

**Trabajo e individuación: una aproximación a las trayectorias laborales del
sindicato y del pacto colectivo en un banco en Bogotá**

Monografía de grado
Escuela de Ciencias Humanas
Programa de Antropología
Universidad Colegio Mayor de Nuestra Señora del Rosario

Presentado por: Ivonne Andrea Ávila Rico

Dirigido por: Johanna Parra Bautista



Universidad del
Rosario

2020

Contenido

Introducción	4
Reflexividad del investigador	7
Literatura existente y debates faltantes	8
Categorías de análisis	11
Metodología	12
Consideraciones éticas	15
Capítulo I. Sindicatos	16
Sindicalismo y trabajo en Colombia	17
Hacia unas trayectorias laborales sindicales	21
Trabajo. Concepto objetivo-subjetivo	25
Proyecto y reconocimiento social. La actividad sindical a la luz del concepto de trabajo.	27
Sindicatos, izquierda y guerrillas	31
Formas de manifestarse	33
Soportes y pruebas	38
Capítulo II. Pacto Colectivo	44
Pacto colectivo en Colombia y otros países	44
Casos en los que el pacto colectivo ha afectado a los sindicatos	46
Hacia unas trayectorias laborales dentro del pacto colectivo	47
Trabajo. Concepto objetivo-subjetivo	50
Funcionamiento del pacto colectivo	52
Pruebas y soportes	54
Experiencia personal	58
Conclusiones	62
Bibliografía	68

Agradecimientos

Al iniciar esta monografía desconocía todo lo que aprendería a través de mi interés por estudiar el mundo de los sindicatos y qué problemas de carácter estructural podrían amenazar su fuerza. En un país convulsionado como el nuestro en el que masacres, amenazas y asesinatos a líderes sociales y sindicales alimentan los titulares de medios de comunicación y redes sociales. Si bien, esta monografía no se centra en ello y solo se menciona como una causal de la reducción de la fuerza sindical, concebí importante hacer mi trabajo de grado sobre los sindicatos; ese mundo del cual mi madre me habla y que en sus tiempos de trabajadora le dio la oportunidad de alzar la voz por sus compañeros, negociar mejores y más justas condiciones laborales y formarse como líder para la vida.

Para empezar, agradezco a la profesora Johanna Parra por introducirme a la sociología de la individuación, que fue el pilar teórico de la presente monografía. También por aventurarse a dirigir mi tesis, apoyarme en los momentos difíciles, animarme a culminarla y entenderme como investigadora, estudiante y persona. Al profesor Carlos Charry, quien desde que esta monografía era solo un proyecto, me compartió textos, ideas y opiniones del tema sindical y laboral. A los profesores Natalia Berti y Asher Gutkind por su lectura, correcciones y sugerencias.

Agradezco a mi madre por inspirar, en gran parte, esta tesis, por su acompañamiento y guía cuando no encontraba las palabras para llenar estas páginas, por ser mi polo a tierra y mi amiga. A mi abuela por llevarme siempre en sus oraciones y preocuparse por mi bienestar. Dedico especialmente este trabajo a mi abuelo, quien partió antes de que este finalizara. A mi familia y amigos por su apoyo incondicional.

Por último, pero no menos importante, a las personas e instituciones que me abrieron sus puertas y me permitieron indagar en sus experiencias como trabajadores, líderes sindicales y personas. Son ustedes quienes hablan en este texto y le dan poder a esta investigación. CGT y ACEB, gracias por confiar en mí y brindarme experiencias en campo, largas charlas e inspiración. ‘Nidia’, ‘Eduardo’, ‘Camilo’ y ‘Constanza’, ustedes más allá de pertenecer a un sindicato o a un pacto colectivo, son trabajadores, son padres, madres o simplemente personas que buscan crecer y brindar a otros lo mejor de sí mismos. A ‘Alejandro Suárez’ por su perspectiva desde el derecho y su experiencia propia.

Introducción

El pacto colectivo y el sindicato son dos figuras de asociación colectiva que coexisten al interior de las empresas colombianas tanto privadas como estatales. El pacto colectivo es celebrado entre el empleador y los empleados no sindicalizados por iniciativa del primero y está legislado por el Código Sustantivo del Trabajo en el artículo 481. En la actualidad el pacto colectivo ha obtenido mayor favorabilidad en las empresas, mientras que el número de afiliados a los sindicatos disminuye debilitándolos (El Tiempo, 2014). Entre otras causas que han conllevado a la reducción de la fuerza sindical en Colombia, podría mencionarse el asesinato de sus líderes¹ y las amenazas contra sus vidas, el sabotaje a sus actividades, el estigma al ser relacionados con grupos al margen de la ley y la precarización laboral. Por su parte, el pacto colectivo ha logrado posicionarse en las empresas colombianas por medio de beneficios a los cuales es posible acceder firmando la aceptación de un plan de beneficios a cambio de no participar en un sindicato o a la formación de uno. Es así como el pacto colectivo se convierte en una amenaza para los sindicatos y los trabajadores del país favoreciendo al empleador, puesto que le evita el tener que negociar las condiciones laborales de sus empleados o enfrentar una huelga.

Para quienes están en el pacto colectivo, este no ha significado un riesgo en sus carreras laborales ni en su ambiente laboral, sino más bien una oportunidad de crecer profesionalmente a través de la financiación de posgrados universitarios; de obtener un alivio económico con el pago de bonos y primas extralegales; y de mejorar algunas de sus necesidades básicas, como por ejemplo a través del auxilio óptico. En cambio, para los trabajadores sindicalizados, el sindicato ha significado una oportunidad de construir una carrera en materia de lucha y protección de los derechos de los trabajadores de una empresa, un gremio en particular o un sector industrial; también les ha significado una oportunidad de desarrollar una carrera sindical mientras hacen parte de la empresa que los contrató gracias al fuero sindical². Como vemos ambas figuras plantean una naturaleza distinta en cuanto a las condiciones para recibir derechos y beneficios que cada una ofrece.

¹ Desde el 1 de enero de 2016 hasta noviembre de 2019 el número de líderes sociales asesinados fue de 232 casos registrados (El espectador, 2019).

² De acuerdo con el código sustantivo del trabajo (1950) en su artículo 406, el fuero sindical es la “garantía de que gozan algunos trabajadores de no ser despedidos ni desmejorados en sus condiciones de trabajo (...)”. El fuero se extiende a fundadores del sindicato, trabajadores que ingresen al sindicato y miembros de la junta directiva y subdirectivas.

Frente a la anteposición de estas dos figuras, es posible inferir que el sindicato es un soporte para los trabajadores y los sindicalistas, ya que por ejemplo, pueden hacer carrera como dirigente sindical y defensor de los derechos sindicales o tener el respaldo de su sindicato en el momento de unos descargos o un despido injustificado. Por su parte, el pacto colectivo representa un soporte para el empleador, principalmente, ya que establece los beneficios para sus empleados a cambio de la no sindicalización de los mismos como condición. Muy diferente que a los empleados se les presente como un plan de beneficios.

Por otro lado, las pruebas se ven representadas para los sindicalistas en cuanto a la estigmatización de tener relación con movimientos guerrilleros, especialmente de Colombia y de que en el imaginario colectivo se les perciba como personas conflictivas. Para el caso de los trabajadores que están en el pacto colectivo, la mayor de sus pruebas es no disponer libremente de sus beneficios y de tener una participación más activa en la constitución del pacto colectivo.

Los objetivos que guiaron esta investigación se basaron en conocer los soportes y las pruebas del pacto colectivo y el sindicato en las trayectorias laborales de trabajadores del sector bancario en la ciudad de Bogotá. Para lograr este objetivo, me propuse indagar las motivaciones y razones que llevaron a cada uno de los entrevistados a adherirse al sindicato y a estar en un pacto colectivo. También, comparar las trayectorias laborales de los entrevistados en las dimensiones subjetivas y objetivas del concepto de trabajo.

A continuación, esta monografía se divide en capítulos así: en el capítulo uno realicé una breve contextualización del sindicalismo desde su origen en el mundo y en Colombia. También hice un acercamiento a la organización de los sindicatos en el país, tomando como punto de referencia el marco legal que constituye a los sindicatos en Colombia, para así explicar que existen confederaciones, federaciones y distintos sindicatos de empresa. Ya para lograr acercarme a unas trayectorias de los trabajadores sindicalizados, empecé por indagar, a través de las entrevistas realizadas a dos dirigentes de la Asociación Colombiana de Empleados Bancarios (ACEB), cómo llegaron a ser miembros de un sindicato y qué motivaciones los llevaron a quedarse y hacer una carrera sindical. En el siguiente apartado analicé el concepto de trabajo en sus dimensiones objetiva y subjetiva según lo propuesto por Enrique De la Garza (2000) y la relación con su carrera en el sindicato y los beneficios que reciben por su trabajo. Como resultado del análisis anterior, en el apartado de *proyecto y reconocimiento social* amplió la dimensión subjetiva del trabajo a la actividad sindical.

Posteriormente, explico la relación de las organizaciones sindicales con la izquierda y las guerrillas y cómo esta relación les ha otorgado un estigma. Con el fin de comprender las maneras de manifestación de las organizaciones sindicales y cómo influyen en sus trayectorias laborales, incluí mis experiencias y notas etnográficas tanto en la marcha del 1° de mayo de 2018 junto a la Confederación General del Trabajo (CGT) como en un mitin³ en una sucursal bancaria con el sindicato de ACEB. A manera de conclusión cerré este capítulo con el análisis de los soportes y pruebas presentes en las entrevistas de los dos dirigentes sindicales a la luz de estas nociones propuestas en la sociología de la individuación de Danilo Martuccelli.

En el segundo capítulo, contextualicé el pacto colectivo desde su definición en el Código Sustantivo del Trabajo colombiano y también desde otras definiciones que tiene en países como España, Canadá, Guatemala y México. Luego, describí algunos casos en los que el pacto colectivo ha afectado al sindicalismo desde un informe de la Escuela Nacional Sindical (ENS). Posteriormente, di paso a las trayectorias laborales de los entrevistados con la finalidad de conocer cómo funciona el pacto colectivo al interior de las empresas y cuál ha sido su experiencia inicial con el pacto. También, analicé en sus trayectorias laborales los beneficios obtenidos del pacto por medio de las dimensiones subjetiva y objetiva del concepto de trabajo de De la Garza. Después, en el apartado *Funcionamiento del pacto colectivo*, describo las formas de participación que tienen los empleados bancarios en el pacto colectivo, con base en las trayectorias laborales de los entrevistados. Se identifican los soportes y pruebas sociales presentes en las trayectorias laborales. Para finalizar, describí mi experiencia como empleada en una empresa en la que no hay sindicato, pero sí a un plan de beneficios que se asemeja al pacto colectivo en cuanto a las garantías que ofrece a los empleados.

A manera de conclusión, integré las trayectorias laborales de los trabajadores sindicalizados y en pacto colectivo previamente analizadas y las interrelacioné bajo el concepto de trabajo y sus dimensiones subjetivas y objetivas como también con sus soportes y pruebas de la sociología de la individuación. Con esto, fue posible confirmar que el pacto colectivo es una amenaza al sindicato, principalmente porque los trabajadores no

³ Es una intervención realizada en un espacio inesperado con el fin de informar tanto a los empleados como al público en general acerca del estado de una negociación actual entre el sindicato y la empresa y cómo ciertos cambios o políticas por parte del estado afectan la situación laboral de los trabajadores.

sindicalizados muestran un cierto rechazo a afiliarse al sindicato o a participar de su conformación y ven en los beneficios una retribución por parte del empleador. A pesar de que los trabajadores expresan la utilidad de los beneficios para ellos y sus familias, el empleador restringe el acceso a ellos, pues los condiciona exigiendo algunos requisitos. Además, la participación de los trabajadores en la elaboración del pacto es mínima. Por otra parte, el sindicato funge como soporte para los trabajadores y sindicalistas que beneficia la dimensión objetiva (salario y prestaciones de ley) y subjetiva (reconocimiento). Finalmente, he tenido en cuenta el concepto de un experto en derecho laboral quien da su punto de vista con respecto a las dos figuras y cómo funcionan al interior de una empresa.

Reflexividad del investigador

Dentro de las razones por las cuales escogí este tema de investigación, están mi cercanía con el entorno sindical, puesto que mi madre ejerció como sindicalista hace algunos años y desde entonces he tenido conocimiento del movimiento sindical. De esta manera conocí el pacto colectivo, para entonces desconocido. Un día estuvimos con Ángel, un amigo cercano a mi madre quien trabaja en una de las confederaciones principales del país y fue él quien me dio a conocer el pacto colectivo. Me contó que era una de las razones que han conllevado a la reducción de afiliaciones a los sindicatos en el país y que lo hacen dar a conocer como “plan de beneficios”. Con base en esta conversación, inicié mis reflexiones sobre qué es lo que lleva a que unos trabajadores prefieran más el pacto al sindicato, y qué es lo que hace que sea tan atractivo para ellos y una reflexión más estructural sobre la posible aparición de este tipo de pacto y una reducción del poder sindical.

Por otra parte, en mi familia tuvimos el caso de dos personas que fueron despedidas y trabajaban en entidades bancarias y acudieron a la asesoría del sindicato de su respectiva entidad. Me intrigó ver cómo en medio de una situación difícil, acudieron a esta organización en lugar de otro tipo de experto laboral o departamento en la empresa. A lo largo de la investigación tuve la oportunidad de conocer el pacto colectivo de cerca como trabajadora, ya que la empresa en la que trabajo carece de sindicato y en su lugar nos ofrece un plan de beneficios.

Esta última experiencia me ha brindado la oportunidad de estar en contacto con lo que el pacto colectivo ofrece a los trabajadores en una empresa sin sindicato, ya que intenté solicitar a una entidad bancaria el acceso a sus oficinas y a sus empleados, pero me respondieron con una negativa por razones de confidencialidad y sensibilidad de la

información que les solicité. Ante esta negativa tuve que buscar otro tipo de fuentes para obtener las trayectorias laborales del pacto colectivo y fue a través de familiares y conocidos como pude llegar a las personas que fueron entrevistadas.

