura de nuevas cuentas a los titulares que han sido sancionados.

Departamento de Seguridad Bancaria. Colabora con las instituciones en la prevención de delitos o en la investigación de los mismos, prestando la asistencia técnica o legal que se requiera.

Departamento de Agrocrédito: Programa, coordina y controla los préstamos para el Sector Agropecuario que han sido otorgados por los organismos bancarios con los recursos del Fondo Financiero Agropecuario.

Los departamentos Jurídico y Económico realizan asesorías e investigaciones en todos aquellos asuntos que incidan o tengan alguna relación con el desarrollo de la actividad financiera del país.

También cuenta con una Biblioteca-Hemeroteca especializada en temas financieros a la que acuden no solo personas vincu

ladas a los organismos bancarios sino el público en general.

Además para una mayor efectividad en su labor, la Asociación Bancaria de Colombia tiene oficinas regionales en Medellín, Cali y Barranquilla, las cuales prestan los mismos servicios de la sede central de Bogotá, y Comités locales en la mayoría de las capitales, que contribuyen a coordinar su actividad.

Esta es en general, la historia del dinero y la banca dos elementos fundamentales para el desarrollo de la actividad económica.

3.5. CLASIFICACION DE LOS BANCOS.

Pueden aplicarse al banco las disposiciones establecidas por el comercio en general: Bancos que operan únicamente en el interior o también en el exterior, grandes Bancos y pequeños bancos, bancos que operan por cuenta propia, y Bancos que operan por cuenta ajena (Intermediarios del Banco):

Verdaderamente los intermediarios de Banco no extienden a menudo su actividad ni siquiera a todas las operaciones de crédito, sino solo a un limitado sector de la misma.

Con frecuencia sucede en algunos países que los Bancos Locales asumen la representación de grandes bancos en los peque

ños centros, y así pueden ampliar el radio de sus operaciones aumentando al mismo tiempo su prestigio.

Estos Bancos tendrían, en consecuencia el doble carácter de Bancos que operan por cuenta propia y por cuenta ajena.

En Colombia el caso específico de la representación de grandes locales en pequeños centros no existe. Sin embargo se aclara que se presentan convenios entre los Bancos para prestación del servicio de confirmación de remesas, de cheques en los centros donde el Banco remitente no tiene sucursal.

A nivel internacional algunos Bancos locales son representantes o filiales de Bancos extranjeros para facilitar las operaciones de Comercio Exterior.

La calidad de filial se deriva del hecho de que el Banco extranjero mantenga inversiones hasta del 49% de las acciones en el Banco local o que el Banco colombiano tenga representación por acciones en un Banco del exterior.

Se presenta también el caso de la "Corresponsalía" en el exterior de Bancos nacionales que sin ser accionistas de Bancos extranjeros, requieren servicios y financiamiento en moneda extranjera.

Aunque los diferentes tipos de banca existente hoy en el mundo, varían de país a país, según las características de su sistema bancario, en general pueden clasificarse en los siguientes grupos:

3.5.1. Según la propiedad o control

3.5.1.1. Banca Privada. Es la que está dirigida por la iniciativa privada, y salvo alguna excepción, es el tipo de banca predominante en los sistemas capitalistas en los que juega un papel fundamental con gran influencia económica y privada. La tendencia de la banca privada es hacia una creciente diversificación en su campo de operaciones, convirtiéndose de hecho los grandes bancos en grupos financieros de los que dependen múltiples empresas industriales y de servicios incluyen en su ámbito empresas vinculadas con la financiación como son las sociedades de Factoring, Leasing, etc.

3.5.1.2. Banca Oficial. La creciente intervención del Estado en la economía de los países capitalistas tiene su reflejo en la Banca para controlar directamente la financiación de actividades específicas, para impulsar el desarrollo económico, para suplir las lagunas de financiación que no cumple la banca privada. La Banca Oficial, salvo alguna excepción, canaliza el crédito oficial, instrumento utilizado por todos los países para impulsar el desarrollo económico, propiciando y estimulando la expansión de producciones o sectores de terminados.

El decreto 322 de 1957 en su artículo 3o, dice:

" Una institución o establecimiento bancario es oficial o semi oficial cuando un 20% o más del monto del capital pagado provenga, directa o indirectamente de los tesoros Nacional, departamentales o municipales, o de aporte de cualquier establecimiento público descentralizado o fondo cuyo patrimonio se haya formado o constituido en todo o parte de impuestos o exoneraciones oficiales y cuando uno o más de sus directores o gerentes sean designados directa o indirectamente por el Gobierno Nacional, Departamental o Municipal o por una entidad u organismo de los enumerados antes" .

3.5.1.3. Banca Mixta, Es la banca doblemente especializada en las funciones comerciales e industriales. Esto es el tipo de banca representativa en Colombia.

3.5.1.4. Banca de Desarrollo. Es la formada por el grupo de entidades por objeto financiar proyectos de desarrollo la cual se realiza por instituciones específicas: Entidades Financieras de ámbito mundial o regional, organizaciones nacionales ubicadas en los países prestamistas y bancos de desarrollo de los países prestatarios.

— Por ejemplo:

— Banco Internacional de Reconstrucción y Desarrollo de América

bito mundial

— Banco Interamericano de Desarrollo de ámbito regional.

— Banco de la República que se encarga de administrar fondos de desarrollo de ámbito nacional.

3.5.1.5. Banca de Crédito Agrario y Minero. Está constituida por el conjunto de instituciones que se dedican a financiar actividades de los sectores agropecuarios y minero que se conceden a corto, mediano y largo plazo.

En el país, está representado por la Caja de Crédito Agrario, Industrial y Minero.

3.5.1.6. Banca Hipotecaria. Es el grupo bancario dedicado a las operaciones de financiamiento de construcción y adquisición de bienes raíces como vivienda e inmuebles comerciales. En el caso Colombiano la representa el Banco Central Hipotecario que ha venido decreciendo en importancia relativa a partir de 1972 cuando se autorizó la Constitución de Corporaciones de Ahorro y Vivienda.

3.5.1.7. Banca Extranjera. Está formada por el conjunto de entidades bancarias extranjeras que ejercen su negocio dentro del territorio nacional.

Corresponde a cada gobierno otorgar la autorización condicionándose por regla general, el ejercicio de los Bancos al prin

cipio de reciprocidad entre los dos países respectivos.

De acuerdo con la Ley 45 de 1923 ningún establecimiento bancario extranjero puede efectuar negocios bancarios en Colombia sin haber obtenido previamente la correspondiente autorización del Superintendente Bancario, mediante el cumplimiento de esa misma Ley y de la 57 de 1931.

No habiendo hecho la Ley distinción alguna respecto a la clase de negocio o la forma como se realicen por partes de los bancos extranjeros para efectos de cumplir con el requisito de la enunciada autorización es forzoso concluir en concepto, del Superintendente, que para todos aquellos negocios propios de la actividad bancaria que tales establecimientos pretenden efectuar en Colombia, ya sean en forma permanente o transitoria, necesariamente deben obtener del Superintendente Bancario la autorización a que se refiere el artículo 101 de la Ley Bancaria"

3.5.2. Según las características operativas.

3.5.2.1. Banca Comercial. Es el grupo de bancos cuyas funciones o especialización dentro del sistema bancario de un país se orienta, exclusiva o basicamente a la obtención de recursos ajenos a corto y mediano plazo y a la financiación de operaciones a corto plazo para el comercio y la industria.

La evolución legislativa sobre sistemas de crédito, han oscurecido la fisonomía de los bancos comerciales. La ley 45 de 1923 establecía que los bancos comerciales eran establecimientos destinados a gestionar el crédito de corto plazo, Pero en virtud es normas posteriores estos bancos deben invertir parte de sus recursos en el fomento industrial a plazos superiores a un año. Actualmente pues, la tradicional figura del banco comercial se ha transformado y en realidad con tal nombre funciona establecimiento de naturaleza mixta tanto en lo que hace a plazo de crédito, como a su destinación, es decir bancos de crédito al comercio y al fomento industrial, Por no existir bancos especializados en el crédito de corto plazo cuando la ley habla de bancos comerciales no ha de entenderse, que se refiere a establecimientos bancarios autorizados para la captación de recursos y destinarlos a préstamos, descuentos y otras operaciones de crédito a plazo inferiores de un año.

3.5.3. Según la demarcación geográfica de actuación.

3.5.3.1. Banca Regional. Está formada por los bancos que operan en una o más zonas bancarias con sucursales en varias plazas de importancia mercantil.

3.5.3.2. Banca Extranjera. Conjunto de bancos cuya casa matriz está ubicada en un país diferente en donde se desarrolla sus actividades bancarias, financieras y comerciales.

3.5.3.3. Banca Nacional. Es el conjunto de entidades de propiedad de la Nación o del sector público, Banca típica de los países socialistas o de economía planificada.

Se habla en los actuales momentos de " Nacionalización de la Banca por la crisis financiera ocurrida en grupos que administran recursos ajenos y en Bancos comerciales de carácter privado y resultante de una serie de circunstancias adversas en su manejo. Así lo afirmaba Daniel Samper Pizano²³ en su columna habitual.

" El ejemplo de México es interesante y oportuno. Muchas circunstancias hacen distinta las experiencias económicas de Colombia y del vecino país, principalmente por el hecho de que en medio de todos, nuestro país ha tenido un manejo ordenado de su endeudamiento externo, pero otras condiciones se parecen mucho: La soberbia de la banca, el auge desmedido de la voracidad financiera, su contradicción con el sector productivo.

Otras circunstancias más agravan las cosas entre nosotros: Los trucos descarados a los que han acudido los banqueros en su afán de lucro, los engaños en perjuicio de ahorradores y

23. Tomado del Tiempo, octubre 9 de 1982. "Nacionalizar, esa fea palabra"

cuentahabiente, la casi inexistente vigilancia de que gozaron por parte de Gobierno anteriores.