Principalmente, la figura del pacto colectivo me inquietó mucho, puesto que en las ciencias humanas y, en general, la literatura no es muy amplia ante este tema. Esto me motivó a llevar a cabo esta investigación, a involucrar a la antropología y a otras ramas de las ciencias sociales en su aplicabilidad para conocer acerca del pacto colectivo, su relación con el sindicalismo y su trayectoria en Colombia. Además, dada mi cercanía con el movimiento sindical y su resistencia frente al pacto colectivo, mi propósito fue el de entender la perspectiva del pacto a través de las experiencias individuales de los trabajadores con el fin de estudiar a través de esa experiencia individual la sociedad en la que estos procesos tienen lugar.

Literatura existente y debates faltantes

Como ya hice referencia anteriormente, poco se conoce de la relación entre el pacto colectivo y el sindicalismo en Colombia, por lo tanto, la principal bibliografía encontrada es de la Constitución política de Colombia, el Código Sustantivo del trabajo, publicaciones de la Escuela Nacional Sindical, publicaciones en el periódico El Tiempo y una sentencia en la que se han debatido las contradicciones de la coexistencia del pacto colectivo y el sindicato al interior de una empresa.

Para empezar, la Constitución Nacional de Colombia (1991) sentó el precedente del derecho a la libre asociación en el artículo 38 y la manera en que se puede constituir este derecho, por medio de los sindicatos y asociaciones en el artículo 39. A su vez, el Código Sustantivo del Trabajo, que tiene por objeto “lograr la justicia en las relaciones que surgen entre empleadores y trabajadores, dentro de un espíritu de coordinación económica y equilibrio social (artículo 1), define en el Título III el pacto colectivo como pactos entre empleadores y trabajadores no sindicalizados. Ante esto, la sentencia C-1491/00 enfatiza que

Se contradice el derecho a la igualdad al establecer la prohibición de que coexistan las convenciones colectivas y los pactos colectivos en una empresa, únicamente cuando la organización sindical agrupe más de la tercera parte de los trabajadores, medida que, en su criterio, resulta arbitraria,

injustificada, discriminatoria y desproporcionada frente a los sindicatos minoritarios.

Esto quiere decir, que la existencia de pactos colectivos afecta a los sindicatos, especialmente minoritarios, poniéndolos en una situación de riesgo en tanto que, si un sindicato no agrupa a más de la tercera parte de la totalidad de los trabajadores de una empresa, el pacto colectivo amenazaría su existencia.

A su vez, está el informe sobre violencia contra trabajadores sindicalizados entre 1984 y 2011, *Reconocer el pasado, construir futuro. Informe sobre violencia contra sindicalistas y trabajadores sindicalizados 1984-2011*. Este informe fue realizado por el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) y se compone de un contenido histórico, con el que pretende hacer un recuento del sindicalismo en Colombia y así poder comprender los hechos que han desencadenado en violencia contra los sindicatos. El informe describe los tipos de violencia ejecutados hacia líderes y trabajadores sindicales. La tercera parte se detiene en las tres organizaciones con mayor número de afectaciones a sus miembros (Federación Colombiana de Trabajadores de la educación -Fecode-, Unión Sindical Obrera -USO-, la Unión Internacional de Trabajadores de la Alimentación, Agrícolas, Hoteles, Restaurantes, Tabaco y Afines -Sintraingro-) y hace una caracterización de las víctimas y de las acciones criminales contra ellos. La cuarta parte del informe se centra en dos tipos de polémicas alrededor de la violencia contra sindicalistas, estas son: el debate sobre los autores de las violencias y el debate sobre sus motivos. Finalmente, en la quinta parte surge la pregunta sobre qué se ha hecho para erradicar este problema y qué faltaría hacer (PNUD, 2011).

Otro tipo de literatura encontrada proviene de investigaciones académicas. Uno de estos textos se titula *Sindicalismo asesinado* (2013) fue escrito por León Valencia y Juan Carlos Celis. Este libro se enfoca en la violencia ejercida a los sindicalistas, pues los autores consideran que esta ha pasado inadvertida en Colombia, a pesar de las consecuencias como, por ejemplo, la pérdida de alrededor de 3.000 vidas y 8.000 sindicalistas amenazados, torturados, secuestrados y desaparecidos. También, se debaten las razones de estas agresiones, puesto que en la década de 1980 se les relacionaba a los sindicalistas con ideologías y militancia de algunos grupos guerrilleros colombianos. Pero en la década de 1990, más precisamente después de la Constitución del 91, los sindicalistas se desvincularon

totalmente de estas ideologías y vínculos con las guerrillas; sin embargo, la violencia antisindical continuó.

De otra parte, el texto *El sindicalismo en Colombia. Implicaciones sociales y políticas* (2004) de Francisco Hernández Valderrama, es un estudio consistente en analizar las coordenadas históricas, tratamiento doctrinario y reconocimiento estatal del movimiento sindical. Este trabajo tiene la perspectiva jurídica y analiza los factores históricos que condujeron al surgimiento del sindicalismo en Colombia, su desarrollo e institucionalización y la creación de las primeras centrales obreras como: la Confederación de Trabajadores de Colombia (CTC) y la Unión de Trabajadores de Colombia (UTC). A partir de esto, hace un completo recorrido por los movimientos y doctrinas políticas que han atravesado al sindicalismo y se pregunta a lo largo del texto, “¿tiene futuro el sindicalismo en Colombia?” (Hernández Valderrama, 2004: 18).

En este orden de ideas, haciendo un balance de los textos encontrados y citados, se puede concluir unos debates de dos tipos: existentes y faltantes. En los existentes, se hallan las perspectivas más recurrentes en la mayoría de los textos. La primera de ellas es el énfasis en la violencia sindical, entendida como los homicidios, secuestros, torturas, desapariciones forzadas, desplazamiento, entre otras. Es posible inferir que este enfoque es predominante, en tanto que Colombia ha experimentado el conflicto armado y algunos de sus actores se han visto involucrados en las acciones violentas contra los sindicalistas. Por otra parte, existe, en la mayoría de los documentos, un enfoque jurídico, en lo concerniente a sentencias, leyes y políticas, puesto que se entiende que el derecho laboral sea la rama del derecho facultada para el análisis de este tema.

Con respecto a los faltantes, es necesario incluir en la literatura otro tipo de problemáticas que afectan a la organización sindical. El primero de ellos es que no existen muchos trabajos que aborden el pacto colectivo o similar, ya que desde las ciencias sociales se ha abordado principalmente el tema de la violencia contra las organizaciones sindicales. El segundo enfoque es que los únicos que han determinado el pacto colectivo como amenaza, hasta el momento han sido los sindicatos, por ende, hace falta difusión sobre este tema y cuáles son las razones que lo convierte en una amenaza para estos. Al considerar que hace falta una mayor exploración desde los individuos y no tanto desde las instituciones, intenté acercarme a llenar los vacíos en la discusión del sindicalismo y el pacto colectivo con la intención de aproximar la antropología hacia estas discusiones.

Categorías de análisis

A continuación, introduciré a los autores y conceptos que me permitieron explicar los resultados obtenidos en campo y en las entrevistas. Fue así como a través de las categorías de individualización, soportes y pruebas y el trabajo como actividad objetivo-subjetiva logré aproximarme a unas trayectorias laborales bancarias del sindicalismo y el pacto colectivo.

*Individuación*⁴.

Este concepto se relaciona con la sociología del individuo, que busca estudiar fenómenos sociales por medio de biografías, trayectorias y perfiles individuales. Pues es a través de la singularidad de las experiencias individuales que se responde a la pregunta de “¿qué tipo de individuo se fabrica *estructuralmente* en una sociedad?” (Martuccelli, 2006: 79). Por ende, la individuación responde a esta interrogante cruzando las grandes transformaciones diacrónicas (históricas) percibidas a través de las experiencias sincrónicas o individuales de los actores sociales en un momento dado (ídem).

Por su parte, Martuccelli (2006) resalta en la individuación que el paso de la sociedad tradicional homogénea a la sociedad moderna diferenciada conlleva a que el individuo asuma una multiplicidad de roles y atravesase por experiencias personales⁵. Para el autor es la *diferenciación* la que hace menos probable que dos personas tengan las mismas experiencias en un proceso de civilización o transformación social de la que el individuo no tiene control. Así, pude entender que las experiencias laborales individuales, tanto del trabajador sindicalizado como del que está en el pacto colectivo, confluyeron en una problemática común; esta es que el pacto colectivo es una figura que está disminuyendo el sindicalismo en Colombia.

Soportes y pruebas.

⁴ Este tipo de sociología la pude apreciar más de cerca en el semillero de Individuación de la profesora Johanna Parra. Si bien, me sirvió de base para sustentar la problemática central de esta monografía, cabe resaltar que lo que ese encuentra en el texto son acercamientos a esta propuesta metodológica de Danilo Martuccelli. Sería un error considerarme una experta en individuación a través de este trabajo, ya que la individuación es digna de ser mucho más explorada y comprendida para futuros análisis de las ciencias sociales.

⁵ Ya Norbert Elias explicaba la individualización como el “aspecto de una transformación social ajena al control de las personas” que dejaba como producto la mayor diferenciación de las personas en cuanto a comportamientos, experiencias y caracteres” como algo no dado por la naturaleza (1990: 144).

Derivadas de la individuación trabajada por Martuccelli, estas dos nociones permiten abarcar los dos tipos de momentos por los que pasa cualquier individuo en su trayectoria de vida. El primero de ellos son los soportes los cuales le motivan a seguir adelante y le brindan una manera de “sostenerse frente al mundo” (2006: 34). Martuccelli apunta a que los soportes externos le dan al individuo la ilusión de poderse sostener desde el interior, por eso ningún individuo puede sostenerse por sí solo (ídem). De esta manera, los soportes sirvieron en esta monografía para identificar cómo y para quiénes el sindicato y el pacto colectivo han significado un soporte.

Por otra parte, las pruebas son las que le suponen al individuo unos “desafíos” que son normalmente históricos, “socialmente producidos, culturalmente representados, desigualmente distribuidos” a los que los individuos deben enfrentarse en su proceso de individuación (Martuccelli, 2012: 76). Otra particularidad de las pruebas es que “los individuos están cada vez más confrontados a un conjunto común de desafíos” y por ello esta noción sirve para analizar en unas trayectorias laborales cuáles son esos retos cotidianos que los trabajadores deben enfrentar con respecto al pacto colectivo y al sindicato.

Trabajo. Actividad objetivo-subjetiva.

El concepto de trabajo es trascendental para el desarrollo de esta investigación, pues este tiene componentes objetivos y al mismo tiempo subjetivos, ya que puede ser un medio de generación de capital, pero a su vez sufrir diversas valoraciones sociales (De la Garza, 2000). Tal como lo define De la Garza, “el trabajo tiene una dimensión objetiva como acción y producto, pero también subjetiva como proyecto y reconocimiento social” (2000: 768). Ante esto, se puede entender el trabajo como una actividad objetivo-subjetiva. Objetiva en tanto que del desarrollo del trabajo se obtiene un resultado material, que puede ser entendido como la ganancia monetaria y el mismo resultado del trabajo. Y es subjetiva por los significados que cada individuo y grupos de individuos le adjudica como proyecto personal que posiciona socialmente a quien lo desarrolla.

Metodología

La investigación se desarrolló en la ciudad de Bogotá, ya que es la ciudad donde se encuentran importantes organizaciones sindicales. En el desarrollo de esta monografía logró trabajar con la Central General de Trabajadores (CGT) y la Asociación Colombiana de Empleados Bancarios (ACEB). Estas organizaciones me brindaron espacio en sus

instalaciones para conocer acerca de sus actividades y fue donde conseguí realizar entrevistas a sus directivos y miembros. En Bogotá también se encuentran las principales oficinas de entidades bancarias donde desarrollan sus actividades laborales mis entrevistados. A estas últimas no fue posible acceder, ya que al solicitar acceso a información por medio de entrevistas se negaron por motivos de confidencialidad. Por esta razón, para hablar de trayectorias de pacto colectivo, tuve que conseguir contactos con familiares y conocidos.

Entrevistas resultantes en trayectorias laborales

Uno de los métodos de recolección fue a partir de entrevistas semi estructuradas que me permitieran una aproximación a trayectorias laborales de los entrevistados. Escogí este tipo de entrevista porque permiten mayor flexibilidad, pues “parten de preguntas planeadas, que pueden ajustarse a los entrevistados” (Díaz-Bravo, 2013: 163). Estas entrevistas buscaron contrastar a dos tipos de empleados bancarios: sindicalizados y en pacto colectivo. De esta manera, les pregunté acerca de sus motivaciones para afiliarse tanto al pacto como al sindicato; es decir, cuál fue el momento en que decidieron ingresar, cuáles fueron las causas y circunstancias que influyeron en su decisión de afiliarse y qué los anima a seguir en cada uno de ellos. Así mismo, les pregunté cómo pertenecer a un sindicato o al pacto afecta sus vidas en los entornos laborales, sociales y familiares.

Otro aspecto que tuve en cuenta al momento de hacer las entrevistas fue el de fijarme en qué soportes y pruebas sociales han influido también en su pertenencia al pacto o al sindicato. Hago énfasis en estos dos conceptos, puesto que se encuentran enmarcados dentro de la sociología de la individuación. En este caso, lo que busqué descubrir en las entrevistas fueron los retos particulares a los que se enfrenta los entrevistados y determinar si el sindicato o el pacto han sido soportes o pruebas en cuanto a situaciones importantes en su vida personal y profesional. Además, la sociología del individuo privilegia la entrevista como metodología, ya que da la oportunidad de que el investigador pueda indagar profundamente en las trayectorias de sus entrevistados.

Así, a través de la entrevista fue como logré aproximarme a unas trayectorias laborales, ya que me permitió indagar sobre aspectos personales como lo son las pruebas y los desafíos de cada individuo. Dicho esto, una trayectoria laboral puede ser definida de distintas maneras, ya sea como “el particular trazo o recorrido que hace un individuo en el espacio sociolaboral, que describe las sucesivas posiciones que ha ocupado a lo largo del

tiempo” (Orejuela y Correa, 2007: 64). También como “la forma a partir de la cual se representan los fenómenos sociolaborales a través del tiempo, y los procesos que tales procesos generan sobre las relaciones laborales y las condiciones de vida” (ídem). Para efectos de esta investigación, las trayectorias laborales están encaminadas a ser “el recorrido o tránsito particular de las experiencias de un individuo en el campo laboral, que ilustran los desplazamientos bajo ciertas coordenadas y que describen posiciones especiales ocupadas en ese campo relacional” (Ídem). Esta definición se adapta al objetivo general, ya que busca que las trayectorias giren en torno a las experiencias individuales sindicales y del pacto colectivo como empleados bancarios.

Dichas trayectorias laborales fueron realizadas a cuatro personas, dos empleados bancarios bajo el pacto colectivo y dos empleados bancarios ahora dirigentes sindicales. La cantidad de entrevistas se redujo a este número dada la profundidad que se necesitaba al indagar por sus trayectorias, puesto que su componente biográfico permite rescatar la trayectoria vital de los individuos en conjunto con sus experiencias y perspectivas (Roberti, 2011).

También, tuve la posibilidad de entrevistar a un experto en el tema del derecho laboral, quien me ayudó a comprender mejor la situación de los sindicatos y el pacto colectivo en el país. De esta manera, pude tener una mayor claridad del contexto que rodea a los empleados sindicalizados y no sindicalizados, qué afectaciones existen para sus derechos laborales, qué papel juegan las empresas y cuál es su perspectiva. Esta entrevista resultó de gran utilidad sobre todo para aproximarme al punto de vista de las empresas, ya que no fue posible un acercamiento directo con ellas por el tema de la privacidad de la información que estaba solicitando. Y en cierta medida, es entendible que se rehúsen a dar dicha información, puesto que alrededor del pacto colectivo existe cierto hermetismo, pues son arreglos entre la empresa y los trabajadores.

Perspectiva etnográfica. Acercamiento a prácticas sindicales.

Con el propósito de entender mejor qué tipo de actividades se realizan al interior de los sindicatos, decidí realizar una investigación en campo con base en la etnografía, priorizando “tanto las prácticas (lo que hace la gente) como los significados que estas prácticas adquieren para quienes las realizan (la perspectiva de la gente sobre estas prácticas)” (Restrepo, 2016: 16). Solo pude acercarme a las actividades que realizan los

sindicatos porque, a diferencia del pacto colectivo, son estas organizaciones las que se reúnen con mayor frecuencia. También, porque como ya mencioné al intentar acercarme a entidades bancarias, estas no lo permitieron por privacidad de la información que estaba solicitando a manera de entrevistas. Por lo tanto, tuve la oportunidad de asistir con la CGT a la marcha del 1° de mayo de 2018 y con ACEB de realizar dos “mítines” en las sucursales del Banco A del centro de la ciudad.

Ya que la etnografía es “la descripción de lo que una gente hace desde la perspectiva de la misma gente” (ídem) decidí enfocarme en entender de qué manera prácticas colectivas como la marcha del 1° de mayo o los mítines tienen un impacto en sus trayectorias laborales. De esta manera, el enfoque etnográfico posibilitó llevar más allá la información que pude obtener en las entrevistas. Eran las prácticas las que hablaban, desde la logística para llevarlas a cabo hasta su misma ejecución. Así mismo, haber podido compartir con los sindicatos estas experiencias fue enriquecedor, puesto que participé de ellas y me fue posible conversar con diferentes personas acerca de los significados que estas tienen para ellos desde su propia experiencia y desde la mía propia también. Por otro lado, bajo la perspectiva etnográfica incluí mi situación como empleada de una empresa en situación de pacto colectivo, puesto que me permitió un acercamiento y profundización hacia una observación participante.

Consideraciones éticas

Es importante resaltar que en el desarrollo de las entrevistas y su análisis se respetó la opinión de las personas que participaron en la investigación. También, se protegió su identidad y la de los bancos en los que han trabajado por medio de nombres ficticios. Los entrevistados y las entidades involucradas fueron notificados de manera verbal y escrita a través del consentimiento informado que la información recogida es de uso exclusivamente académico.

Capítulo I. Sindicatos

Los sindicatos más allá de ser “una asociación o agrupación formada para la defensa de los intereses económicos y laborales de un grupo de trabajadores asalariados” (Subgerencia Cultural del Banco de la República, 2015), son parte de un derecho fundamental consignado en la Constitución Política Colombiana. Estos son de libre participación y en su mayoría surgen por iniciativa de los trabajadores. De otra parte, los sindicatos significan un soporte para los trabajadores, ya que en situaciones de despidos injustificados, descargos o alguna trasgresión a sus derechos laborales se encargan de asesorarlos y defenderlos. Pero además, los sindicatos son una vocación y una opción de carrera para sus líderes. Por estas razones no ha sido fácil el camino para estas organizaciones, puesto que desde sus inicios los representantes de los sindicatos han tenido que negociar directamente con los dueños de las empresas para que se hagan mejoras a las condiciones laborales de los trabajadores. De ahí que, cuando estos diálogos no han sido efectivos se han tenido que valer de recursos como las huelgas y las protestas.

Fueron las primeras protestas obreras las que le dieron origen a las asociaciones, “primeras células sindicales” que se formaron después del siglo XVIII en países europeos altamente industrializados (Hernández Valderrama, 2004). Entre estas se pueden contar: en Inglaterra la Grand Consolidated Trades Union en 1811; la National Association of United Trades en 1845; y la Gran Liga del Norte, con la cual se logra la elección de diputados a la Cámara de comunes. En Francia surgió la Sociedad de los Iguales como respuesta a la ley Chapellier que prohibía las asociaciones en general, la postulación de derechos y las huelgas en 1791 (ibid).

Sin duda, otro momento histórico que cabe destacar fue el que le dio origen al día internacional de la mujer el 8 de marzo de 1908. En este hecho, las mujeres obreras solicitaban una mejora salarial frente a la que tenían sus colegas hombres y una reducción a diez horas de la jornada laboral. Se congregaron cerca de 15.000 mujeres en las calles de Nueva York. No obstante, sería un incendio en la fábrica Cotton, en la que perdieron la vida alrededor de 130 obreras, lo que iniciaría la conmemoración por el día de la mujer. Esto sucedió porque el dueño de la fábrica, con el fin de disuadirlas de sus reclamos, ordenó cerrar la fábrica con las mujeres dentro y al no conseguir que salieran, ordenó prender fuego (Hernández Valderrama, 2004).

Teniendo en cuenta el panorama anterior, es posible inferir que la lucha sindical en países de primer mundo ha estado acompañada de violencia y lucha de clases, en la que se ha propendido por los derechos de los trabajadores tanto en su trayectoria laboral como en su vida privada⁶. También se han dejado ver los esfuerzos de capitalistas y gobiernos por evitar que las organizaciones de trabajadores y sus mecanismos logren cambios en las condiciones laborales establecidas. El resultado son los hechos que hoy en día se conmemoran en nombre de quienes han perdido sus vidas en las huelgas y los logros en materia de derechos laborales.

En el caso de Latinoamérica, los primeros movimientos sindicales datan del siglo XIX, en países como México, Argentina, Chile y Perú. Para los demás países, esta lucha empezaría a partir del siglo XX, como sucedió en Colombia. En el siguiente apartado se enuncian algunos de los hechos que han dado forma al sindicalismo y al trabajo en el país, en los que las políticas, las empresas y parte del contexto nacional han intervenido.

Sindicalismo y trabajo en Colombia

Al tomar como referencia el texto de Valero, Moisés y Celis, *El futuro del trabajo en Colombia* haré referencia a distintos hechos que sirvan de contexto en esta monografía, en especial el hecho de que el pacto colectivo ha tomado fuerza con respecto al sindicato convirtiéndose en la opción de los empleadores para evitar la conformación o prolongación de un sindicato. Aunque el pacto colectivo es el tema que más me interesa abordar no es el único factor que ha dificultado el camino de los sindicatos ni que ha intervenido en el campo laboral del país. Pues, existen políticas y leyes que se empezaron a gestar desde la apertura económica en la década de 1990 como también hechos de violencia que continúan afectando a los líderes sindicales.

Como ya se mencionó la década de 1990 va a ser el punto de partida de esta contextualización, puesto que se cumple la implementación de una política neoliberal y con ella una serie de reformas. También porque una nueva constitución se gesta y define a “Colombia como un Estado Social de Derecho; esto significa que el Estado tiene la obligación de prestar servicios sociales, así mismo se crean procedimientos jurídicos que

⁶ Esto se puede resumir en: “ocho horas de trabajo, ocho horas de recreo y ocho horas de descanso”. La principal consigna de los primeros movimientos de trabajadores desde la Revolución Industrial.

facultan a los individuos para defender sus derechos fundamentales” (Valero, Moisés & Celis, 2018: 170).

La administración de Gaviria fue la que estrenó la década de 1990 bajo una propuesta de apertura económica y durante su gobierno se dio paso a la Ley 50 de 1990 conocida como la Reforma Laboral y la Ley 100 de 1993 que se encargó de transformar el sistema de salud y pensiones. Por una parte, la Ley 50 de 1990 modificó el Código Sustantivo del Trabajo y tuvo como objetivo renovar “la normatividad laboral para enfrentar la globalización, facilitando la contratación a término fijo, el empleo temporal y la subcontratación” (Valero, Moisés & Celis, 2018: 175). Fue precisamente la inserción de estas modalidades la que modificó la contratación en Colombia, pues los contratos a término fijo limitan la permanencia laboral y esto reproduce el desempleo; de la misma manera, el empleo temporal y la subcontratación no permiten una vinculación directa con la empresa a la que le prestan sus servicios.

Por otra parte, la Ley 100 de 1993 permitió la creación de Fondos Privados de Pensiones y las Empresas Prestadoras de Salud (EPS), con lo cual la prestación de estos servicios por parte del sector público disminuyó (Valero, Moisés & Celis, 2018). Con esto, la Ley 789 de 2002 significó la fusión del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social que consolidó al sector privado como “prestador de servicios esenciales” (Ibidem, pág. 176). Más adelante durante el gobierno de Álvaro Uribe (2002-2010) se llevarían a cabo políticas de acuerdo con el objetivo neoliberal; no obstante, estas no lograron aumentar el empleo ni a mejorar la calidad del trabajo (ídem).

Más allá de las reformas y leyes, están los programas para una de las pruebas en materia laboral por la que atraviesan los trabajadores: el desempleo. En esta materia es importante destacar que Colombia carece de un Seguro de Desempleo, en su lugar existe el Subsidio al Desempleo. Dicho subsidio se entiende como la “asignación de recursos en especie” (Ibidem, pág. 177) por medio de bonos de alimentación, salud y educación para población vulnerable. Dicho mecanismo no es una política estructural sino un programa limitado en cobertura y tiempo (ídem).

En este orden de ideas, los trabajadores se enfrentan a contratos limitados con la certeza de que tienen que buscar un nuevo empleo o a la incertidumbre de que renueven o no sus contratos por otro periodo. También a que por medio de temporales ingresen a un puesto de trabajo que no los vincula con la empresa directamente y de la cual pueden ser despedidos

cuando el empleador lo disponga. Por otra parte, en una situación de desempleo el trabajador debe cumplir con una serie de requisitos⁷ para acceder a los bonos mientras logra reubicarse laboralmente. Esta serie de pruebas muestran cómo funciona el mercado laboral de Colombia y los desafíos a los que se enfrentan los trabajadores en el país como resultado de las políticas gubernamentales.

Organización del sindicalismo en Colombia

Antes de concebir cualquier tipo de esquema organizativo del sindicalismo en el país, cabe señalar los artículos 37, 38 y 39 de la Constitución política de Colombia, dado que son estos los que, como derechos fundamentales, permiten a cualquier colombiano organizarse en gremios y hacer uso del recurso de la protesta. Así, en el artículo 37, tenemos que “toda parte del pueblo puede reunirse y manifestarse pública y pacíficamente”; sin embargo, los límites quedan establecidos por la ley. Ahora, en el artículo 38 se establece que “se garantiza el derecho de libre asociación para el desarrollo de las distintas actividades que las personas realizan en sociedad”; este derecho no solo se refiere a los sindicatos, sino también a juntas de acción comunal, asociaciones de padres de familia, fundaciones, organizaciones sin ánimo de lucro, etc.

Ahora, el artículo 39 sostiene que “los trabajadores y empleadores tienen derecho a constituir sindicatos o asociaciones, sin intervención del Estado”; de esta manera, “su reconocimiento jurídico se producirá con la simple inscripción del acta de constitución”. Este artículo es muy importante para las organizaciones sindicales, puesto que en él se refieren también al fuero sindical y a la exclusión de la fuerza pública como personas aptas para agremiarse sindicalmente.

Por su parte, en el Código Sustantivo del Trabajo, más precisamente en el artículo 376, se establece que una de las atribuciones de la asamblea general del sindicato es la de la adoptar un pliego de peticiones. Este se entiende como “la solicitud con fines económicos o profesionales que realizan los trabajadores pertenecientes o no a una organización sindical a un empleador” (vLex, s.f.). En los pliegos de peticiones es posible solicitar peticiones en relación con las condiciones de trabajo o diferencias con los empleadores, que no se

⁷ Quienes reciban esta ayuda deben ser trabajadores dependientes o independientes en situación de desempleo que hayan estado afiliados a las Cajas de Compensación Familiar en categorías A y B (Ministerio del trabajo, 2020).

encuentren supeditadas por la ley o por la convención a un procedimiento diferente (ibid., s.f.).