No es pues, extraño, que respetables voces políticas hablen de nacionalización de la Banca y que el propio Ministerio de Hacienda no se escandalice ante tales propuestas sino que antes bien, contempla esta posibilidad como un recurso final si continúan la indisciplina e inmoralidad de la Banca.

El Dr. José Consuegra Higgins se muestra también partidario de la nacionalización de la Banca del país cuando afirma que " en Colombia ha debido hacerse lo mismo al comparar la situación local con la mexicana y aduce entre otras razones para dicha nacionalización, lo siguiente.

" El ahorro, pues, no puede dejarse en manos de entidades sólo comprometidas con la obtención de lucros por la vía más segura y rápida. Y así como las reservas nacionales y la emisión del dinero pasaron desde hace mucho tiempo a manos de una Banca central nacionalizada, o dominada por el Estado, debe orientarse de acuerdo, a las conveniencias de la estrategia de la política oficial. El Estado, por lo menos hipotéticamente, garantiza el mejor uso del ahorro en la realización de programas económicos y sociales. La selección y democratización del crédito con fines de fomento agrícola, industrial, minero, del transporte, la educación, vivienda, etc, se facilita con una buena banca nacionalizada.

En el mes de Octubre de 1982 el Gobierno Nacional abrió el camino hacia la nacionalización de aquellas entidades financieras que en el futuro presentan irregularidades en su funcionamiento, al expedir un decreto de emergencia, (Decreto 2920 de octubre de 1982) que permite la intervención del Estado en sus instituciones y otorga al Gobierno la capacidad de establecer una vigilancia especial a través de la Superintendencia y/o de la Comisión Nacional de Valores, sobre las entidades financieras, tomar posesión de ellas para su administración y liquidación cuando el caso lo requiera y en casos extremos proceder a la nacionalización.

4. DESARROLLO HISTORICO DEL MANEJO LABORAL DE LA BANCA COLOMBIANA

4.1. ORIGEN DEL SINDICALISMO BANCARIO

Con el surgimiento de la actividad bancaria en nuestro país, básicamente a partir de la década del 30, inicia su crecimiento estrechamente ligado a intereses imperialistas con planificación y adecuación norteamericana como la Misión Kemmer la constitución y funcionamiento del Banco de la República e igualmente la creación de entidades como fomento, comercio, vivienda, ganadería y agricultura; canalizadores de los programas económicos norteamericanos a través de los respectivos gobiernos a su servicio en Colombia y con la participación cada vez más directa del Estado en la economía (presencia de Bancos estatales).

Se inicia así el desarrollo y fortalecimiento de la Burguesía Financiera bajo la tutela y dependencia del imperialismo norteamericano y con la activación e intervención directa del Estado colombiano como instrumento de fuerza y garantía a su servicio; no sólo la canalización de la plusvalía sacada del trabajo productivo del obrero, de su explotación por

el capitalista fortalece las arcas de los bancos sino también el trabajo improductivo pero importante y complementario del empleado bancario en este proceso es quien a finales de la década del 50 busca formas organizativas espontáneas de defensa contra las humillaciones permanentes del patrón o las extenuantes jornadas de trabajo, los salarios de miseria que siempre le ha caracterizado y la ausencia casi total de derechos. Consecuencia de todo lo anterior es la constitución del sindicato de industria UNEB(Unión Nacional de Empleados Bancarios) meses después nace la ACEB (Asociación Colombiana de Empleados Bancarios) el 13 de septiembre de 1958, con una dirección compartida entre elementos progresistas y de derecha, logrando en corto tiempo un rápido crecimiento numérico de sus afiliados en los importantes bancos.

Ya por esta época se daban profundos replanteamientos en la izquierda colombiana que propugnaba por un deslinde ideológico y político con la línea tradicional pacifista, reformista y electorera del Partido Comunista, caracterizado por una práctica de apoyo a los programas y partidos de la burguesía liberal. Esta nueva situación política ocasionó virajes en la orientación de los movimientos de masas, recordando la iniciativa de lucha de la clase obrera, campesinos y otros sectores a lo cual no escaparon los bancarios.

Efectivamente hechos de trascendental importancia se habían

sucedido en el panorama político nacional que indiscutiblemente repercutieron en la anterior situación.

Los acontecimientos políticos, sindicales y económicos que vivía el país en el año 60 demostraba la verdadera catadura de las clases en el poder, que habían llegado a él a través de la lucha de todos los sectores explotados contra la dictadura de Rojas Pinilla y que la burguesía y los terratenientes en el famoso Pacto de Benidorm y Sitges canalizaron a su favor y con la consigna " Paz entre los colombianos buscaron terminar con el enfrentamiento que se daba a nivel popular defendiendo los colores rojo o azul, lo que causó grandes crímenes y masacres; mientras que los dirigentes liberales y conservadores celebraban con champaña el desalojo de los campesinos y el éxodo hacia las ciudades ganando terratenientes y capitalistas por iguales partes, pues a los unos les quedaban grandes extensiones de tierras sin dueño y a los otros les llegaba a la ciudad mano de obra para sus empresas, la cual explotaban al máximo pagando ínfimos salarios aprovechando la situación de miseria de los campesinos recién llegados.

Se desenmascara pues la demagogia del frente nacional y queda al desnudo que el poder lo detentan unas clases explotadoras que asociadas con el imperialismo defienden sus intereses económicos y políticos oprimiendo al pueblo colombiano.

Los malos salarios, la carestía, la represión encuadraban el marco de explotación y opresión.

En el caso de los bancarios, con la organización sindical ACEB al frente habían logrado demostrar que era una fuerza importante que se hacía sentir en el contexto nacional. Se desarrolló una huelga nacional ante la intransigencia patronal y oficial por resolver los pliegos de la época.

Existía en Antioquia el sindicato bancario, organización de industria que agrupaba también a los trabajadores del Industrial Colombiano entre otros.

4.2. RUPTURA DE LA UNIDAD DEL SINDICALISMO BANCARIO.

Los criterios meramente economistas y gremiales, la falta de una clara dirección política, el escaso grado de desarrollo de la conciencia política en las bases, el fortalecimiento del estado y la utilización de sus aparatos represivos, dan al traste con la resistencia de los trabajadores y rompen esta mediana unidad.

Existió durante este período la rapiña sindical, es decir, la pelea con los sindicatos de industria por mantener una mayoría de afiliados, lo que le permitía negociar los pliegos petitorios sin necesidad de compartir con ellos ni la mesa negociadora, ni los beneficios convencionales.

Ideológicamente compartían, defendían e impulsaban la doctrina social de la Iglesia, lo que traía como consecuencia la conciliación de clases, el mutuo respeto y la comprensión recíproca; entre patronos y trabajadores. Para ellos no existían diferencias de clases, ni tampoco intereses antagónicos entre explotadores y explotados.

Se criticaba el sistema socialista y decían que en esta sociedad desaparecían las organizaciones sindicales. Condena la lucha de clases, como también la influencia extranjera, concretamente se unían al coro del gobierno cuando acusaba a Cuba de auxiliar los movimientos de liberación que en la década del 60 surgieron en Colombia.

Pero nunca condenaron la penetración económica, cultural, política y militar del imperialismo norteamericano .

Resaltando que los dirigentes, en la mayoría han trabajado con lealtad, siempre con miras a favorecer los intereses de la época sin desconocer las condiciones del país, la empresa, la orientación sindical y todos aquellos elementos que han influenciado la lucha sindical en nuestro país.

No podemos desconocer que muchos de los que han ocupado puestos directivos en la organización sindical trabajaron incondicionalmente en defensa de los intereses del patrono, hoy se encuentran gozando del cargo que buscaban, unos agra decidos, otros arrepentidos.

Podemos apreciar entonces, que no solamente han tenido que enfrentar las arremetidas patronales sino, que frente a las posiciones de los sindicatos de industria les ha tocado luchar indirectamente contra sus propios compañeros de trabajo afiliados a ellas, e influenciados por la dirección.

Tendremos una visión clara y objetiva de cada período de los hechos que rodean el nacimiento de la Asociación y sus más importantes actuaciones durante el período del frente Nacional (los explotadores se turnaban el gobierno manejando el país durante 16 años en períodos de cuatro años de gobierno para cada partido tradicional).

La penetración y control de las centrales obreras han mantenido controlada la lucha de los trabajadores en general y para beneficio de la clase dominante. Ejemplo la UTC manejó por muchos años el destino de la organización sindical contrarrestando por todos los medios posibles el avance dialéctico.

Para los trabajadores bancarios les fue necesario romper con esta central en busca de mejores horizontes para los trabajadores quienes en el seno de élla solo recibieron engaño, entregas y en general un sin número de desilusiones que se traducen en sobre explotación de su fuerza de trabajo.

Entendemos que la actual división sindical no será superada a corto plazo, porque responde a posiciones políticas divergentes y a un interés ideológico diferente. Establecemos también que existe una correspondencia entre lo político y lo orgánico; en este fenómeno de la contradicción precisamos, que el aspecto político es el determinante en un proceso de unidad. Lo político proyecta salidas orgánicas y éstas a su vez permiten el desarrollo de una determinada concepción política.

Retomando el histórico accionar de la lucha sindical, vemos que esa dispersión y sobre todo la discusión política con sectarismo, lo único que ha logrado es el debilitamiento de las organizaciones sindicales en la confrontación a las políticas de los patronos y el estado. Vemos como la contratación colectiva se ha visto reducida a la defensa y búsqueda de mínimas reivindicaciones en cada uno de los bancos reduciéndose el espacio de lucha a las cuatro paredes del respectivo sindicato. Si bien es cierto, esta práctica en algunos casos ha logrado unas mínimas conquistas, no podemos desconocer que en la mayoría de estas negociaciones aisladas, los petitorios de los trabajadores no han pasado de ser unas simples revisiones salariales.

4.3. POLITICAS PATRONALES Y ESTATALES FRENTE AL SINDICALISMO BANCARIO.

La burguesía a través del estado dicta decretos lesivos y represivos en contra de los derechos de los trabajadores bancarios, como son la negación al derecho de la huelga, el derecho de Asociación con la declaratoria de empleados públicos de ALBERTO LLERAS CAMARGO, de clasificar a los trabajadores bancarios.

En el año de 1961 a raíz de los conflictos en el sector, el gobierno suspendía la personería de la ACEB y prohibió el sindicalismo de industria para los bancarios. Este fue un golpe más, sumado al del decreto 1593 de 1959 que prohibía la huelga para el sector bancario, lo que dejó en malas condiciones organizativas a los trabajadores.

La reacción del Estado ante la lucha desarrollada por los bancarios no se hizo esperar, entrando a implantar las formas que la misma ley le garantiza cuando los movimientos son débiles políticamente, dividir éstos impulsando el paralelismo sindical e impulsa sindicatos de base en diferentes bancos bajo la orientación y dirección de la UTC, ejemplos son el Banco Popular y la Caja Agraria, logrando fraccionar al movimiento bancario. La burguesía logró su propósito de dividir orgánicamente a los trabajadores con relativa facilidad, pues si bien es cierto existía un sindicato que unía a los trabajadores bancarios en un solo sindicato, esto no era suficiente pues se había llegado a él no como producto de un proceso de maduración y avance de

la conciencia política al interior de los trabajadores sobre los enemigos a combatir, el papel de la clase obrera y otros sectores entre ellos los bancarios como auxiliáres de ésta en la lucha por la liberación nacional y social; proceso a lograr en la medida que vaya penetrando una política realmente proletaria entre los trabajadores confrontándose en las luchas contra los enemigos de clase y posiciones oportunistas infiltradas al interior del movimiento sindical. La unidad orgánica de los bancarios empezó a ser desvertebrada ante las primeras arremetidas del patrono y del Estado, condenando a los trabajadores por un largo período de adormecimiento y pasividad ante la lucha.

De 1961 a 1973 se cae mas aún en el debilitamiento por el predominio de corrientes conciliadores en las direcciones sindicales, llegando a extremos en el caso de ACEB de abonar terreno para la creación de sindicatos de base ya no impulsados por el patrono sino por los mismos trabajadores como se vió en el Banco Cafetero, donde entregaron una vindicación importante como la primera de carestía colmando la paciencia de los trabajadores que sólo en momentos de negociación sentían la presencia de dicho sindicato y con resultados tan desastrosos como el ya mencionado.

Actualmente aún existe la ACEB y la UNEB como sindicatos de INDUSTRIA aunque en la práctica cumplen un papel similar a los sindicatos de base.

La UNEB, ante su desprestigio y poca representatividad dentro del sector, es un sindicato que tiende a desaparecer. La ACEB, que como sindicato de industria lo único que tiene es el nombre, no obstante haber asumido una posición consecuente en los años 59, 60 y 61, ha caído en posiciones incorrectas por su oportunismo y politequería, cosa ésta que le ha quitado fuerza al movimiento de trabajadores aglutinados allí. No se concibe que siendo un sindicato de "industria" permita que cada sector de trabajadores de los pocos bancos donde tiene presencia luchan aisladamente por sus reivindicaciones más inmediatas. El ejemplo patente lo tenemos en los pliegos de peticiones que se negocian en 1981 en los bancos Bogotá, Comercial Antioqueño y Anglo Colombiano donde cada uno negocian por separado. Conjuntamente con los anteriores, existen como veinte sindicatos de base, mediante los cuales se ha procurado defender los intereses económicos y sociales de los trabajadores bancarios en la medida en que se han ido desprendiendo en un proceso de depuración de las posiciones patronales y conciliadoras que aún persisten en algunos de ellos.

Algunos de éstos sindicatos como Sintrapopular, Sintrabanca Astraban, Adebic y otros que durante muchos años fueron dirigidos por camarillas patronales, caracterizándose por mantener las bases en un completo atraso político sindical, por las constantes entregas de pliegos y negación a la lucha por acciones reivindicativas en favor de los trabaja-

dores, han logrado superar esta dirección patronalista y mediante la lucha directa de los trabajadores han conquistado reivindicaciones que están por encima de los logros obtenidos por la ACEB.

Esta situación originó el impulso de los sindicatos de base que los patronos aprovecharon inmediatamente para quebrar la unidad de los trabajadores. Hubo renuncia masiva al sindicato de industria.

Pasado todo esto el movimiento bancario entra en reflujó, etapa que se caracteriza por la más negra reacción en contra de los trabajadores, donde impera la ley del garrote y del despido, no se reconoce la jornada de ocho (8) horas, se conforma la reforma administrativa de CARLOS LLERAS RESTREPO, donde se entra a recortar aún más los Derechos sindicales obtenidos, se aplica el artículo 8o. (despido sin justa causa) es decir, los trabajadores bancarios quedan en el más absoluto desamparo.

Lo anterior y las condiciones desventajosas en materia económica, hacen que los sindicatos de base a finales de la década del sesenta (60), de una lucha frontal contra la patronal y sus agentes, en aquel entonces la ACEB hacen intentos desesperados por recuperar el terreno perdido, pero vivían estrecha y sectariamente, situación que permite que las organizaciones de base se fortalezcan y ésta pierda

su vitalidad como sindicato de Industria.

4.4. AUGE DEL SINDICALISMO BANCARIO EN COLOMBIA

En el terreno organizativo hacia el año 1965 se planteaba la necesidad de crear una federación que agrupará los sindicatos de base del sector bancario. Se había dado el primer intento con la creación de Fenatrabans (Federación Nacional de trabajadores Bancarios y de Seguros) conformado por los sindicatos de los trabajadores de los Bancos Colombia, Central Hipotecario, Nacional, Francés y Andes, sin embargo no tenía personería jurídica. En marzo del 66 se reunieron en Bogotá delegados de los sindicatos de los Bancos de la República, Caja Agraria, First National, Popular y un delegado por Medellín representando los sindicatos del Industrial, Comercial y Comercio, Reunión que produjo buenos resultados pues en agosto 24 del mismo año se constituyó La Federación Nacional de Sindicatos Bancarios de Colombia compuesta por los sindicatos de los Bancos Comercial Antioqueño, República, Comercio First National City, Caja Agraria y BIC.

Esta entidad estuvo asesorada por la UTC y la FIET desde sus comienzos, se dotó de una plataforma de lucha cuyos principales puntos son entre otros :

1. Como principio fundamental defender los derechos del hom

bre porque con ellos estará garantizando la Democracia y la defensa del trabajador bancario.

2. Vigilar el debido cumplimiento de las leyes y demás disposiciones legales vigentes, para que los trabajadores bancarios obtengan el pleno goce de los beneficios que en ellas están establecidas.

3. Luchar por la derogatoria del Decreto 1593 de 1959 con el cual fueron privados del derecho de huelga .

4. Coordinar y unificar los pliegos de peticiones.

5. Propugnar por la pensión de los trabajadores a los 20 años de servicio continuo y discontinuo y a cualquier edad acumulado desde luego el tiempo de servicio prestado a cualquier entidad bancaria.

6. Luchar por la jornada de cinco días.

7. Apoyar toda iniciativa que redunde el beneficio de los trabajadores bancarios en particular y de la clase trabajadora en general.

A través de ella se dictaron cursos sindicales para todos los Sindicatos filiales. Tenfa un comité Ejecutivo conformado por directores Sindicales de los diferentes sindicatos que conformaban la federación.

Esta organización de segundo grado estaba a su vez afiliada a la U.T.C. .

Hacia el año 75 deja de funcionar pues al interior de los distintos Sindicatos se empieza a dar contradicciones, discusiones sobre el papel de ese organismo superior y su funcionalidad, pues se había caído en el burocratismo.

La década del setenta (70) fue el mejor período de lucha de los Bancarios en Colombia, con las huelgas del Popular, Central Hipotecario, Cafetero y Ganadero, éstas formaron parte de las grandes luchas y de las conquistas del movimiento sindical bancario en esa época , este desarrollo permitió en aquel entonces conformar lo que se llamó el CIBAN (Comité Intersindical Bancario); Organismo que señaló el camino para la toma de FENASIBANCOL que se encontraba en manos de la UTC, propuesta que luego se abandonó por la desaparición de este organismo.

4.5. REACCION DE LA BURGUESIA CONTRA EL AUGE SINDICAL.

Las organizaciones de base han sido fuertemente golpeadas por la burguesía financiera (Sector económico-burgués más poderoso y consolidado de nuestro país) los golpes más evidentes han sido SINTRAPOPOPULAR y ASTRABAN en 1976, en 1982 SINTRABANSAN y en 1980 nuevamente ASTRABAN en 1985 SINTRABANSAN y en 1986 SINTRABANCO y SINTRABANTEQ. Esto nos

demuestra que no existe un balance positivo para los trabajadores bancarios, más aún, si nos remitimos a la política laboral, el panorama es aún más negativo, esto lo demuestra: las violencias a las Convenciones Colectivas de trabajo es una constante diaria, los despidos producto de la aplicación de los artículos 7o. y 8o. superan ya los dos mil quinientos (2.500), la persecución y el terrorismo contra las organizaciones sindicales hacen carrera y así muchos otros males que a diario producen las políticas nefastas de los patronos y la burguesía.

Todas las organizaciones de base han sufrido por separado estos flagelos, y lo seguirán sufriendo con iguales o peores resultados, mientras no se tome conciencia y se mantenga como alternativa la lucha aislada.