A partir de los pliegos de peticiones, surgen las convenciones colectivas las cuales, según el artículo 467 del Código Sustantivo del Trabajo, se definen como las celebradas “entre uno o varios [empleadores] o asociaciones patronales, por una parte, y uno o varios sindicatos o federaciones sindicales de trabajadores, por la otra, para fijar las condiciones de trabajo que regirán los contratos de trabajo”. Además, estas convenciones colectivas normalmente tienen una vigencia de tres años. Durante este tiempo, se debe cumplir con lo pactado en ella y, por supuesto, es el sindicato el que se encarga de garantizar su aplicación.

Ahora bien, para entender cómo funcionan los sindicatos en Colombia primero hay que saber que se denominan de tercer, segundo y primer grado. Esto lo comprendí mejor en mi visita a la CGT con la colaboración de Ángel, quien me explicó que las organizaciones de tercer grado son las confederaciones nacionales como la Confederación de Trabajadores de Colombia (CTC), la Central Unitaria de Trabajadores (CUT) y la Confederación General de Trabajadores (CGT). A su vez, las de segundo grado son las federaciones; estas pueden ser regionales, por sector profesional -por ejemplo, la Federación Colombiana de Trabajadores de la Educación FECODE- o sectoriales –como la Unión Nacional de Trabajadores del Estado y los Servicios Públicos de Colombia UTRADEC-. Finalmente, los de primer grado se dividen así: de empresa, formado por trabajadores de una misma empresa; de industria, por trabajadores de distintas empresas dentro de la misma industria o rama de actividad económica; gremiales, formados por trabajadores de una misma especialidad, profesión u oficio; y los sindicatos mixtos, compuestos por trabajadores oficiales y empleados públicos.

Así, teniendo mayor claridad de cómo se conforman los sindicatos en el país, qué tipos de empleado los componen y cómo se denominan, daré paso a presentar a Asociación Colombiana de Empleados Bancarios (ACEB), la organización que me permitió conocer a Eduardo y Nidia. Para empezar, ACEB es una organización sindical que lleva más de 60 años representando a los trabajadores del Banco A. Esta, se denomina un sindicato de primer grado de industria, ya que “está conformado por trabajadores del mismo ramo o sector que se unen para defender sus intereses” (ACEB, s.f.). A su vez, ACEB hace parte de la CTC y de la UNI global union, una organización sindical ubicada en Nyon, Suiza y que representa a más de 20 millones de trabajadores en más de 900 sindicatos de capacidades y servicios (UNI global union, s.f.).

A pesar de haber empezado como un sindicato para los empleados del Banco de Bogotá, por ser de industria, ha tenido la posibilidad de afiliar a empleados de otras instituciones financieras. Actualmente, dentro de sus afiliados están empleados de bancos como: BBVA, Itaú, Gnb-Sudameris, Banco Popular y Bancamía. Su sede en Bogotá se encuentra ubicada en la calle 34 con carrera 24 en el sector de Teusaquillo. Actualmente, su presidente es Gilberto Rodríguez, a quien conocí en la marcha del 1° de mayo de 2018 y fue quien me permitió acercarme a esta organización sindical. Allí, me abrieron las puertas con toda confianza, tanto así que después de conversar con Gilberto y plantearle mi interés por el tema de los sindicatos y el pacto colectivo, escogió a Nidia y Eduardo para que fueran mis entrevistados. Desde ese día intercambié números de celular con ellos y empecé a llamarlos para concretar las fechas y horas de las entrevistas.

El hecho que Gilberto haya escogido a Nidia y Eduardo limitó el tipo de entrevista que quería realizar, ya que buscaba miembros del sindicato que actualmente laboraran en la empresa, no dirigentes sindicales que cuentan con fuero y permiso sindicales. Por otra parte, fue interesante explorar su pertenencia al sindicato, puesto que además de ser dirigentes sindicales son también trabajadores. Además, a través de ellos pude explorar el hecho de que en el sindicato se puede desarrollar una carrera sindical.

Hacia unas trayectorias laborales sindicales

“Simplemente, no porque yo sea del sindicato me voy a poner de ruana la empresa. (...) Porque resulta que tú también, ante todo eres empleado”

(Entrevista realizada a Nidia, 23 de julio de 2018).

Con el objetivo de trazar unas trayectorias laborales de los sindicalistas, empezaré por exponer la manera en que Nidia y Eduardo llegaron a unirse al sindicato. A través de esta información fue posible entender las motivaciones y expectativas que tuvieron al ingresar al sindicato y cómo estas los condujeron a afiliarse y continuar en él. De igual manera, comprender cómo el sindicato los ha llegado a afectar en sus entornos sociales, familiares y laborales. En consecuencia, será posible inferir que se puede reconocer la manera como operan los soportes y las pruebas que han enfrentado por pertenecer a un sindicato.

Empezaré con la trayectoria de Nidia (48 años), pues fue con quien pude concretar una fecha y una hora. La entrevista se realizó el 23 de julio de 2018 a las 8 am en la oficina que comparte con Eduardo en la sede de ACEB en Teusaquillo. Eduardo, cuyo escritorio está

junto al de Nidia iba a estar presente durante la entrevista, ya que tanto él como otras personas del sindicato quienes constantemente entraban y salían de la oficina tenían actividades por realizar.

Nidia empezó contándome cómo inició su trayectoria en el sindicalismo. Partió del hecho que ella no tenía previsto sindicalizarse; sin embargo, al encontrarse trabajando en Superbanco, tanto ella como sus compañeros se enfrentaron a situaciones que los llevaron a hacerlo, puesto que

Nosotros trabajábamos de lunes a sábado. Pero de lunes a viernes era un horario completo. Entrábamos a las 7:30 de la mañana; el sábado, teníamos que ir supuestamente a cobro de cartera que era más o menos como de 8 o 9 de la mañana hasta las 12 del día, 1 de la tarde. Aunque nos reconocían el pago, las horas extras, pero pues igual de todas formas era un momento que tu no querías [ir], que tú ya estabas cansada con tanto. Además, que era super extenuante, porque tu sabías a qué horas entrabas, pero no a qué horas salías. (Entrevista realizada a Nidia, 23 de julio de 2018).

Ante esta situación, Nidia y sus compañeros buscaron la manera de agremiarse y crear un sindicato, por medio del cual reclamar sus derechos laborales. A pesar de los intentos de creación de un sindicato en Superbanco, siempre hubo rechazo por parte de la empresa, incluso cuando “había fraternidad, donde había como la cordialidad, donde a ti te llamaban por tu nombre, si o sea si tu llamabas a recursos humanos sabían quién eras tú”. Con esto, Nidia se refería a que siendo Superbanco un banco pequeño, donde era posible reconocerse entre sí, también había espacio para tomar represalias en cuanto a la organización del sindicato o el hecho de que los empleados se reunieran y agremiaran. Concretamente, Nidia no mencionó cuál o cuáles eran las razones por las cuales el banco no estaba de acuerdo, pero sí qué medidas tomaba frente a la creación del sindicato.

Nidia señaló que en Superbanco se vivía una persecución en vísperas de la creación de un sindicato, pues recuerda un hecho en donde “la gente alcanzó a llegar donde había reuniones y demás. Claro, entonces no sabíamos quien le había comentado a la dirección del banco, si fue directamente del ministerio, si fue alguien dentro de los que había, entonces despidieron a todo el mundo”. Y es que el despido masivo fue una manera de amedrantar a los empleados de iniciar un sindicato, puesto que “llegó un momento en que había despidos

casi que, sistematizados los viernes, entonces nosotros los llamábamos los ‘viernes negros’. Terrible. Entonces cuando a uno lo llamaban uno decía: juepucha, ¿y ahora qué?, ¿quién va a ser?”.

En este orden de ideas, es posible pensar que este tipo de represalias tomadas por Superbanco en aras de evitar la formación de un sindicato constituyen un tipo de violencia no física en contra de los trabajadores y del sindicalismo, puesto que amenaza el derecho al trabajo. Pues como lo señala Mauricio Archila (2012), se deben tener en cuenta otros factores de tipo estructurales y globales en el estudio de la violencia antisindical; además de otros tipos de violencia, factores como “tensiones internas y las pugnas políticas que se viven en el seno de los sindicatos”, entre otras, “se anudan a la dinámica de la violencia” (pág. 132) y complejizan la explicación de la violencia antisindical.

Si bien, la medida tomada por Superbanco no fue de tipo letal contra los trabajadores, sí llegó a vulnerar su derecho al trabajo de manera que ellos tenían miedo de organizarse por la defensa de sus derechos. Nidia me contó que, como consecuencia del rumor de la creación del sindicato “despidieron a todo el mundo. Entonces eso nos sirvió a nosotros como para no volver en la vida a aspirar a hacer un sindicato”. Sin embargo, al grupo de personas que junto a Nidia querían ser parte de un sindicato, la fusión entre Superbanco y el Banco A les dio el impulso, pues “el Banco A tiene una trayectoria con un sindicato”.

No obstante, el hecho de pertenecer al sindicato, no les excluyó de tener obstáculos en su carrera, ya que sufrieron una especie de sabotaje cuando recién llegaron al sindicato del banco A. Así lo recuerda Nidia:

El anterior presidente del sindicato (...) al ver que nosotros salimos elegidos y no éramos de la rueda de él, [que] no nos iba a poner a nosotros dentro de su engranaje y hacer con nosotros lo que él quisiera a su antojo ¿Qué hizo? Hablar con el vicepresidente administrativo a decir que nosotros éramos una célula guerrillera, mejor dicho, dejó nuestros nombres en el piso. Menos mal que en ese momento se dio una cita con el vicepresidente [del banco] y los cuatro elegidos, pues para ir y poner la cara y decir: ‘mire nosotros nos hicimos elegir, por esto y esto y esto, no por nada más ni porque nos queramos tomar el banco ni mucho menos que nosotros seamos guerrilleros’.

A duras penas sabíamos qué era un sindicato. (Entrevista realizada a Nidia, 23 de julio de 2018).

Frente a esta situación, se puede afirmar que lo que se veía como un soporte para ellos, en cuanto a la pertenencia a una organización sindical, empezó convirtiéndose en un reto o una prueba. De esta manera, a pesar de haber entrado al sindicato, el hecho de que los hayan llamado guerrilleros los afectó y optaron por buscar la manera de afrontar esta prueba limpiando su nombre frente al banco y a la organización sindical misma. Así, Nidia y sus compañeros se denominan en su causa como “activistas”, personas que llegaron con la convicción de trabajar por los trabajadores y de esta manera ocupar las posiciones que han alcanzado dentro del sindicato.

Al denominarse activistas, Nidia y sus compañeros le dan un sentido a su causa que se aleja del prototipo del sindicalista asociado a los grupos guerrilleros y ya que ellos querían hacer parte del sindicato y eran los “nuevos” en ese momento, necesitaban limpiar esa imagen negativa que les habían dado. Por eso, el llamarse activistas cambia su reputación a un concepto que se tiene por ser bueno y pacífico.

Por su parte, la trayectoria de Eduardo (52 años) en el sindicato inicia de manera distinta a la de Nidia. En sus palabras Eduardo se refiere a ese momento en que tomó la decisión de unirse al sindicato así:

En una oficina llamada El Greco yo estaba recién ingresado. Allá se acercaron unos compañeros del sindicato. Yo no tenía un amplio conocimiento de lo que era el sindicato del banco A y ellos llegaron allá a elegir un trabajador como delegado a una asamblea seccional de Bogotá. (...) Si yo me afiliaba al sindicato, entonces eso quería decir que ellos podían tener un delegado en esa sucursal [en El Greco]. Ellos me comentan y yo les digo: ‘bueno, listo. yo me afilio al sindicato, aunque yo hasta ahora estoy en periodo de prueba’. Yo estaba en periodo de prueba en ese momento y les dije que no podían pasar esa afiliación porque me podían despedir. Y ahí sí, sin justa causa ni nada. Entonces ellos dijeron que no había ningún problema, que lo único que hacían era recoger la afiliación para que esa oficina tuviera derecho a un delegado que los representara en la asamblea seccional (Entrevista realizada a Eduardo, 23 de julio de 2018).

Y así inició la trayectoria sindical de Eduardo en el Banco A. Cabe mencionar que el día de la entrevista coincidió con el mitin al que los acompañé en el centro de la ciudad. Luego de ello, nos fuimos a ACEB de vuelta y Eduardo me brindó tiempo en su oficina para la entrevista. Allí, una vez instalados empezamos a hablar de sus inicios en el sindicato y cómo llegó a participar en él. Por lo tanto, cuando mencionó que se había afiliado al sindicato en periodo de prueba de su cargo en el banco, prácticamente no hacía parte del sindicato sino hasta

Después de cuatro, cinco años, entonces se da la oportunidad de que yo llegara aquí al sindicato y por permisos de cinco días. Entonces, yo venía y trabajaba aquí cinco días y el resto de los días del mes los trabajaba en el banco. Así fue como yo inicié en la práctica sindical, en la vida sindical (Entrevista realizada a Eduardo, 23 de julio de 2018).