La construcción del SINDICATO UNICO DE INDUSTRIA, viejo anhelo de los Bancarios se ha visto entorpecido entre otras razones por:

La agresiva política patronal y oficial contra los trabajadores creando dispersión en el movimiento.

La poca vocación de centralización en cada uno de los sindicatos, que hacen del suyo la " capilla" rechazándose los planes de trabajo que buscan centralizar la lucha de los bancarios, colocándose por encima de los intereses del mo

vimiento las particularidades de cada sindicato.

Lo anterior se acentúa producto del celo que las fuerzas político-sindicales desarrollan, convirtiendo el sindicato donde tiene presencia en el " feudo que se debe controlar al máximo" , lo que necesariamente impide dar pasos en la Unidad.

El bajo nivel político-ideológico que persiste no solo entre los trabajadores sino también en algunos cuadros de dirección, creando un distanciamiento dirección-base, lo cual impide la materialización de una política contundente para en frentamiento de los patronos'

El afán burocrático que ha caracterizado las propuestas unitarias, donde los trabajadores son parte expectante, pero no activa y fundamental; reduciéndose los " deseos unitarios" a la dirigencia.

La década del ochenta (80) está marcada por los golpes que ha dado la burguesía financiera, como son el recorte a la Prisión de Jubilación en la Caja Agraria, Cafetero, los fatídicos tribunales de arbitramento para los trabajadores del Banco Santander, donde se le eliminan los permisos sindicales y se le desmantela la Junta Directiva.

La presente década se ha caracterizado por el desarrollo y

perfeccionamiento de las políticas de Administración por parte de la burguesía financiera, además de que el gobierno ha entrado a hacer reformas del Código Sustantivo de Trabajo, que lesionan gravemente a las Organizaciones Sindicales, como es el hecho de recorte a las etapas de negociación y la más nefasta, es la abolición del fuero circunstancial que ampara a los trabajadores en conflicto.

Desafortunadamente a estas arremetidas del gobierno y la burguesía financiera, las Organizaciones Sindicales no han logrado impulsar una política que contrarreste éstas medidas debido a su dispersión. A pesar de la reactivación de FENASI BANCOL en 1983, ésta aún, no logra realmente consolidarse entre los trabajadores como organismo centralizador y orientador de las políticas y planes de acción que deben llevar a los trabajadores del sector, a dar una lucha conciente y consecuente contra los patronos y el capital. Sin embargo, en 1985, se logró dar una coordinación en la negociación de siete (7) pliegos de peticiones, pero que desafortunadamente no dió unos resultados positivos, debido a la falta de compromiso de los Dirigentes Sindicales que representaban esas organizaciones de base.

Consideramos que esta aspiración, es la necesidad más sentida de los trabajadores, y no solo del sector financiero sino de la Clase Trabajadora en general. Pero para que esta forma organizativa se cristalice, se requiere reunir un mínimo de

condiciones objetivas y subjetivas que los lleven a cumplir dicha aspiración. Como hemos visto en la parte histórica, han sido muchos los intentos que se han dado para lograrlo, pero a la vez han sido muchas las dificultades por las que han transitado.

En este aspecto la burguesía hábilmente y como producto de sus necesidades, ha mantenido divididos a los trabajadores, orgánico y políticamente; es así, como todos los sindicatos de base que existen actualmente fueron creados por elementos patronales, con una clara concepción y dirección de patronato. Desde ese entonces, hacen carrera entre los trabajadores Bancarios los sindicatos de Base y los que existen de industria, no se comportan como tales, si no más bien se mueven dentro de los parámetros de los anteriores; y desafortunadamente uno de ellos con una clara orientación en su dirección, con un carácter patronal y gubernista.

Fueron muchos los tropiezos que soportaron en épocas pasadas, para lograr cambiar la concepción con que estos organismos de base fueron creados y colocarlos al servicio de los intereses de clase explotada. Han sido muchos los intentos de unificar a los trabajadores bancarios en un SINDICATO DE INDUSTRIA.

De estos intentos podemos resaltar: El Comité intersindical Bancario (BICAN) en 1976 aparato éste que se creó con

el criterio de lograr unificar la negociación de varios pliegos del sector, el más reciente es en 1983 con la reactivación de FENASIBANCOL, logrando colocarla al servicio de los intereses de los trabajadores, dando así un duro golpe a la burguesía financiera. A través de ésta, se logró coordinar la presentación de pliegos de diferentes sindicatos del sector en 1984 y 1984; pero a pesar de esto la Federación no ha cumplido el papel que le corresponde, es decir, que no ha presentado un Plan de Acción, que permita desarrollar un trabajo a nivel de las dirigencias sindicales y las bases, para lograr el objetivo propuesto al momento de reactivarla en la lucha cotidiana de los trabajadores del sector.

Si bien es cierto, los sindicatos son organizaciones gremiales donde confluyen una gama de concepciones políticas y filosóficas diferentes, también es cierto que su común denominador es la defensa y reivindicación de la clase explotada, por eso su conducción tiene que ser necesariamente de clase y así lo ha demostrado la historia. Es decir o son de orientación patronal o son conducidos con la ideología de la clase explotada, que es lo correcto.

4.6. SITUACION ACTUAL DE LOS TRABAJADORES DEL SECTOR BANCARIO.

Si bien podemos considerar que han salido airosos de los pliegos coordinados en 1988, no es menos cierto que la si

tuación de los trabajadores del sector financiero en estos momentos se puede catalogar como una situación de temor ante la política que organizadamente los patronos han implementado en contra de los trabajadores.

La situación más crítica que han tenido que soportar las organizaciones está ligada al repunte ofensivo ideológico patronal mellando fundamentalmente en el escaso nivel político adquirido por los trabajadores, afectando no pocos sindicatos.

Los sofismas de distracción, y la persecución directa a los sindicatos han sido la constante en este período, sintiéndose el efecto especialmente en los sindicatos chicos; Un Sintrabanca desmantelado y otros con un raquítico poder de convocatoria es el balance nada promisorio para ese mecanismo de base.

En los sindicatos mayores no es menos complicada la situación; los factores publicitarios que acompañan las grandes campañas de consolidación de las entidades financieras encarnan innovación de sistemas en lo tecnológico y lo administrativo, percibiéndose con mayor claridad los patrones de calidad japonesa, adquiriendo su mayor expresión en sectores como la Caja Agraria con su Plan 60.

Dos centenares de despidos por causa sindical entre 1988 y

1989, los levantamientos de fueros, las destituciones a dirigentes sindicales, las negociaciones con algunos de ellos, la reducción de las convenciones colectivas a revisiones salariales, el desconocimiento de los derechos convencionales, la violación al libre derecho de expresión e información es un balance que debe llamar poderosamente la atención.

Gran incidencia ha tenido en la actual situación de desmovilización la implementación de las nuevas técnicas de administración y del desarrollo organizacional que vienen siendo implementados por las entidades Financieras, tendientes a restar la base social de las organizaciones sindicales atrayendo ideológicamente a los trabajadores hacia los objetivos empresariales. En ello han jugado su papel la conformación de círculos de calidad y las actividades culturales y deportivas desarrolladas por los patronos.

Esta situación se ve agravada con la política de guerra sucia que ha tocado directamente a los trabajadores bancarios, las amenazas de muerte sobre dirigentes nacionales y regionales de Fenasibancol y los sindicatos filiales han afectado su trabajo en las regiones y calan psicológicamente en los trabajadores incidiendo en su nivel de disposición para la lucha y la confrontación a los patronos.

4.7. PROYECCIONES DEL SINDICALISMO BANCARIO

El Estado colombiano ante la actual situación de crisis social que vive el país, acude a la implantación de unidades económicas, políticas y laborales que lesionan gravemente los intereses de los trabajadores y el pueblo, como también echa mano de su política de guerra sucia, generalizando el asesinato y la desaparición de dirigentes sindicales y populares acudiendo al terrorismo oficial para contener la lucha del pueblo colombiano. Esta política se traslada con absoluta nitidez al gremio bancario donde la burguesía financiera fiel representante de los intereses oligárquicos, arremete contra sus organizaciones, agenciando la guerra sucia contra sus dirigentes y estableciendo una política de recortes convencionales, desconocimiento de derechos adquiridos e inestabilidad laboral diezmando el ya bajo nivel de vida de los trabajadores del sector financiero.

Este panorama indeseable para los bancarios los llama a adecuar mecanismos de lucha y organización acordes con la situación vivida para responder con eficacia. Es allí donde ellos enmarcan la tarea de construir el SINDICATO UNIDO DE TRABAJADORES DEL SECTOR FINANCIERO, como mecanismo necesario alternativo para pasar a un nivel superior en la confrontación con la patronal y el Estado.

La construcción del Sindicato Unido de Industria, no es una

tarea meramente organizativa para responder a la lucha gremial y reivindicativa. Ello implica una política de la clase obrera y los trabajadores tendiente a afrontar responsabilidades de mayor envergadura. En el sector financiero consiste en que la nueva organización debe llevar a los trabajadores a la lucha política en defensa de los intereses del pueblo.

El objetivo fundamental que ellos proponen es la constitución de un Sindicato Unico de los Trabajadores del Sector Financiero que agrupe a los empleados bancarios, de las corporaciones de Ahorro y Vivienda, de los Almacenes Generales de Depósito, de las compañías de seguros y financiamiento comercial de Leasing y Factoring, etc. Sin embargo, ésta es una meta a largo plazo, ya que a excepción del sector bancario y en parte del asegurador la nota predominante es la ausencia de organización sindical, desarrollo desigual en lo organizativo y reivindicativo y el aislamiento del movimiento sindical.

A corto plazo el objetivo es centralizar en un solo sindicato los sectores ya organizados, previendo que en su cobertura tenga cabida todos los trabajadores enumerados anteriormente.