Trabajo. Concepto objetivo-subjetivo

Los permisos a los que Eduardo hace referencia son unas licencias otorgadas por el sindicato y establecidas en la convención colectiva pactada en las negociaciones. Como explicó, “son para que los dirigentes [sindicales] utilicen esos permisos para hacer actividad sindical”. A su vez, la acción sindical comprende actividades como afiliaciones, reuniones, mítines, entre otras. Dichos permisos son variables en cuanto al periodo de tiempo que comprenden, puesto que “hay personas que tienen cinco días, hay personas que tienen diez días, como hay otras que tienen 20” (Entrevista a Eduardo, 23 de julio de 2018). En el caso de mis entrevistados, ellos poseen un permiso permanente por ser dirigentes, ya que se entiende la importancia de su papel en la organización sindical. No obstante, como lo menciona Eduardo,

Si a mí el sindicato me llega a quitar el permiso sindical, mi cargo es cajero; pues, yo voy y hago el cargo de cajero. Nidia García creo que era asesora, ella va y desarrolla el cargo de asesora. Y los compañeros que están aquí, pues van y desempeñan los cargos a los que están asignados (Entrevista realizada a Eduardo, 23 de julio de 2018).

Por su parte, Nidia, quien también goza del permiso sindical, no lo tiene permanente como Eduardo, sino que se le otorgaron 15 días de permiso, al momento de la entrevista. Y

cuando no funge como líder sindical, “cumpló con el horario, con las políticas. Si tengo 45 minutos y todos tienen 45 minutos [de almuerzo], almorzamos en 45 minutos”. Porque como ella lo menciona:

Simplemente, no porque yo sea del sindicato me voy a poner de ruana la empresa. No, tampoco. Es como de pronto la gente, muchas veces malinterpreta ese tipo de cosas. ‘Ah no, porque como yo ostento un fuero, puedo pararme en las pestañas’. No, resulta que no. Tú no te puedes parar en las pestañas, porque resulta que tú también, ante todo eres empleado (Entrevista a Nidia, 23 de julio de 2018).

Antes de empezar a hablar sobre trabajo, hay que tener en cuenta que el concepto ha venido cambiando dentro de las ciencias sociales; por esto, es importante especificar cuál será la definición con la que se analizará la actividad laboral de Nidia y Eduardo. Como lo menciona Enrique De la Garza en el *Tratado latinoamericano de sociología del trabajo* (2000), el concepto del trabajo se ha venido transformando, puesto que “el ámbito del trabajo que interesa ha cambiado desde el siglo pasado” (pág. 768). De la Garza enfatiza en este cambio, ya que se opone a la afirmación que el trabajo ha desaparecido, sino que más bien ha sufrido una transformación. Por ejemplo, la escisión de los vínculos del trabajo y el no trabajo en nuestro contexto actual tienden a romperse cuando la ubicación territorial de la actividad laboral no es precisa y tiende a mezclarse con “otros mundos de vida considerados propios de la reproducción social de los trabajadores” (De la Garza, 2000: 769).

Para los casos de Nidia y Eduardo, ellos ingresaron al banco que los contrató para desarrollar un cargo y funciones específicas por una remuneración salarial en su rol como empleados bancarios -como parte de la dimensión objetiva del trabajo-. Sin embargo, en su rol de sindicalistas no asisten como los demás trabajadores al lugar determinado de trabajo⁸ y, gracias al permiso sindical, no desarrollan esas funciones para las que fueron contratados a menos que el sindicato les retire dicho permiso -dimensión subjetiva del trabajo-⁹.

⁸ Con esto me refiero a la oficina o sucursal del banco, puesto que trabajan en la sede del sindicato.

⁹ En este caso, el trabajo toma una perspectiva subjetiva puesto que los sindicalistas que tienen el permiso sindical no ejecutan las mismas obligaciones que sus compañeros en las sucursales y oficinas del banco; sino que, a pesar de tener el mismo contrato laboral su lugar de trabajo es en las instalaciones del sindicato y sus obligaciones giran en torno a las necesidades del mismo.

Para ellos el trabajo significa promover el sindicato, asesorar trabajadores para que estos puedan tener un ambiente y condiciones laborales dignas, negociar los pliegos de peticiones; en síntesis, ser expertos laborales. Por esta razón, el significado que tiene para ellos el trabajo se caracteriza con la dimensión subjetiva, ya que esta experiencia y conocimiento les brinda reconocimiento y se enmarca en un tipo de labor que no obedece a estándares de oficina como cumplir un horario, sino que se da en condiciones más laxas que ellos voluntariamente eligen respetar o aprovechar a su beneficio. Esto no quiere decir que la dimensión objetiva desaparece, pues Nidia y Eduardo no dejan de ser empleados del banco y reciben su salario de igual manera que sus compañeros que no tienen el permiso sindical.

También, cabe mencionar que, para este autor, la mirada hacia las problemáticas que rodean al trabajo en la actualidad es acerca de la “transformación del significado de qué es trabajar, de los ámbitos privilegiados del trabajar, de los límites entre el trabajo y el no trabajo con la ruptura, para una parte de las ocupaciones, del concepto de jornada de trabajo” (De la Garza, 2000: 769). Dada la posibilidad de amplitud de su definición de trabajo y sus dimensiones objetivas y subjetivas, lo consideré adecuado para explicar la situación de trabajo en que se encuentran mis dos entrevistados.

Proyecto y reconocimiento social. La actividad sindical a la luz del concepto de trabajo.

“Igual, hay una gran ventaja, que, en el Banco A, el sindicalismo ya es una carrera” (Entrevista realizada a Nidia, 23 de julio de 2018).

“El sindicato ha significado para mí, el poder desarrollar, primero que todo un proyecto de vida y lo segundo es, o lo principal, es poderle colaborar a los trabajadores en la orientación de la vida laboral”
(Entrevista realizada a Eduardo, 23 de julio de 2018).

A partir de la subjetividad presente en el concepto de trabajo, esta es experimentada por Nidia y Eduardo a manera “proyecto y reconocimiento social” (De la Garza, 2000: 768), puesto que su actividad sindical está sujeta al reconocimiento y significados que, tanto ellos como otros individuos le otorgan. Por una parte, para Nidia “hay una gran ventaja, que, en el banco A, el sindicalismo ya es una carrera. (...) y sobre todo ACEB [tiene] 60 años ya de trayectoria”. Dentro de la afirmación de Nidia están presentes, primero la característica de

proyecto en cuanto para ella su actividad sindical es vista como una carrera; y segundo, el sindicato al que pertenece goza de reconocimiento, puesto que

Todos los directivos del banco conocen del sindicato, conocen del sindicalismo y nos conocen a nosotros como organización. Saben que nosotros no somos belicosos, que cuando tenemos que pedir las cosas justamente, cuando tenemos que hacer nuestras protestas también lo hacemos sin excedernos, si tenemos que ir a pegar algunos afiches, los pegamos y nos hacemos escuchar (Entrevista realizada a Nidia, 23 de julio de 2018).

Además, Nidia recalca que en ACEB, esta carrera se da a través de la formación por medio del sindicato como escuela que capacita profesionales en el sindicalismo. De esta manera, también se perpetúa el ejercicio del sindicalismo como una tradición que se maneja al interior del sindicato mismo. Por esta razón, para Eduardo el sindicato es un “proyecto de vida” que dista de la idea de ascender al interior del banco, pues se ha preparado más en la labor sindical que en un puesto dentro de la empresa. No obstante, en algún momento recibió una oferta por parte de sus jefes, pero declinó por el hecho de estar ya comprometido con el sindicato, como él lo comenta. La preferencia y prioridad que Eduardo da al sindicato muestra como la agremiación y sus ideas priman sobre beneficios profesionales individuales. Es un caso muy interesante porque demuestra cómo Eduardo ha hecho del sindicato un proyecto personal. Bajo el prisma de la sociología de la individuación es relevante mostrar la particularidad de Eduardo quien perpetúa ciertos valores del sindicalismo y convierte su pertenencia a este como uno de sus proyectos individuales en el que el compromiso con el grupo prima y lo fortalece en su singularidad

Muy posiblemente, yo hubiese llegado a ser gerente y de pronto administrar ya en el banco. Sí, porque inclusive cuando yo me metí al sindicato de lleno, los administrativos me llamaron para decirme que tenían algo pensado para mí en unas mejoras, que entonces me mandaban a curso para ser jefe de servicio y bueno, empezando carrera dentro del banco y yo les dije: ‘yo no puedo hacerle eso a mis compañeros, entonces ustedes allá en lo suyo y yo en lo mío’. Así fue y ellos me respetaron ese pensamiento ideológico. Yo no podía después de haber sido del sindicato que yo salía a hacer labor sindical, y después mostrarme como jefe de servicios o jefe de un grupo de gente ahí o de

pronto hasta como gerente (Entrevista realizada a Eduardo, 23 de julio de 2018).

A partir de ese compromiso por continuar su trayectoria laboral en el sindicato, Nidia y Eduardo comparten un mismo horizonte que, a su vez, les sirve de motivación, este es el de ser defensores de los derechos de los trabajadores; a pesar de la opción de carrera dentro del banco que le ofrecieron a Eduardo sus superiores. Por su parte, Nidia tuvo esto claro desde que llegó al banco A, puesto que una experiencia en Superbanco la hizo pensar:

yo en alguna ocasión que tuve un problema, sabía que me iba y listo, me largo y me olvido de esa vaina; pero entonces, no todo el mundo podía tener esa misma visión, ya que, si me voy o me sacan ¿de qué voy a vivir? Entonces nosotros con Ana María [una compañera] dijimos por qué no hacemos parte de esto (Entrevista realizada a Nidia, 23 de julio de 2018).

Principalmente, para Nidia el ver que algunos trabajadores no tienen opciones de abandonar un lugar de trabajo frente a una situación que va en detrimento de su ambiente laboral y sus condiciones de trabajo, la llevó a unirse al sindicato en una entidad diferente. También, este interés de ayudar a otros o más bien de representarlos no es nuevo en ella pues “a mí siempre me dicen: ‘por qué quiere ser abogado de los pobres’, ‘por qué se carga de los problemas de las demás personas’” (Entrevista realizada a Nidia, 23 de julio de 2018). Nidia argumenta cuando le dicen esto: “pues si las demás personas no pueden hablar por sí solas, pues al menos uno puede ayudarles a hablar” (Entrevista realizada a Nidia, 23 de julio de 2018). Este hecho de hablar por otros empleados, lo vio como el principal reto de unirse al sindicato del banco A junto a sus compañeros de Superbanco.

Por otra parte, Eduardo dice que se sintió motivado de continuar y emprender una carrera en el sindicato por la formación que recibió del actual presidente de ACEB. En su caso particular, “el sindicato me ha dado estabilidad y satisfacciones familiares, personales y unas satisfacciones comunes. Que uno le pueda colaborar a un trabajador, esa es una satisfacción común” (Entrevista realizada a Eduardo, 23 de julio de 2018). Por esta razón, el hacer parte del sindicato no solo lo beneficia personalmente, sino que también le da el beneficio de colaborar a los trabajadores y como lo menciona: “al que le gusta, le sabe. Por lo menos, a mí me gusta, y vuelvo y digo a mí lo que más satisfacción me da es que yo pueda colaborarle al trabajador” (Entrevista realizada a Eduardo, 23 de julio de 2018).

De hecho, ser expertos en el área laboral ha sido uno de sus soportes, ya que ha impulsado el reconocimiento social particular de cada uno. Tanto Nidia como Eduardo ostentan posiciones importantes dentro de la organización sindical, pues hacen parte de las directivas de ACEB seccional Bogotá. Los años de experiencia y el conocimiento que han adquirido en el sindicato, los han convertido en expertos de la situación laboral de los trabajadores bancarios; tanto así que han llegado a ser consultados incluso por gerentes del banco, dicen. Es por esto que Eduardo ha procurado mantener una buena relación con el personal del banco, sin importar el cargo, pues “hay que tener buena relación con todo el mundo, porque todos somos trabajadores. Si estamos en el banco es porque todos somos trabajadores”.

Eduardo no desconoce que en el momento en que debe asistir a unos descargos se enfrenta a una situación en la que un empleado es citado y “no es para premiarlo ni para felicitarlo, es porque cometió una falencia en el desarrollo de sus funciones” (Entrevista realizada a Eduardo, 23 de julio de 2018). De esta manera, explica que optó por establecer buenas relaciones con los “administrativos del banco” y así, evitar que unos descargos se convirtieran en un asunto “personal” entre las partes. Eduardo añade que el estar en el sindicato les hace tener “poder” y por esa razón, las personas del banco los respetan en su oficio, especialmente cuando los buscan los gerentes para una asesoría en un tema laboral. Ciertamente, cuando Eduardo se refiere a “poder” hace énfasis en ser la voz de los trabajadores y tener la habilidad de llevar situaciones y quejas a los oídos de los gerentes del banco.

Otro aspecto que deben cuidar tiene que ver con el desarrollo de la actividad sindical, ya el sindicato no les demanda un horario fijo o de oficina para el desarrollo de sus responsabilidades como sindicalistas. Por esta razón, como Eduardo lo manifiesta,

Nosotros no tenemos horario, pero sí la actividad nos demanda mucho tiempo. (...) Nosotros ya no somos trabajadores normales, nosotros somos dirigentes. Y como dirigentes tenemos que estar todo el tiempo ahí. Porque si un trabajador nos llama a las diez de la noche, pues toca contestarle, muy seguramente está en dificultades. Aquí por lo menos a veces vienen en la mañana compañeros a las seis, seis y media; vienen porque ya saben que estamos aquí (Entrevista realizada a Eduardo, 23 de julio de 2018).

Esto quiere decir, que en la medida en que el sindicato tenga buena reputación y logre resultados efectivos en favor de los trabajadores, estos sentirán confianza en la organización, puesto que “en la medida en que nosotros salvemos a los trabajadores, pues mucho mejor para el sindicato. No para el dirigente como tal, sino para el sindicato” (ídem). En este orden de ideas, se consideraría que una buena reputación favorece a todas las partes, ya que “los trabajadores van a confiar más en su sindicato, porque ven en él, una voz de aliento para las dificultades que se les presentan en el diario vivir allá en sus puestos de trabajo” (ídem); y al beneficiar al “buen trabajador” con la permanencia en su puesto de trabajo, se beneficia la empresa y, a su vez, el nombre sindicato.

Es así como la reputación de la organización sindical y sus miembros, entendida como la dimensión subjetiva del trabajo, es importante para ser un soporte de los trabajadores. De igual manera, este soporte también beneficia la dimensión objetiva del trabajo, puesto que al negociar mejoras laborales como los salarios, las prestaciones y demás condiciones que permiten el desarrollo de sus actividades, con la empresa se procura que esta dimensión no se vea afectada. Ya que, de esta, los trabajadores obtienen una retribución monetaria y en especie por su fuerza de trabajo.

Sindicatos, izquierda y guerrillas

A pesar de coincidir en el respeto y el diálogo como rasgos propios de su sindicato y de ser expertos en la defensa de los derechos laborales, Eduardo y Nidia manifestaron que en alguna ocasión les han relacionado con las guerrillas del país o de tener nexos con ellas. De hecho, estos dos actores han estado relacionados porque como lo afirman Valencia y Celis (2013) los sindicatos, las guerrillas y algunos partidos políticos “confluyeron en consignas”¹⁰ similares (p. 15). Por lo tanto, esta confluencia conllevó a que las guerrillas sirvieran de soporte en algunas protestas laborales¹¹ y, en ocasiones, presionaran con las armas a empresarios; y por el lado de los sindicatos, que estos acompañaran esfuerzos de negociación

¹⁰ Tales consignas fueron: “la ‘apertura democrática’, la ‘necesidad de una Asamblea Nacional Constituyente’, la ‘nacionalización del petróleo’ y la ‘articulación de los maestros a la lucha por una educación liberadora (...)” (Valencia y Celis, 2013: 15).

¹¹ Recordemos el apoyo a “organizaciones políticas legales como la Unión Patriótica (UP), A Luchar y el Frente Popular (FP)” (Valencia & Celis, 2013: 15). También, es importante recordar la confluencia de grupos paramilitares con “dirigentes políticos, líderes empresariales y una diversidad de agentes del Estado” (Valencia & Celis, 2013: 16) con el propósito de establecer su poder local y ejecutar su influencia en el poder nacional. De esta manera, hicieron uso de las armas en contra de dirigentes sindicales que incursionaban en la política o que “radicalizaban sus aspiraciones laborales” (Valencia & Celis, 2013: 16).

y algunas movilizaciones de las guerrillas (Valencia & Celis, 2013). Por ende, las acciones que realizan los sindicalistas se han visto enmarcadas por ese contexto que los llevó a coincidir en sus luchas con grupos guerrilleros.

No obstante, Eduardo y Nidia tienen sus puntos de vista al respecto, ya que esta identificación con las guerrillas y también con partidos políticos de izquierda ha afectado su reconocimiento social. Por consiguiente, las razones por las que los identifican con las guerrillas y sectores políticos de izquierda son: la manera en la que hablan frente a otros, sus formas de protestar y su opinión política. En consecuencia, el hecho de alzar la voz para hacer una reclamación o denunciar una situación que parece injusta incomoda a las personas e inmediatamente genera reacciones y comentarios, pues como Nidia lo explica:

A ninguno le gusta, pues que la gente empiece a hablar duro. Tampoco a la gente le gusta que llegue uno a una sucursal: “¡abajo los represivos!”. Entonces, por aquello de que estamos defendiendo los derechos de los trabajadores, por el solo hecho de decir somos personas del pueblo, estamos defendiendo los derechos de los trabajadores, entonces a tí ya te dicen es que tú eres una sindicalista, porque tú eres una revoltosa... Uno ya como sindicalista ya eres guerrillera porque eres revoltosa. Entonces más o menos estás dentro del prototipo de guerrillero” (Entrevista realizada a Nidia, 23 de julio de 2018).

Con respecto a lo dicho por Nidia, dentro de los actores que protagonizan las protestas que existen y se han presentado en Colombia, el “mundo sindical” (p. 184) ha aportado el mayor número de participación en movilizaciones (Archila, 2005). Ante esto, es importante considerar que las formas de protesta por parte de organizaciones sindicales y de otros movimientos sociales van a tener una respuesta de otros actores. No obstante, esta reacción va a depender de la manera en que la que estas acciones se desarrollen, puesto que “no es lo mismo una huelga que una pedrea, aunque una y otra en últimas terminan generando costos, incluso para los agentes ajenos al conflicto” (Archila, 2005:160).

Por su parte, Eduardo menciona que “las herramientas que tienen los trabajadores son: la protesta y las movilizaciones. Porque de resto, nada más”. También contextualiza que cuando “estaba en pleno furor la guerrilla, entonces, a los dirigentes sindicales los relacionaban con la política de la izquierda. Al relacionarnos, entonces a nosotros nos

gritaban: “¡guerrilleros! ¡No sé qué, sí sé cuándo!”. Por el hecho de protestar”. Aclara que ellos, como organización, nunca han pertenecido a ningún grupo armado, aunque “no faltarán donde existan organizaciones donde haya compañeros que tienen su afiliación política” (Entrevista realizada a Eduardo, 23 de julio de 2018).

Cabe recordar, que dentro de las formas de protesta que se han desarrollado en el país, se encuentran: los “paros o huelgas; movilizaciones como tales; invasiones de predios rurales y urbanos; tomas de instalaciones o bloqueos de vías públicas sin que constituyan paro; y disturbios, que son aquellas confrontaciones sociales con las autoridades, como pedreas, asonadas o motines” (Archila, 2005: 159-160). Por parte de ACEB, “lo que nosotros hacemos son protestas y movilizaciones pacíficas” (Entrevista realizada a Eduardo, 23 de julio de 2018). Enfatizando en esto último, esta organización sindical busca evitar las confrontaciones con la fuerza pública y otros actores que puedan intervenir; sin embargo, esto no impide que se manifiesten en contra de una política que afecte a los trabajadores en el país, medidas que emplee el banco que resulten negativas o el desarrollo de una negociación.

Formas de manifestarse

“El privilegio de una forma de protesta sobre otra por parte de los actores se debe más a la coyuntura que viven y a la manera como el adversario y las fuerzas estatales responden a las demandas”.

(Archila, 2005: 160).

Como parte de esta monografía, me propuse analizar y conocer las actividades que realizan tanto sindicalistas como los afiliados al pacto colectivo. Por eso, a través de la CGT y de Gabriel Pérez participé de la marcha del día del trabajo de 2018. Para este evento hay una gran organización, pues desde que llegué pude ver que se encargaban de la alimentación de todos los participantes ofreciendo tamales y chocolate con pan y queso. Muchos de los participantes estaban acompañados por sus esposos, esposas e hijos. Ya casi todos estaban uniformados con los petos y gorras color verde neón con el logotipo de la CGT estampado en ambas prendas. Poco a poco fueron llegando carros que llevarían a algunas personas del sindicato hasta el punto de encuentro en el centro de Bogotá, mientras que los demás llegaron a pie, ya que llevaban pancartas y banderines. Otros carros transportaban bafles, otros banderines, cajas con gorras y petos.

Por mi parte, salí acompañada de Gabriel, mi mamá e Isabel, empleada de la CGT. Nos separamos del grupo que iba a pie y tomamos un taxi hasta la calle 19 con carrera 8. Mientras íbamos al punto de encuentro, le pregunté a Gabriel si este año las personas asistían menos a la marcha, a lo que él afirmó que sí. Por ejemplo, que mirara desde donde iba a empezar la marcha esta vez, puesto que en años anteriores esta iniciaba antes de llegar al centro de Bogotá.

Después de llegar al lugar de encuentro, empecé a hablar con algunos de los participantes de la marcha del 1° de mayo acerca de su opinión de las marchas en general, sus motivaciones para asistir, cuáles eran las consignas de ese año y de qué manera estas los afectan en su en su trayectoria laboral y sindical. Al inicio, lograr esto fue un poco difícil, ya que todos se encontraban en los preparativos de la marcha armando los banderines, delegando las personas que los iban a llevar, organizando la manera en que estos iban a estar distribuidos y saludando compañeros de sindicatos afilados a la confederación. Ante esto, empecé a ayudar con el armado de los banderines y así fue como empecé a hablar con las personas que estaban conmigo. Inicialmente, del armado de los banderines y después de sus propias opiniones.

Una de las personas a la que pude acercarme rápidamente, fue Isabel. Esto sucedió en la intersección de la calle 19 con carrera séptima, donde un grupo de personas de distintos sindicatos, la mayoría miembros de la CGT, nos encontrábamos obstaculizando el paso del transporte de buses, taxis, motos y particulares. Desde esta esquina, ya empecé a escuchar con mayor nitidez las arengas acompañadas de pitos, vuvuzelas y tambores, en las que se escuchaba: “¡Viva la unidad de la clase obrera!, ¡Viva, viva, viva!”, “¡Viva los sindicatos consecuentes con los derechos de los trabajadores!, ¡Viva, viva, viva!”.

Volviendo a Isabel, le pregunté sobre quiénes son los que vienen normalmente a las marchas, ella me responde: “Todos. Yo como llevo 3 meses...”. En ese momento, interviene Rosalba, también de la CGT, diciendo: “a sumercé le toca o le toca”. En medio de risas, le pregunté a Isabel si ya había venido en otra ocasión, a lo que respondió que no. También le pregunté a Rosalba, quien respondió que “sí, yo ya los he acompañado, con esta, son como cuatro veces. (...) Pero, pues chévere, viene uno y camina un rato. Por ejemplo, llegamos a las 8 allá y había desayuno, desayunamos. Antes daban almuerzo”.

Dada su experiencia en varias marchas, le pregunté qué tanto han cambiado, ella me respondió: “Bueno, antes las marchas eran más retiradas. Empezaban más antes de la calle

26. Entonces, mira ya dónde empezamos, desde la 19”. Con respecto a la cantidad de participantes, Rosalba me comenta que es más poca, pues según ella, eso depende de las “entidades”. Aunque le parece que ahora es mejor, ya que antes se unía “mucho chino malo. Por eso venía tanto policía”. No obstante, también piensa que “estas marchas no es que funcionen mucho”, porque “el gobierno está mirando... Nosotros gritamos y hacemos bulla. La voz del pueblo. Y ahí quedó”.

Ante esto, al hacer una revisión histórica de las formas de protesta en Colombia, nada más para el periodo de 1958 a 1990 comparado con otros países latinoamericanos como Brasil, Chile, México con “clases obreras más numerosas y mejor organizadas que la nuestra” (p. 174), el número de huelgas por año fue de 65 apenas pasando a Venezuela por un dígito (Archila, 2005). Nidia y Eduardo comentan que el acercamiento del sindicato al banco ha sido en términos pacíficos, aunque el sector bancario ha protagonizado protestas que distan de los mecanismos actualmente utilizados por ACEB.

Uno de ellos, fue la huelga de hambre durante el paro de bancarios en el 76, el cual ya se estaba disolviendo. Por esta razón, “dirigentes sindicales del Banco Popular y el BCH iniciaron una huelga de hambre en frente de las oficinas principales de las entidades bancarias en Bogotá” (Archila, 2005: 164). Aun así, fueron desalojados y se trasladaron a la iglesia de San Francisco y luego ocuparon ocho iglesias más en el país. Con esto lograron retomar la atención sobre el conflicto, pero este acto terminó con 520 personas despedidas, pérdidas de salarios por tres meses y ningún tipo de reivindicación (ibíd., 2005).

De una manera más creativa, a mediados de 1967, empleados bancarios acudieron a su lugar de trabajo mal vestidos con la finalidad de visibilizar su precaria situación económica y acelerar el proceso de negociación de un pliego de peticiones. Otra manifestación que tuvo lugar tres años después, fue la de no hablar al público por 20 minutos durante las horas de mayor congestión, esta se denominó la “huelga del silencio” (Archila, 2005). No obstante, la manifestación que pude evidenciar fue el mitin; este tuvo lugar en dos oficinas del Banco A en el centro de Bogotá el día 23 de julio de 2018.

En efecto, los mítines se pueden considerar como otra forma de protesta que retoma muchas características de las otras formas ya mencionadas, puesto que no es posible encasillarlos como una invasión o una huelga. Son, por su parte, intervenciones a manera de reunión con un discurso de carácter político; con estas se busca informar tanto a los empleados de las oficinas como al público en general del proceso de una negociación de

pliego de peticiones y algunas decisiones del contexto político nacional que los afectan como trabajadores.

Antes de realizar el mitin, ya había terminado la entrevista a Nidia y fue precisamente ella, quien me preguntó si quería ir con ellos al mitin, a lo cual, por supuesto dije que sí. De esta manera, salimos junto con Eduardo en un taxi hacia el centro de la ciudad; mientras llegábamos, nos fuimos hablando sobre el pacto colectivo y otros sindicatos del sector bancario. Al llegar al centro, nos bajamos en una calle de la carrera 5 con calle 15, cerca al parque Santander y caminamos hacia la sucursal del banco, ubicada en este parque. La oficina a la que entramos es una de las más grandes, ya que cuenta con dos pisos y varios cubículos en los que se ubican cajeros y asesores financieros. En esta oficina, nos encontramos con dos compañeros más de Eduardo y Nidia; uno de ellos cuenta con experiencia como sindicalista de otra entidad financiera y hace parte de la junta directiva de ACEB; y la segunda, trabajadora de otra entidad financiera, estaba aprovechando un permiso sindical para experimentar la actividad sindical.

Ellos iniciaron pasando por el puesto de cada trabajador, saludándolos con un apretón de manos. Muchos de los empleados ya los conocían e inclusive les preguntaban por asuntos laborales de cada uno. Seguidamente, los cuatro se distribuyeron por la oficina y Nidia empezó saludando a los empleados de la oficina y a la clientela identificándose como ACEB. Luego, procedió a presentar con nombre, apellido y la entidad bancaria a la que pertenecen a cada una de las tres personas que la acompañaban. Después, alzando el tono de su voz, Nidia introdujo el tema de interés: la “negociación colectiva”, en pro de sus “derechos laborales”.