La construcción del sindicato de industrial, debe estar acompañada de la más amplia educación, movilización y lu

cha de los trabajadores con el objetivo de conformar una organización que realmente sea alternativa de unidad para la lucha. Requieren de una organización que surja por la base, con la simpatía de los trabajadores, con su pleno respaldo y apoyo consciente. Son los trabajadores el elemento fundamental de este proceso, pues buscan ante todo dejar atrás los raquíticos y débiles sindicatos de base, para pasar a un sindicalismo de masas, participativo, donde la voluntad y acción de sus bases sea la mejor expresión.

Convencidos de esa necesidad han iniciado toda una campaña mediante foros, seminarios, encuentros, asambleas, reuniones con los trabajadores, charlas y debates sobre las bondades y beneficios de la Unidad, del Sindicato Unico y acompañan esta acción con la lucha de los trabajadores, mediante jornadas nacionales de protesta, contra los asesinatos, por el Derecho a la vida, y la movilización de los trabajadores por sus reivindicaciones inmediatas y la problemática laboral.

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, el cual dependerá de los avances en el proceso de centralización y del desarrollo, evolución y alcances del Sindicato de Industria.

Conciben este proceso de una forma amplia y democrática en la cual tengan cabida todas las vertientes de opinión que coincidan en fortalecer la unidad construyendo Sindicato de industria.

Según ellos el Sindicato de Industria debe ser un polo de atracción para todos los sectores de trabajadores independiente de su concepción política e ideológica. No pretenden centrarlo en lo existente únicamente en Fenasibancol; pues sería colocarse limitaciones y estrechar la convocatoria.

Esto implica que tanto a nivel nacional como local deben establecer contacto con todas las organizaciones sindicales del sector financiero, presentarle sus propuestas, acercarlos al proceso, buscando comprometerlos. Esto no descarta las discusiones que a nivel político puedan realizar con quienes inciden en dichos organismos pues es un mecanismo que hay que agotar.

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" les permite adecuar y establecer mecanismos para lograr la participación de los trabajadores y conformar una estructura orgánica en concordancia con el objetivo de sindicato único.

Es evidente que las modificaciones planteadas en la reforma de estatutos serán objeto de resistencia por parte de la oligarquía financiera, la cual buscará torpedar su trabajo organizativo.

Todos los esfuerzos deben encaminarse al fortalecimiento del Sindicato de Industria (SUTRABIN). Para ello se deberán implantar las campañas de afiliación a la nueva organización, zonificando el país para permitir un trabajo organizado y fructífero. El objetivo será llegar a las negociaciones de pliego de peticiones con la presencia del Sindicato de Industria en todas las entidades financieras.

El IX Congreso de FENASIBANCOL, definió y orienta a todos los sindicatos filiales trabajar porque en las negociaciones colectivas que se avecinan participen conjuntamente el sindicato de base y el Sindicato de Industria en la negociación de los pliegos de peticiones y buscar el tránsito de los derechos legales y convencionales para la organización de Industria. Para el logro de este objetivo antes del 31 de diciembre de 1989 los sindicatos filiales de la Federación deberían haber logrado un acumulado mínimo del 30 por ciento de sus afiliados para la UNEB-SUTRABIN.

La UNEB dará amplia libertad para que se constituyan o reestructuren las subdirectivas que el desarrollo del proceso implique, como también debe propender por la democratiza-

ción de todas sus actividades para ir mostrando a los trabajadores un organismo que sea nuevo modelo de participación sindical. En esto han hecho todos los esfuerzos por aplicar los nuevos estatutos de UNEB-SUTRABIN en todo su accionar.

Aunque en esta etapa debía darse privilegio a los sectores ya organizados con miras a la negociación de pliegos la Federación se comprometió a diseñar un plan conducente a lograr la participación en el Sindicato de Industria de los trabajadores del sector aún no organizados y profundizar así su presencia en Corporaciones de Ahorro y Vivienda, Seguros, etc.

Así van al Sindicato de Industria no como la negación de lo positivo que generó y puede generar la Federación sino como una concreción de sus objetivos. Por ello en la construcción del sindicato de industria le corresponde a Fenasiban col jugar un papel protagónico apuntando a maximizar la centralización en el accionar de los trabajadores del Sector Financiero.

5. CONFLICTOS LABORALES

5.1. ANTECEDENTES Y CONCEPTOS

Para muchos autores los antecedentes de los conflictos del trabajo se encuentran en épocas remotas. Algunos consideran que estos antagonismos sociales tienen su nacimiento en la antigüedad, muchos años antes de Cristo. Se originaron, según ellos, en las relaciones entre esclavos y amos. Estos autores ven la Constitución de ZENON y JUSTINIANO una reglamentación de tales conflictos.

Otros tratadistas tienen como antecedentes los conflictos surgidos en Egipto en el siglo XII antes de Cristo, en la época de Ramsés III. También se considera la rebelión de los esclavos, ocurrida en el año 74 antes de Cristo, como claro antecedente de los conflictos de trabajo; así mismo la rebelión de los músicos de Roma en la Antigüedad, cuando abandonaron la ciudad por haberseles prohibido la celebración de los banquetes sagrados en honor de Júpiter.

Pero si analizamos profundamente todos estos antagonismos,

sociales algunos, de carácter político otros, vemos que no se pueden considerar como antecedentes de los conflictos laborales, porque en esas épocas no existía contrato individual de trabajo ni había verdadera libertad entre contratantes, por cuanto el esclavo no fue sujeto de derecho. Las luchas en los tiempos antiguos configuraban definidas diferencias sociales que creaban pugnas entre las diversas clases, pero sin que el contenido ideológico de esas luchas ni el carácter de los sujetos que participaban en ella, hubiesen tenido el más remoto parentesco con los conflictos que en el siglo XIX se originaron con la aparición del maquinismo y la concentración industrial. Los conflictos de trabajo, como recurso de los trabajadores para obtener la reivindicación de ciertos hechos, o para lograr determinados beneficios de carácter social, se patentizan en los tiempos actuales como expresión de una solidaridad de clase que aúna a quienes se encuentran sujetos por un mismo vínculo jurídico; situación esta que se desconocía en las luchas sociales de los tiempos clásicos del Imperio Romano²³.

En realidad los conflictos de trabajo surgen con el sistema liberal, con la industrial, cuando los obreros dan nacimiento a las asociaciones profesionales, o sea cuando los tra

23. CABANELLAS, Guillermo. Derecho de los Conflictos Laborales, Buenos Aires. Edit. Bibliográfica Argentina. 1966. pág. 28

bajadores se hacen justicia por su propia mano, porque en cuentan un Estado que no les resuelve sus problemas, como es el Estado gendarme del dejar hacer "dejar pasar". Esa indiferencia o incapacidad dio origen a que los obreros se organizaran y buscaran soluciones de fuerza, de presión, para mejorar sus condiciones de trabajo, ya que el Estado consideraba su propia intervención en las relaciones privadas como un abuso.

Estos conflictos dieron origen a una serie de discusiones jurídicas. El Código Civil nunca se ha declarado impotente para resolver los problemas que nacen de los hechos sociales, y comenzaron los juristas a formar doctrinas, para concluir que todos esos conflictos no eran sino violaciones del contrato de trabajo, y, por tanto, el patrono podía demandar esas infracciones. Fue imposible aplicar el mencionado Código, porque se necesitaba una reglamentación especial, y el Estado se vio en la urgente necesidad de legislar sobre esa materia. De todos estos conflictos nace el derecho laboral, con independencia del derecho civil.

Por conflictos laborales se entienden las fricciones y diferencias que puedan producirse en las relaciones de trabajo. Desde un paro en masa, que pone en peligro la vida de una comunidad, hasta la más leve controversia sobre si cierta empresa ha impuesto o no sanción injusta a uno de

sus empleados . En este sentido amplio, el concepto se extiende incluso a los fenómenos económicos. Igualmente, este nombre se puede aplicar a las diferencias jurídicas que surjan entre las partes de un contrato de trabajo sobre cumplimiento o incumplimiento de sus cláusulas, así como las infracciones cometidas por las empresas en desacato de las normas laborales establecidas en favor de los trabajadores. En sentido restringido, la expresión se reserva para los desórdenes de carácter colectivo que perturban la paz social. Muchas veces no es su finalidad atender contra su paz. Así podemos ver que tienen una causa inicial de índole económica, técnica o jurídica, pero después, en sus efectos, pueden desbordar el objeto o motivo originario. No son únicamente los directamente interesados quienes sufren las consecuencias políticas, y sobre todo, por su repercusión sociológica, se advierte cómo tales conflictos, que en un principio suscitan unos grupos o sectores profesionales de la comunidad, pueden afectar a la seguridad pública y al interés general.

5.2. DEFINICION

Para Mario de la Cueva " los conflictos de trabajo son las controversias que se suscitan en ocasión o con motivo de la formación, modificación o cumplimiento de las relaciones individuales o colectivas del trabajo.

Muchas discusiones han surgido entre los tratadistas acerca de si el término apropiado para calificar las diferencias entre empleadores y trabajadores es el de "conflicto" o el de "controversia", juzgamos innecesario el examen toda vez que las leyes laborales colombianas emplean la palabra conflicto y es, en fin de cuentas, el que debemos utilizar.

5.3. CAUSAS DE LOS CONFLICTOS LABORALES.

Se dice de los conflictos del trabajo que tienen su origen remoto en la existencia de clases sociales y en el antagonismo que entre ellas se suscita.

Como causas inmediatas se citan el incumplimiento o violación de las normas legales que regulan el trabajo subordinado y, también, la aspiración permanente de los asalariados por mejorar las condiciones de trabajo.

Se pensará que como las normas sustantivas consagran los derechos y obligaciones de las partes de cualquier relación de trabajo no hay razón para que se presenten conflictos. Sin embargo, es lo cierto que las leyes sustantivas tan solo contienen un mínimo de derechos para el trabajador, y que la aspiración de éste es precisamente superar ese mínimo. Por otra parte, el hecho de que en una norma se consagre un derecho no significa que a ella se le dé cumplimiento siempre.

5.4. CLASIFICACION

Son varias las clasificaciones que pueden intentarse respecto de los conflictos de trabajo.

Así, si miramos las personas en pugna, diremos que hay conflictos " individuales" y conflictos " colectivos" .

Es individual cuando surge entre dos sujetos de una singular y concreta relación de trabajo; es decir entre patrono y trabajador, individualmente considerados pero ligados por una relación de trabajo. Es colectivo cuando la controversia emerge de las relaciones entre un patrono y sus trabajadores, persiguiendo estos no intereses individuales sino de grupo.

Si se enfoca el objeto o naturaleza de la controversia, tendremos conflictos " jurídicos o de derecho" y conflictos " económicos o de intereses" .

El jurídico o de derecho versa sobre la interpretación de un derecho nacido y actual, sin importar que tenga su origen en la ley o en el contrato. En este conflicto estará siempre de por medio la interpretación de una norma pre existente, que puede ser la ley, el contrato individual, la convención colectiva, el pacto colectivo y aún el mismo reglamento de trabajo a disputar..En el conflicto jurídi

co las partes no pretenden ni la creación ni la supresión ni el cambio de las normas sustanciales ; simplemente discuten su existencia o vigencia, interpretación y aplicación a determinada situación de hecho.

En el conflicto económico o de intereses se trata de crear, modificar, o suprimir condiciones de trabajo. Aquí no existe norma legal, contractual, convencional, etc. invocable. Las partes, o al menos una de ellas, persiguen crear nuevas regulaciones para su relación de trabajo.

Puede, finalmente, citarse una tercera clasificación, mezcla de las anteriores, la cual mira no sólo al número de personas en controversia sino también a la naturaleza del diferendo. Se hablará entonces de :

- a. Conflictos individuales de naturaleza jurídica.
- b. Conflictos individuales de naturaleza económica;
- c. Conflictos colectivos de naturaleza jurídica;
- d. Conflictos colectivos de naturaleza económica

Para una mayor comprensión sobre lo que es cada uno de estos conflictos, acudamos a los ejemplos que el tratadista Miguel Gerardo Salazar trae en su obra "Curso de Derecho Procesal del Trabajo".

Ejemplo del conflicto individual de naturaleza jurídica es

el caso del trabajador que demanda de su empleador el pago de su cesantía, primas, vacaciones, etc. El conflicto nace desde el momento en que el patrono se niega a satisfacer el pago.

Un ejemplo de conflicto individual de naturaleza económica, lo tenemos en lo siguiente: El artículo 50 del C.S. del T. preceptúa que el contrato individual de trabajo es "revisable" cuando quiera que sobrevengan imprevisibles y graves alteraciones de la normalidad económica. La misma norma atribuye a la justicia del trabajo la facultad de decidir, cuando las partes no estén de acuerdo, sobre si realmente han sobrevenido trastornos económicos imprevisibles y graves. Pero la justicia del trabajo, en este caso, se limita a decidir, exclusivamente, sobre la existencia o inexistencia de las imprevisibles y graves alteraciones invocadas. No puede la jurisdicción laboral entrar a revisar el contrato y a decidir cómo debe quedar; en otras palabras no puede llegar a fallar en el sentido de ordenar que se aumente en un tanto el salario. El fallo que se pronuncie, en caso de ser estimatorio de la demanda y favorable al trabajador, servirá a las partes para que amigablemente estipulen nuevas condiciones de trabajo y en caso de desacuerdo, podrán acudir a árbitros, etc.

Como ejemplo de conflicto colectivo de naturaleza jurídica tenemos: Una prestación que interese directamente al grupo

de trabajadores, mirados en forma colectiva, como es el caso del artículo 315 del C.S. del T. que obliga los patronos en lugares de exploración y explotación de petróleo a construir viviendas para sus trabajadores. El cumplimiento de este mandato viene a perjudicar directamente al grupo trabajador y no se vislumbra así un interés económico ya que la prestación tiene una finalidad bien diferente a la simple de facilitar al trabajador, como persona individual, el ahorro de algunas sumas que ordinariamente debería pagar por alquiler; en otras palabras, con la disposición se busca dar una comodidad, una situación de salubridad e higiene al grupo de trabajadores.

Ejemplo de conflicto colectivo de naturaleza económica lo encontramos en el hecho de que los trabajadores, actuando bajo el concepto de grupo (sindicato, verbigratia) solicitan aumento de salarios, establecimiento de nuevas prestaciones, etc.

5.5. FORMA DE RESOLVER LOS CONFLICTOS DEL TRABAJO.

Como lo anota Miguel G. Salazar, universalmente con pocas excepciones, el conflicto jurídico o de derecho es resuelto por jueces de derecho. El económico o de intereses se confía a organismos de conciliación y arbitraje.

La razón de lo anterior es bien clara: Si en el conflicto

de derecho hay siempre una norma legal o contractual invocable, habrá materia suficiente para que se entre a aplicar una solución de derecho, encomendando la labor, lógicamente, a una persona versada en tal ciencia. Al juez se le invocará la norma y él decidirá si se ajusta al problema planteado. En una palabra, al funcionario la bastará con aplicar la disposición existente (ya sea legal, contractual, etc) para dirimir la contienda.

En el conflicto económico bien diferente es la cosa: Aquí ya no hay norma reguladora sobre la pretensión; no hay disposición invocable como que el objeto del conflicto es precisamente lograr nuevas condiciones de trabajo por no estar previstas o por ser insuficientes las existentes. Mal podría el juez de derecho entrar a establecer nuevas condiciones de trabajo; mal haría al querer fijar nuevas prestaciones a favor del trabajador; mal haría en decretar, si así puede llamarse, un aumento en el salario del grupo. De proceder así, estaría creando "derecho" creando "leyes", etc. misión que obviamente corresponde a otra rama del poder público. Por ello se comprende el hecho de no siendo facultad del juez crear derecho, mal puede conocer de conflictos de naturaleza económica, en los cuales se persigue establecer situaciones nuevas.

Según estudios efectuados por la Oficina Internacional del

Trabajo, hay tres sistemas para la decisión de los conflictos del trabajo.

a. Se asigna competencia a la jurisdicción del trabajo para decidir los conflictos jurídicos Individuales, exclusivamente. Es de uso en países como Alemania, Bélgica, España, Francia, Italia, Perú, Checoslovaquia.

b. Se asigna competencia a la jurisdicción del trabajo para conocer los conflictos jurídicos o de derecho que surjan del trabajo subordinado (sin importar que sean individuales o colectivos). Lo adoptan países como Noruega, Dinamarca. Suecia, Rusia, Venezuela y Colombia.

c. La jurisdicción del trabajo conoce indistintamente de los conflictos individuales y colectivos ya sean de naturaleza jurídica o de naturaleza económica. Lo adoptan países como México, Portugal y Rumania.

5.6. PROCEDIMIENTOS COMUNES A TODO CONFLICTO COLECTIVO ECONOMICO EN LA LEGISLACION COLOMBIANA.

5.6.1. Concepto. Con el pliego de peticiones, presentado por uno o más sindicatos o por trabajadores no sindicalizados, se inicia el conflicto colectivo por existir en nuestra legislación la más absoluta libertad de asociación. Para formular reclamo colectivo, no es necesario constituir

sindicato, basta con que los trabajadores no sindicalizados, en virtud de la libertad de coalición, presenten al patrono una demanda de tipo colectivo económico para que se entienda como iniciación del conflicto. Presentando el reclamo, para que siga los cauces legales el conflicto, debe llevarse a cabo, previamente, el siguiente procedimiento.

a. Arreglo directo. Se encuentra regulado en los artículos 27 y 28 del decreto-ley 235 de 1965, complementado por los artículos 435 y 436 del Código Sustantivo del Trabajo. Presentado el pliego de peticiones por delegados nombrados por el sindicato o por los trabajadores, según el caso, el patrono o su representante están en la obligación de recibirlos dentro de las veinticuatro horas siguientes a la presentación de dicho pliego para iniciar conversaciones. Si la persona a quien se presenta considera que no está autorizada para resolver sobre él, debe hacerse autorizar o dar traslado al patrono dentro de las veinticuatro horas siguientes a la presentación del pliego, y avisarle así a los trabajadores. En todo caso, la iniciación de las conversaciones en la etapa de arreglo directo no puede diferirse de cinco días hábiles a partir de la presentación del pliego. Estas conversaciones durarán quince días hábiles, prorrogables, de común acuerdo por las partes (ley 39 de 1985).

El patrono que se niegue o eluda iniciar las conversaciones de arreglo directo dentro del término señalado, será sancio

do por las autoridades del trabajo con una multa equivalente al monto de cinco(5) a diez (10) veces el salario mínimo mensual más alto por cada día de mora (ley 11 de 1984, art. 21)..

Los negociadores de los pliegos de peticiones deberán estar investidos de plenos poderes, que se presumen, para celebrar y suscribir en nombre de las partes que representan los acuerdos a que llegaren en la etapa de arreglo directo, los cuales no son susceptibles de modificaciones.

Si se llega a un acuerdo total o parcial sobre el contenido del pliego de peticiones, se firma la convención colectiva si lo presenta un sindicato, o el pacto colectivo si lo formulan trabajadores no sindicalizados, con la obligación, en ambos casos, de enviar una copia al Ministerio de Trabajo .

Si no se llega a un arreglo directo, en todo o en parte, se hace constar en el acta, y las diferencias se someten al proceso de la etapa de conciliación .

b. Mediación. La Ley 39 de 1985 sustituye expresamente la antigua etapa de conciliación por la mediación, la que se inicia al día siguiente de concluida la etapa de arreglo directo y consiste en la intervención obligatoria del Ministerio de Trabajo, dirigida a procurar la solución del con-

flicto colectivo, mediante funcionarios idóneos y experimentados en la materia. El funcionario designado estará investido de facultades para mediar entre las partes en conflicto, con la obligación de presentar fórmulas de solución suficientemente motivadas y claras que puedan ser rechazadas o aceptadas.