Posteriormente, Nidia le cedió la palabra a Eduardo, quien adelantó detalles de la negociación laboral, como la fecha en la que se estableció la mesa de negociación y los días de la semana en que se están llevando a cabo las reuniones, entre 9 de la mañana a 1 de la tarde. También, contó el proceso inicial de la negociación, ya que la semana anterior, el lunes, presentaron el pliego de peticiones al banco; el miércoles se le dio lectura al pliego de peticiones; y el jueves, presentaron un estudio del sistema financiero en Colombia, con el apoyo de la Escuela Nacional Sindical (ENS).

Primero, Eduardo mencionó que el banco, el día de mañana llevará un grupo de especialistas que expondrán una serie de estadísticas y pruebas en las que el banco dice encontrarse en dificultades económicas. No obstante, ACEB se va a apoyar en el estudio de la

ENS con el fin de refutar esa afirmación; pues, como Eduardo dijo: “cada uno hace su exposición a conveniencia” y según él, el banco no ha mostrado las cifras reales de utilidades. Segundo, también se refirió a las diferencias de tasas de intereses entre “grandes empresarios” y “cuentahabientes del común”; ya que a los empresarios lo que se les cobra no sube del 8% y a los clientes regulares se les ha llegado a cobrar hasta el 24%. De ahí que haya resaltado grandes diferencias que afectan a los clientes y de alguna manera, los incluye en el discurso del sindicato.

Otro de los aspectos que Eduardo señaló en su discurso, tuvo que ver con las reformas a las indemnizaciones de los trabajadores y una posible reforma pensional y laboral durante el periodo de Álvaro Uribe en el senado y de la bancada del partido Centro Democrático en la comisión séptima del Senado¹². Eduardo hizo énfasis también en el contrato sindical¹³ que Uribe defendió durante su segundo periodo presidencial, como una manera de “modernizar” el sindicalismo. Así mismo, criticó la decisión del nuevo gobierno de elegir a Guillermo Botero como ministro de defensa, ya que este planea penalizar la protesta.

Para Nidia y Eduardo las formas en las que su sindicato se manifiesta¹⁴, dista según ellos, de otros sindicatos y organizaciones, ya que sostienen que el diálogo es su rasgo diferenciador. Por ejemplo, Nidia afirma que ellos tienen “más acercamiento al diálogo” y es así como “podemos lograr las cosas mucho más fáciles que irnos a pintar una pared, cuando hoy en día [no] estamos en el sindicalismo de hace 30, 40 años que la gente encapuchada pintaban las paredes y hacían lo que quisiera” (Entrevista a Nidia, 23 de julio de 2018). Ella considera que, como todo en la actualidad, el sindicalismo ha cambiado. Por esta razón, cuando Nidia habla del sindicalismo actual, se refiere a “llevar la fiesta en paz”, puesto que es posible entablar un diálogo con el empleador y conciliar.

¹² Esta comisión es la encargada de: estatuto del servidor público y trabajador particular; régimen salarial y prestacional del servidor público; organizaciones sindicales; sociedades de auxilio mutuo; seguridad social; cajas de previsión social; fondos de prestaciones; carrera administrativa; servicio civil; recreación; deportes; salud; organizaciones comunitarias; vivienda; economía solidaria; asuntos de la mujer y de la familia (Congreso de la República de Colombia, 2019).

¹³ Un contrato sindical es una figura legal que está consagrada en el Código Sustantivo del Trabajo y es aquel “contrato celebrado por uno o varios sindicatos de trabajadores con uno o varios patronos o sindicatos patronales para la prestación de servicios o la ejecución de una obra por medio de sus afiliados” (ENS, 2019). Sin duda el contrato sindical es una modalidad que no solo vulnera el derecho de asociación, sino que también niega la posibilidad de la negociación colectiva y del derecho de la huelga” (idem).

¹⁴ Dichas manifestaciones son, por ejemplo: mítines, huelgas e inclusive las mismas negociaciones.

Por su parte, Eduardo consiente que tanto el diálogo como el respeto son fundamentales para lograr resultados que beneficien a los trabajadores y que ACEB como organización sindical procura eso: “eso es ACEB, velar por los derechos de los trabajadores” (Entrevista a Eduardo, 23 de julio de 2018). También agrega que “las organizaciones sindicales están, en su filosofía, diseñadas para colaborarle al crecimiento de la empresa y para tratar por todos los medios de que no se le vulneren los mínimos derechos a los trabajadores”. De esta manera, Eduardo reconoce la importancia de la empresa para el ejercicio de su labor sindical, ya que “si no hay empresa no habrá sindicato ni habrá trabajadores” (Entrevista a Eduardo, 23 de julio de 2018); por supuesto, sin dejar de lado que la principal consigna es la de defender los derechos de los trabajadores.

En este sentido, a través de las maneras de manifestarse como las marchas, los mítines y las huelgas es como se pueden conocer las pruebas a las que se enfrentan los sindicatos y los trabajadores bancarios en este caso. Por lo tanto, no es de extrañar que estas prácticas sean estigmatizadas por los empresarios, sectores políticos a los que no les convienen estas arengas y la opinión pública en general, ya sea relacionando a quienes protestan con grupos guerrilleros o como unos “revoltosos”. Aun así, aunque no se logre llamar la atención de otros actores durante una marcha del día del trabajo o un mitin, estos mecanismos son un ruido que molesta y que para algunos no es conveniente que sea escuchado y puesto en discusión.

Soportes y pruebas

“Si ustedes le ‘tocan’ los soportes a alguien, es probable que el mundo, ‘su mundo’, se desestabilice”

(Martuccelli, 2006: 36).

Ahora, para finalizar este capítulo me propongo analizar los apartados anteriores con base en las nociones de soportes y pruebas en la sociología de la individuación de Martuccelli. La finalidad de los soportes y pruebas es la de determinar en qué momentos de la trayectoria de los entrevistados el sindicato ha significado un soporte, es decir, cómo Eduardo y Nidia han podido “soportar al mundo”. De otra parte, entender de qué manera el sindicato ha representado una prueba. Es importante destacar, que estas dos nociones no son explícitamente representadas por los entrevistados, sino que es el investigador quien las

cataloga y determina como tal, entendiendo el contexto del sindicato y las trayectorias laborales de los entrevistados.

Las organizaciones sindicales, a primera vista, han sido un soporte que hasta la actualidad ha procurado hacer más llevadera la vida de los trabajadores y una oportunidad de participar en la sociedad. Para Nidia y Eduardo, no ha sido diferente, puesto que la motivación de uno de ellos fue, precisamente, las condiciones laborales en las que se encontraban los trabajadores de la empresa y la imposibilidad de poderse defender frente a sus jefes sin ser despedidos. Por esta razón, para Nidia y sus compañeros de Superbanco, fue importante llegar al sindicato del Banco A, ya que era necesario afiliarse, ser representados y ver reflejado el cambio de sus condiciones laborales. Por consiguiente, el sindicato fue un soporte en como ella y sus compañeros de Superbanco se sintieron al hacer parte de él, puesto que

Nosotros llegamos y llegamos fuertemente, pues porque la mayoría de la gente era Superbanco, [para] la mayoría era nuevo lo del sindicato, era nuevo como que estuviéramos sueltos un fin de semana, como que la sensación de la libertad y vamos a mirar todo lo que teníamos reprimido como lo podíamos canalizar a través de sacar elegidos a nuestros compañeros que nos representaran (Entrevista realizada a Nidia, 23 de julio de 2018).

Para Eduardo, la mayor satisfacción de su labor como sindicalista ha sido la de negociar los pliegos de peticiones con el banco, puesto que considera que los beneficios que se obtienen se dan en doble vía, ya que los sindicalistas también son trabajadores del banco. De esta manera,

Los beneficios que se obtienen son beneficios comunes. Si tú estás en la empresa banco A y yo también estoy en la empresa banco A, lo que se consiga en una negociación de pliego de peticiones que se plasma en la convención, a quién beneficia: a los dos. Entonces, es un beneficio común (Entrevista realizada a Eduardo, 23 de julio de 2018).

En este orden de ideas, al poner en perspectiva las motivaciones de Nidia y Eduardo estas conciben que su trabajo en el sindicato sea hacer de este un soporte para otros, como lo fue para ellos en sus trayectorias laborales. Por lo tanto, todos los trabajadores afiliados al sindicato se soportan con esta organización; sin embargo, no todos los afiliados terminan

involucrándose como Nidia y Eduardo, quienes ya ocupan una posición dentro de la organización. Ejemplo de esto, es lo que Eduardo mencionó al preguntarle por las personas que integran el sindicato al que él pertenece: “los que llegamos aquí no llegamos por la misma vía. Algunos llegamos porque nos gusta y hacemos nuestra labor y otros llegan producto de algún malentendido que tuvieron con su jefe y buscaron refugio en su sindicato” (Entrevista realizada a Eduardo, 23 de julio de 2018).

En consecuencia, la necesidad de un sindicato y su posterior acercamiento a esta organización los convirtió en expertos laborales. Esto indica que pasaron a ser parte de su soporte y allí han conseguido el reconocimiento no solo de trabajadores sino también de gerentes. A su vez, esto ha derivado en iniciar una carrera diferente a la que pudieron aspirar dentro del banco. Esta carrera, es la sindical. En cuanto a esto, Nidia y Eduardo han sabido aprovechar su experiencia y conocimientos para ascender dentro de la organización.

Aunque, existen soportes, como en este caso lo son el reconocimiento social como expertos, las motivaciones de Eduardo y Nidia y el sindicato en sí mismo, también sobresalen las pruebas. Estas se definen como “desafíos históricos, socialmente producidos, culturalmente representados, desigualmente distribuidos que los individuos están obligados a enfrentar en el seno de un proceso estructural de individuación” (Martuccelli, 2012: 76). A partir de esta definición es posible inferir que la misma diferenciación entre individuos de un mismo colectivo también está atravesada por pruebas estructurales. Pues, si bien, Nidia y Eduardo hacen parte del sindicato, como muchos otros, experimentan ciertos desafíos de manera particular.

A este respecto, el hecho mismo de estar en el sindicato¹⁵ les ha traído experiencias personales negativas. Una de estas experiencias es la de ser identificados con grupos guerrilleros. Como Nidia y Eduardo lo dijeron en sus entrevistas, el hecho de protestar, alzar la voz y ser sindicalista hace que en ocasiones se les relacione con estos grupos subversivos o con sectores de izquierda con los que algunos sindicatos estuvieron involucrados antes de la reforma a la constitución política en 1991. Generalmente quienes les han atribuido esto son personas ajenas al sindicato; sin embargo, Nidia recibió este tipo de acusación de un miembro del sindicato del Banco A cuando llegaron del banco Superbanco. Así lo cuenta:

¹⁵ A pesar de ser un soporte.

El anterior presidente del sindicato, al ver que nosotros salimos elegidos y no éramos de la rueda de él, no nos iba a poner a nosotros dentro de su engranaje y hacer con nosotros lo que él quisiera a su antojo ¿Qué hizo? Hablar con el vicepresidente administrativo a decir que nosotros éramos una célula guerrillera. Menos mal que en ese instante se dio una cita con el vicepresidente y los cuatro elegidos, pues para ir y poner la cara y decir: mire nosotros nos hicimos elegir, por esto y esto y esto, no por nada más ni porque nos queramos tomar el banco ni mucho menos que nosotros seamos guerrilleros. A duras penas sabíamos qué era un sindicato. (Entrevista realizada a Nidia, 23 de julio de 2018).

A pesar de esta situación, Eduardo considera que estas acusaciones de ser simpatizantes e inclusive militantes de algún grupo guerrillero son “una forma de estigmatizar a aquel que no está de acuerdo con ciertas cosas (...) entonces lo consideran como si fuera de izquierda. Y resulta que no todos somos de izquierda”. Por consiguiente, alrededor de su trayectoria sindical pruebas de carácter societal¹⁶ como esta se han construido afectándolos de manera particular y en momentos diferentes. Así como a Nidia esta prueba se le presentó al momento de unirse al sindicato y a Eduardo en un momento no especificado, es posible decir que “los individuos están cada vez más confrontados a un conjunto común de desafíos” (Martucelli, 2012: 76).

En consecuencia, además del sindicato, otra situación que conlleva pruebas en la trayectoria de Eduardo y Nidia es el trabajo tanto en su dimensión subjetiva como en su dimensión objetiva. En efecto, al pertenecer al sindicato y más en su posición de dirigentes, les hace difícil seguir una carrera en el banco, pues como Eduardo lo dice,

Cuando uno se mete al sindicato, el empleador ya no lo va a tener en cuenta. O sea, hay un veto por parte de los empleadores, porque ellos dicen si hoy el tipo es del sindicato y yo le doy unos ascensos, de aquí a mañana no le puedo decir nada porque dice: “no, pues me regreso al sindicato” (Entrevista realizada a Eduardo, 23 de julio de 2018).

¹⁶ Estas confrontadas a las experiencias personales como articulación analítica de las pruebas en una sociología del individuo.

Así, al verse vetados por la empresa para ascender a una posición dentro del banco, se afecta al trabajo en su dimensión objetiva, porque no pueden aspirar a obtener un salario mayor al que reciben por el cargo al que fueron contratados cuando ingresaron al sindicato. Por otra parte, en su dimensión subjetiva el hecho de pertenecer al sindicato los hace menos elegibles para un cargo dentro del banco, a pesar de poder hacerlo dentro del sindicato. Esto se debe a que, no desarrollan su experiencia y habilidades como cajeros, analistas o asesores. También, porque su posición como sindicalistas les significa ser reconocidos como defensores de los trabajadores y si ascendieran dentro del banco, podrían llegar a ser “personal de confianza”, puesto que,

el hecho de que yo venga a ocupar un cargo dentro de la organización, eso no me exime de tener aspiraciones como trabajador. Pero yo sí tengo que diferenciar eso (...). Porque qué tal el que lo nombren gerente y queriendo aspirar a estar en el sindicato; eso no es posible. Cuando yo llego a ostentar un cargo de dirección, la norma lo que dice es: como yo soy personal de manejo y confianza, yo no puedo pertenecer a la organización de los trabajadores (Entrevista realizada a Eduardo, 23 de julio de 2018).