Durante la etapa de mediación, tanto los trabajadores como los voceros de los patronos, podrán reestructurar sus propias comisiones, sustituyendo total o parcialmente a sus integrantes, si así lo considera conveniente, pero, en cualquiera de estos eventos se ratificarán los plenos poderes para que puedan resolver el diferendo, si se produjeran acuerdos sobre los puntos pendientes. Si persistieren diferencias sobre algunos de los puntos del pliego, al transcurrir los diez (10) días hábiles señalados para la mediación, las partes y los funcionarios que hayan intervenido en esta etapa deberán suscribir una acta final que registre los acuerdos a que hubieren llegado y en la cual se dejarán constancias expresas sobre las diferencias existentes.

Pueden ser representantes de los trabajadores los mismos delegados que hubieren actuado en la etapa de arreglo directo. El patrono será representado por tres (3) delegados suyos, entre los cuales pueden estar el jefe o director del establecimiento. Los representantes de una y otra parte deben ser conocedores de los negocios de que se trata y es

tar provistos de suficientes poderes para afirmar cualquier convención colectiva o pacto que se celebre (salvo que con vengan en hacerlo ad(referendum)).

Los representantes tienen la obligación de presentarse ante el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, cada vez que este lo solicite, salvo excusa justificada, y, suministrarán todas las informaciones pertinentes al conflicto o que conduzcan a su solución. El Ministerio de Trabajo sancionará con multa de diez mil pesos (\$ 10.000.) a cien mil (\$100.000) en favor del Instituto de los Seguros Sociales a aquella de las partes en conflicto que se niegue a suministrar o demore el suministro de los datos o informaciones que aquel solicite en ejercicio de la función de mediación, y, mientras las partes sancionadas no hagan la consignación de la multa a órdenes del citado Instituto, no podrá ser oída ni se le dará trámite a los recursos legales interpuestos por ella.

La mediación tendrá una duración máxima de diez (10) días hábiles, improrrogables, que comenzarán a contarse a partir del día siguiente al de la terminación de la etapa de arreglo directo, momento a partir del cual el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social procederá a convocar a las partes para que procedan a reiniciar las negociaciones sobre los puntos no solucionados en la etapa de arreglo directo. Si al término del período de la mediación persistieren dife

rencias sobre algunos de los puntos del pliego, las partes y los funcionarios que hayan intervenido en esta etapa deberán suscribir un acta final que registre los acuerdos a que hubieren llegado y dejarán las constancias expresas sobre las diferencias que subsistan.

De todos los nombramientos, actas, convenciones y pactos, se entregan copias a las partes y al inspector de trabajo, y a falta de este, al alcalde municipal respectivo para su remisión al Ministerio de Trabajo.

5.6.2. Declaratoria y Desarrollo de las Huelgas en los Conflictos donde se permiten. Concluído el término legal señalado para la etapa de mediación sin que se hubiere logrado acuerdo total, se realizará una asamblea general de los trabajadores directamente comprometidos en el conflicto que deberá tomar la decisión de optar entre la declaratoria de huelga o la convocatoria de un Tribunal de Arbitramento. La decisión que se tome se hará en votación secreta por la mayoría absoluta de los trabajadores que deban integrar la asamblea, la que se celebrará previo aviso a las autoridades del trabajo con una antelación no inferior a cinco (5) días hábiles.

La cesación colectiva del trabajo, cuando los trabajadores optaran por la huelga, solo podrá efectuarse transcurridos cinco (5) días de la declaración de esta y no más de

treinta días después.

Cumplidos los procedimientos previos de arreglo directo y mediación si el sindicato o grupo de trabajadores no sindicalizados declaren la huelga, esta debe efectuarse en forma ordenada y pacífica.

Los directores del movimiento pueden constituir comités de huelga que sirvan de agentes de información de los trabajadores y de comunicación con los patronos o sus representantes; así lo estatuye el artículo 447 del Código Sustantivo de Trabajo.

Durante el desarrollo de la huelga, las autoridades policivas tienen a su cargo la vigilancia del curso pacífico del movimiento, a fin de evitar que este se exceda en sus finalidades jurídicas. Mientras la mayoría de los trabajadores persista en la huelga, las autoridades garantizarán el ejercicio de este derecho y no autorizarán ni patrocinarán el ingreso al trabajo de los minoritarios aunque estos manifiesten su deseo de hacerlo. Durante el desarrollo de una huelga y cuando esta se prolongue por más de diez días, el Ministerio de Trabajo puede promover la constitución de un tribunal de tres miembros designados, uno por el patrono otro por los trabajadores y un tercero por el propio Ministerio con objeto de que proponga a las partes fórmulas de arreglo, cuya adopción o rechazo por los trabajadores se ano

tará en la forma prevista en el artículo 31 del decreto 2351 de 1965. Este mismo procedimiento, dice el artículo 3° de la citada ley 48 de 1968 en los numerales 2°, 3° y 4° se repetirá con intervalos de veinte días, sin perjuicio de que las autoridades del trabajo puedan intervenir directamente ante las partes, con el propósito de estudiar y proponerles fórmulas de arreglo, en cualquier caso de morosidad o renuncia de ellas para la designación del miembro que les corresponde en los tribunales a que se refiere anteriormente, o para reemplazarlo cuando faltare; el Ministerio de Trabajo procederá a hacer la designación respectiva.

5.6. 3. Huelga de empleados y trabajadores del servicio público. El Estado no puede permitir la huelga entre trabajadores de los servicios públicos, y así lo dispone expresamente el decreto 1848 de 1969, aceptarla es patrocinar que en un momento determinado se atente contra todo el sistema y el ordenamiento jurídico existente. Es justo que los Estados prohíban los movimientos huelguísticos de esos trabajadores, ya que constituye un claro abuso del derecho. En Colombia, en el artículo 18 de la Constitución Nacional y en 416 del Código Sustantivo del Trabajo, se prohíbe expresamente la huelga tanto en los servicios públicos como entre los empleados oficiales. En nuestra legislación se denomina genéricamente "empleados oficiales" a las personas naturales que trabajan al servicio de los ministerios, departamentos administrativos, superintendencias, establecimientos públi-

cos, unidades administrativas especiales, empresas industriales o comerciales de tipo oficial y sociedades de economía mixta, definidas en los artículos 5°, 6° y 8° del decreto legislativo 1050 de 1968. Cuando el empleado oficial está vinculado por una relación legal y reglamentaria, se denomina " empleado público". En caso contrario, tendrá calidad de " trabajador oficial", y entonces se vincula por una relación de carácter contractual laboral. Para efecto de la prohibición se considera como " servicio público toda actividad organizada que tienda a satisfacer necesidades de interés general en forma regular y continua, de acuerdo con un régimen jurídico especial, bien que se realice por el Estado directa o indirectamente, o por personas privadas".

Paranuestra Corte Suprema de Justicia la existencia del servicio público no está a cargo únicamente del Estado. Esta es apenas una modalidad, adjetiva si se quiere, y así el servicio puede ser organizado por concesionarios o personas particulares. Pero tanto en uno como en otro caso la actividad debe desarrollarse de conformidad con los procedimientos del derecho público, por la naturaleza misma de las necesidades que llena y por las repercusiones de estas en la vida del conglomerado social. Como elementos esenciales integrantes de la noción de servicio público, nuestra Corte Suprema de Justicia dá los siguientes: Una actividad b) una necesidad de carácter general c) un régimen jurídico especial, y d) un gestor.

5.6.4. La huelga de empleados y servidores públicos en la Legislación Nacional y en la Extranjera. Las legislaciones de México y Ecuador son las únicas que expresamente reconocen el derecho de huelga de los empleados públicos.

El estatuto de los trabajadores al servicio del Estado de México, del 4 de abril de 1941, establece en su artículo 67, que la huelga es la manifestación de la voluntad de la mayoría de los trabajadores de una unidad burocrática. En caso de suspender las labores, se hará de acuerdo con los requisitos que le ley establece, y si los poderes de la Unión o algunos de sus representantes no acceden a sus demandas. Señala que la huelga no sólo puede ser ejercida por los servidores sino en contra de funcionarios, y la califica de general, si va en contra de todos los funcionarios de los poderes de la Unión, o parcial si se decreta contra un funcionario o grupo de funcionarios de una unidad burocrática.

A su vez en el Ecuador, de acuerdo con los artículos 185 de la Constitución y 400 del Código de trabajo, los empleados públicos pueden declararse en huelga, pero los trabajadores de empresas de luz, fuerza, agua, transporte, artículos alimenticios, hospitales, clínicas, asilos y en general de los servicios sanitarios y de asistencia, no pueden suspender sus labores intempestivamente y deben notificar al inspector del trabajo con diez días de anticipación

su intención de suspender sus labores.

En la Argentina, según el Código Penal, decreto 536 de 1945, ley 13.985, se reprime con prisión de seis meses a tres años al que, en cualquier forma, promueva la delcaración de una huelga de empleados u obreros que presten servicio en reparticiones nacionales, provinciales, o municipales o en empresas semioficiales o particulares que tengan a su cargo servicios públicos. En Colombia el artículo 447 del Código Sustantivo del Trabajo, prohíbe la huelga en los servicios públicos y seguidamente relaciona las actividades que se consideran como tales. En el Brasil el decreto-ley 9.070, artículo 3º del año 1946, hace lo mismo en estas normas. Los decretos supremos del Perú, del 5 de noviembre de 1945, del 7 de diciembre de 1946 y del 13 de noviembre de 1947, manifiestan que los empleados públicos y de las compañías fiscalizadas pueden asociarse, pero carecen del derecho de huelga. También el Código del Trabajo de Guatemala del año 1947, en su artículo 243, declara ilegal la huelga en los servicios públicos y hace una relación de las actividades que se consideran como tales. El código del Trabajo de Nicaragua del año 1945 en sus artículos 227 y 228 no permite la huelga a los trabajadores de servicio público o de interés colectivo. Lo mismo sucede en Panamá según los artículos 321 a 323 del Código del Trabajo del año de 1947. La Ley del trabajo de 1948, artículos 33 y 34 de Haití, prohíbe la huelga en los servicios públicos, salvo para los

trabajadores manuales. La ley de trabajo de 1946, artículos 5° y 6°, del Salvador, prohíbe la huelga en los servicios públicos. La ley 10.913 del 25 de junio de 1947, del Uruguay, declara ilícita toda interrupción de un servicio público imputable al concesionario o a los empleados u obreros. En los Estados Unidos de América la ley Taft-Hartley del año 1947, sección 305m estima ilegal la participación en cualquier huelga de toda persona empleada por el gobierno, y órganos que de él dependan, o de empresas totalmente al servicio del gobierno. En Portugal está prohibida la huelga en toda clase de actividades; sin embargo, para el funcionario público se dictó el decreto-ley 23.870, del 18 de mayo de 1934, que lo sanciona por abandono del trabajo con prisión correccional hasta por seis meses y multa de cinco mil pesos; igual castigo merece el que con ocasión de delitos de huelga en su servicio o trabajo, aunque no tome parte en ellos, no adopta las medidas necesarias para que el servicio funcione regularmente; se castiga con destierro de tres a ocho años, prisión, hasta dos años y multa hasta treinta mil pesos, a los funcionarios públicos, dirigentes, técnicos, empleados y obreros de las empresas de interés colectivo, que se dediquen al abastecimiento y satisfacción de las necesidades generales del trabajo, y lo abandonen colectivamente, o lo presten de tal modo que perturbe su continuidad y regularidad.

5.7. SITUACION JURIDICA DE LOS TRABAJADORES BANCARIOS.

Intespectivamente pueden existir confusiones respecto a la situación jurídica del trabajador bancario a partir del decreto 1593 de 1959, que consagró el servicio bancario como servicio público. Sobre el particular tenemos que hacer las siguientes precisiones:

Los trabajadores del sector bancario están sujetos al régimen jurídico del derecho público o privado de conformidad con participación del Estado en el capital del banco. Si el capital es totalmente del Estado serán reglamentado por el derecho público; si el capital es en su totalidad privado el régimen aplicable será el privado, si es combinación de capitales será aplicables normas de Derecho público y privado en proporción a la participación del Estado y los particulares.

Mediante el Decreto en mención no ha variado de ninguna manera el régimen aplicable a los trabajadores de la Banca, simplemente se le dió la categoría de público a un servicio que sin lugar a equívocos es un factor determinante en la economía de un país. Lo que se pretendió con el mismo fue darle continuidad a su prestación, pues el art. 18 de nuestra Constitución Nacional garantiza esta continuidad mediante la prohibición de huelga en los servicios públicos.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Como se ha observado en el transcurso de este trabajo de tesis "Las Luchas Sindicales en la Banca Colombiana", las condiciones sociales y económicas de los trabajadores del sector financiero ha estado marcada históricamente por una desmejora del salario real.

El país soporta una de sus más grandes crisis, ella afecta profundamente el sistema socio-económico y el régimen político. Esta en crisis el modelo de desarrollo económico, las instituciones democráticas y los partidos tradicionales.

El parlamento ha dejado de ser el foro donde se debaten y se dan salidas a los grandes problemas de la nación; a falta de su propio protagonismo, es manejado por el ejecutivo.

El caos y la inseguridad parece apoderarse del país. La estructura judicial antidemocrática, el clientelismo y la morosidad en la justicia, entre otros le están propiciando el golpe final al llamado estado de derecho.

El fondo monetario internacional y el Banco Mundial rigen los destinos de nuestra economía. La deuda externa unido con lo anterior se manifiesta en bajos salarios, incremento en tarifas de servicios públicos, falta de atención médica, educación, bienestar social y recreación.

La clase dirigente colombiana cada día más desprestigiada y caduca ha perdido credibilidad ante las masas.

Los grupos paramilitares se han incrementado y aparecen con claros fines políticos, asesinando líderes sindicales, trabajadores, campesinos, etc; con el fin de callar la protesta popular.

Todas las anteriores circunstancias sirven de substrato a las luchas sindicales en general y en particular a las del sector bancario; teniendo en cuenta que tales circunstancias no son más que manifestación real de la convulsionada crisis económica, política y social por la cual atraviesa el país actualmente.

Son múltiples las conclusiones a que podemos llegar en el análisis de las luchas sindicales en la Banca Colombiana. Resaltemos las más importantes.

1. Las luchas sindicales a nivel de la Banca Colombiana es reflejo fiel de las precarias condiciones bajo la cual labo

rañ los trabajadores colombianos; en donde la clase patronal con sus políticas mercantilistas e individualistas hacen más nocivas tales condiciones. Lo anterior no les permite visualizar las injusticias en la relación obrero-patronal y por el contrario toman posiciones irreconciliables que necesariamente incrementan la pugnacidad en los conflictos sindicales a nivel bancario. Las relaciones obrero-patrón, desde el mismo momento de la presentación del pliego de peticiones e incluso durante la realización de las labores; una vez finalizado el conflicto, se convierten en un estado de guerra, acéfalo de armonía.

2. La mayoría de las organizaciones sindicales y concretamente a nivel de Banca han perdido su identidad como organismo de expresión de las necesidades de la clase trabajadora bancaria, tomando un papel oportunista y acomodado frente a momentos históricos determinados, no han presentado un protagonismo serio y coherente acorde a las necesidades de la clase trabajadora del sector. La anterior situación obedece en unos casos a intereses particulares e individualistas y no sociales de sus dirigentes y en otros a la falta de madurez política de los mismos y de sus bases sindicales.

3' El alcance y proyecciones de las luchas sindicales en la banca colombiana está limitado y oscuro, debido a la actitud poco imparcial del Estado frente a los conflictos sindicales que se suscitan ; por regla general cuando interviene

independiente de los patronos, del gobierno, de los partidos políticos y de la burguesía; y que eduque a los trabajadores con una política propia, donde habite el entendimiento y la concordia frente a los posibles conflictos que se sucedan .

3. El Estado debe tomar su verdadero papel en la solución de los conflictos sindicales en la Banca Colombiana, teniendo en cuenta que la misma es un servicio público ; bajo ninguna circunstancia debe existir parcialidad, en razón que el Estado es armonizador o regulador de las relaciones entre sus gobernados, su intervención debe ser en aras de garantizar el equilibrio y la justicia social en las relaciones obrero-patronal. Requieren, los tribunales de arbitramento, una revisión especial en busca de recobrarle su identidad e imparcialidad. Igualmente impulsar y motivar la creación de un régimen legal especial para los trabajadores bancarios, por manejar éstos las finanzas, el comercio y la economía en general; pues es injusto encontrarnos con trabajadores del sector , que durante los mejores años de su vida se han dedicado a prestar su servicio, con alto grado de responsabilidad y compromiso; que son ligeramente desvinculados del servicio sin contemplación alguna, por considerarlos cargas para la entidad en el aspecto prestacional en razón a los años de servicio.

entales conflictos lo hace en detrimento de la clase trabajadora bancaria. Los tribunales de arbitramento han perdido su identidad e imparcialidad, pues en la mayoría de los casos son expresión de las pretenciones de los patronos. A esto se agrega la falta de reglamentación adecuada para estos trabajadores que prestan un servicio público, a partir de 1959.

Con fundamento en las anteriores conclusiones nos permitimos hacer las siguientes recomendaciones:

1. Los banqueros deben adoptar políticas que faciliten el entendimiento y concordia con las organizaciones sindicales, de tal manera que impere en la relación los conceptos de justicia y equilibrio. Con ello se garantiza que los conflictos sindicales en la banca colombiana tenga una solución razonada y no se causen traumas al servicio y a la economía en general.

2. Las organizaciones sindicales deben replantear sus políticas y orientaciones con la finalidad de propender por el mejoramiento de la clase trabajadora y la construcción de un sindicato único de industria que defienda los derechos de organización política y sindical.

El sindicato único de industria que luche por la madurez política de sus miembros lo cual les permita actuar en forma

BIBLIOGRAFIA

CABANELLAS, Guillermo. Derecho Sindical y corporativo, Buenos Aires, Editorial Bibliográfica, Argentina 1959.

CAMACHO, Henriquez Guillermo. Derecho del Trabajo .T.II (Relaciones Colectivas) 4 edición. Editorial ABC Bogotá 1980.

Concepto de las partes en conflictos.

Código Sustantivo del Trabajo.

ESCOBAR URIBE, Ignacio. Los conflictos colectivos de trabajo en Colombia. Bogotá. Editorial Temis 1957.

GUERRERO FIGUEROA, Guillermo. Derecho Colectivo del Trabajo editorial Temis. 1986.

MARX, Karl. Salario, Precio y Ganancia. Editorial Lenguas extranjeras, 1976.

PEREZ, Santiago Fernando V. Síntesis de la estructura bancaria y del crédito. Editorial Trillas, México 1980

Revista acerca del Sindicato de Industria. Editada por Punto de Vista proletario.

Revistas Sobres los Congresos Nacionales de la Federación Nacional de Sindicatos Bancarios (. FENASIBANCOL)

Revistas de la Asociación Bancaria (ASOBANCARIA)

ROMERO BUY, Alfonso. Los derechos obreros en el conflicto Colombiano, Chinchiná. Publicaciones Sintrafec 1977