Por lo tanto, un trabajador que tenga un cargo de personal de confianza y manejo no puede formar parte de la junta directiva ni ser designados funcionarios de una organización sindical, ya que representan al empleador frente a los trabajadores (artículo 389, Código Sustantivo del Trabajo). Sin embargo, ser personal de confianza y manejo, no hace de un trabajador diferente a un ciudadano y, por ende, puede buscar sindicalizarse, ya que es ante todo un derecho fundamental. Por lo tanto, no es común que un trabajador de dirección, confianza y manejo se afilie y, si se afilia, se anularía la elección de alguno de estos trabajadores a la junta directiva o como representante.

En síntesis, en el sindicalismo Nidia y Eduardo han encontrado posibilidades de carrera y ascenso personal en sus trayectorias laborales. Sumado a esto, las motivaciones iniciales de unirse fueron las de lograr una mejoría en su ámbito laboral empezando por sus propias necesidades y las de sus compañeros. Ahora que están activos en el sindicato, sus motivaciones, aparte de las de hacerse a una carrera sindical en su trayectoria laboral, son las de ayudar a otros a mejorar sus condiciones laborales. Aquí es cuando el concepto de trabajo adquiere una dimensión subjetiva en la que deja de ser una actividad puramente monetaria o

material, puesto que les brinda reconocimiento social como expertos en defensa de derechos laborales.

Así mismo, este reconocimiento social se convierte en una prueba tanto al interior de la empresa como con las personas fuera de esta, ya que las actividades que realizan como colectivo se relacionan con la protesta y la manifestación. Por lo tanto, formas de manifestarse como las huelgas, la asistencia a la marcha del 1º de mayo y los mítines, hacen parte de sus actividades particulares. No es de extrañar que se les relacione con grupos guerrilleros y movimientos políticos de izquierda, puesto que históricamente han estado involucrados por perseguir los mismos ideales.

Capítulo II. Pacto Colectivo

Con el propósito de comprender otra manera de brindar beneficios para los trabajadores en una empresa, daré paso al pacto colectivo. Inicialmente, es difícil hablar de su origen, ya que no se tienen registros de cuando apareció en el contexto laboral en Colombia. No obstante, está consignado en el Código Sustantivo del Trabajo en el artículo 481, que el pacto colectivo se realiza entre empleadores y trabajadores no sindicalizados. A su vez, lo que se obtiene de los pactos son beneficios tales como los que se negocian a través del sindicato, pero estos no surgen a través de un pliego de peticiones. De esta manera, el empleador crea una lista de beneficios incluyendo las condiciones para su efectividad, que es presentada a los empleados, quienes firman su aceptación y a partir de allí, se vuelven partícipes del pacto colectivo, con el cual también renuncian a ser parte de un sindicato.

En este orden de ideas, así como aparece definido en el Código Sustantivo del Trabajo, también está regulado por este, puesto que para hacerse efectivo deben existir unas condiciones en la empresa. Una de ellas es que “cuando el sindicato o sindicatos agrupe más de la tercera parte de los trabajadores de una empresa, esta no podrá suscribir pactos colectivos o prorrogar los que tenga vigentes” (artículo 481, Código Sustantivo del Trabajo). Tampoco podrá superar en cuanto a beneficios a lo negociado por el sindicato con la empresa; de ser así, esto implicaría sanciones¹⁷ que se encuentran consignadas en el artículo 200 del código penal por el delito de violación de los derechos de reunión y asociación, toda vez que “se otorguen mejores condiciones a los trabajadores no sindicalizados, respecto de aquellas condiciones convenidas en convenciones colectivas con los trabajadores sindicalizados de una misma empresa”.

Pacto colectivo en Colombia y otros países

Como ya se había mencionado, la fecha exacta o aproximada de la aparición del pacto colectivo en Colombia es incierta y la única fuente que consigna su definición y que se usa para propósitos legales es el Código Sustantivo del Trabajo¹⁸. A pesar de esto, es un concepto que no es desconocido actualmente en las empresas y que puede tener otros nombres como plan de beneficios, ya que en sí son los beneficios los que priman en este pacto entre empleador y empleados.

¹⁷ Las sanciones van desde penas de prisión de uno a dos años y multas de 100 a 300 salarios mínimos legales mensuales vigentes.

¹⁸ El código sustantivo del trabajo surge del decreto 2663 de 1950.

De esta manera, al no tener más fuentes o datos precisos acerca del pacto colectivo, fue pertinente buscar definiciones de este concepto en otros países. Al conseguir esta información, fue posible constatar que el sentido del pacto colectivo como negociación entre empleadores y empleados solo aplica para Colombia; al menos contrastando con los países consultados.

Por una parte, en Guatemala el pacto colectivo de condiciones de trabajo es aquel celebrado “entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patronos, o uno o varios sindicatos de patronos, con el objeto de reglamentar las condiciones en que el trabajo deba prestarse y a las demás materias relativas a este” (Artículo 49, Código de Trabajo de Guatemala). Esto quiere decir que el pacto viene a ser el documento que establece la manera en que las condiciones laborales en las empresas deben darse, buscando beneficiar al trabajador (Martínez, 2006).

De la misma manera, en México comprenden una definición similar que en Guatemala acerca del pacto colectivo; sin embargo, se le denomina contrato colectivo de trabajo. En cuanto a su definición, en el artículo 386 de la ley federal del trabajo: “es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patronos, o uno o varios sindicatos de trabajadores, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas”.

Ahora, en España se le conoce como negociación colectiva que es el “acuerdo suscrito por los representantes de los trabajadores y empresarios para fijar las condiciones de trabajo y productividad” y a su vez, “podrá regular la paz laboral a través de las obligaciones que se pacten” (Ministerio de trabajo, migraciones y seguridad social, s.f.). Dentro de sus condiciones, quienes pueden participar en representación de los trabajadores no necesariamente tienen que ser los sindicatos, también pueden ser los comités de la empresa o delegados de personal.

Así mismo, en países como Estados Unidos y Canadá el pacto colectivo conserva la misma esencia que en los países ya mencionados, a pesar de la diversidad de nombres que puede tener. En este orden de ideas, existen dos conceptos para tener en cuenta; uno de ellos es *collective agreement*, el cual es un contrato escrito entre el empleador y un sindicato que perfila los términos y condiciones de trabajo para los trabajadores. El segundo concepto es *collective bargaining*, que hace referencia al proceso de negociación entre las partes que se

enfoca principalmente en discutir los salarios, beneficios y condiciones laborales (University of Guelph, 2011).

En síntesis, los pactos colectivos anteriormente descritos conservan el mismo objetivo de buscar conciliar unas condiciones laborales favorables para los empleados de una misma empresa o sector laboral. También, son más abiertas en cuanto la participación en el proceso de negociación, ya que la representación de los trabajadores puede o no ser sindicalizada. De esta manera, se encuentra que en Colombia se guarda la similitud del nombre únicamente, puesto que sus condiciones varían excluyendo a los trabajadores sindicalizados de suscribirse a la negociación y a las condiciones pactadas.

Casos en los que el pacto colectivo ha afectado a los sindicatos

Teniendo en cuenta la manera en que el pacto colectivo en Colombia se diferencia de otros pactos a nivel internacional, es necesario conocer cómo ha afectado a los sindicatos, ya que, si bien llega a ofrecer en beneficios lo que se ha negociado en un pliego de peticiones, excluye de estos a los trabajadores sindicalizados. En efecto, este ha sido el principal objeto de disputa entre las dos figuras, por esta razón los sindicatos son reacios a apoyar el pacto colectivo.

Como consecuencia del riesgo que ha supuesto el pacto colectivo para los sindicatos en general, la Escuela Nacional Sindical (ENS) se ha encargado de recopilar algunos casos en los que el pacto colectivo ha logrado reducir y eliminar la organización sindical en algunas empresas. De este informe que se titula *Seis casos que muestran cómo Pactos Colectivos atentan contra los derechos de asociación y libertad sindical*, la ENS indica que para 2011 y 2012 los pactos colectivos crecieron un 23%, mientras que las convenciones colectivas un 1%.

Dentro de los casos que registran, se encuentra el del sindicato de Bimbo que apenas a un mes de haber sido creado, la empresa decidió ofrecer prebendas a algunos empleados que ya se habían afiliado al sindicato y a los no sindicalizados les ofreció firmar el pacto colectivo siempre y cuando no se afiliaran al sindicato. Ante este hecho, el sindicato tuvo un difícil comienzo que produjo que los afiliados disminuyeran y otros que no tenían fuero sindical fueran despedidos (Colectivo de abogados José Alvear Restrepo, 2014). Otro de los casos llamativos de este informe es el de Colpensiones, entidad del estado vinculada a los ministerios de Trabajo y Hacienda. En este caso, el pacto colectivo se dio antes de un

sindicato, ya que a cada trabajador le hicieron firmar el pacto como “un acuerdo de voluntades entre el empleador y el trabajador, con una nota que taxativamente que si se afilia al sindicato pierde los beneficios” (Colectivo de abogados José Alvear Restrepo, 2014).

Uno de los aspectos que también ha denunciado la ENS con respecto al pacto colectivo, es el hecho que “tienen la particularidad que no están regulados jurídicamente ni exigen negociación previa” (El Tiempo, 2014). Puesto que algunos de los pactos celebrados no han sido negociados previamente, sino que se les ha hecho firmar a los antiguos trabajadores por un plan de beneficios y a los nuevos se les hace firmar junto con el contrato laboral. Tampoco se han inscrito frente al Ministerio de Trabajo, sino que se elaboran y establecen al interior de la empresa, algunas veces sin el conocimiento de los trabajadores.

No obstante, en algunas empresas se ha establecido primero el pacto colectivo antes que un sindicato. Este es el caso del Banco B, del cual entrevisté a dos de sus empleados adscritos al pacto colectivo. Al primero al que entrevisté fue a Camilo el 31 de julio de 2018, quien llevaba para el momento de la entrevista seis años en el banco; a él lo conozco hace algunos años, ya que vivimos en el mismo barrio. La segunda persona que entrevisté fue Constanza el 28 de abril de 2019; ella lleva 12 años en el Banco B. Pude contactarla a través de un familiar quien trabajó con su esposo en otra entidad financiera. Es importante aclarar que en el Banco B no han tenido sindicato; sin embargo, en los últimos dos años se ha venido hablando de la creación de su primer sindicato, aunque sin mucha fuerza según los entrevistados.

De alguna manera, las diferencias entre el pacto colectivo y el sindicato, también se vieron reflejadas al momento de realizar las entrevistas. Por una parte, en el sindicato su actual presidente me refirió a Nidia y Eduardo para las entrevistas, pude estar en la sede las veces que pude y hasta pude ser parte del movimiento sindical en la marcha del 1° de mayo y el mitin del centro; es decir, tuve los recursos a la mano. Por otra parte, como el pacto colectivo es una figura mas no una organización, tuve que buscar a Camilo (28 años) y a Constanza (43 años) a través de conocidos y familiares, ya que cuando llevé una solicitud al banco A para realizar entrevistas esta fue rechazada.

Hacia unas trayectorias laborales dentro del pacto colectivo

Para empezar, Camilo ingresó al Banco B hace seis años aproximadamente y desde que ingresó firmó el pacto colectivo. Como él menciona: “mientras estás en el proceso de

selección a ti te informan del pacto colectivo. Cuando [...] hice todo el proceso de selección, en la capacitación a ti te cuentan qué es el pacto colectivo y los beneficios” (Entrevista realizada a Camilo, 31 de julio de 2018). Durante este proceso, cuando fue informado del pacto colectivo, para su punto de vista “es una motivación”. Nada diferente de lo que opina Constanza en cuanto a su pertenencia tanto al banco como al pacto colectivo, ya que

estoy completamente de acuerdo con las normas y con lo establecido dentro de mi contrato laboral y adicional dentro del pacto colectivo. Entonces, digamos que no estoy de acuerdo en, como dicen, “patear la lonchera” de cierta manera. Entonces, la entidad que me está dando de comer, la cual mis hijos se encuentran bien y he conseguido lo que he conseguido, entonces ahora me voy a ir en contra de las normas y de todo lo que está establecido (Entrevista a Constanza, 28 de abril de 2019).

Dentro de sus trayectorias laborales ninguno de los dos ha pertenecido alguna vez a algún sindicato; Constanza tal vez es quien ha estado más cerca del tema sindical, pues en otras entidades bancarias en las que ha laborado antes le ofrecieron pertenecer al sindicato. No obstante, ella se negó, ya que:

la única vez que me han ofrecido entrar al sindicato, fue en el segundo banco que trabajé. [...] La verdad no me ha llamado la atención, digamos que tengo una perspectiva frente al sindicato o a los sindicatos aquí en Colombia diferente. O sea, dentro de la experiencia que he tenido en el sector financiero, he visto cómo los sindicatos han acabado con entidades financieras (Entrevista realizada a Constanza, 28 de abril de 2019).

De acuerdo con esto último Constanza me comenta que en dicha entidad el sindicato se excedió en las peticiones y esto llevó a la entidad a la bancarrota. Por esta razón, ella prefiere seguir en el pacto colectivo antes que pertenecer a un sindicato y opina que la creación de un sindicato del Banco B se da más como un tema de inconformidad con las metas que el banco exige especialmente a las oficinas, puesto que

Normalmente el sindicato o quienes se sindicalizan son las áreas comerciales, es decir las oficinas. Y digamos que el banco trabaja con ellas y lo que yo te digo, por ejemplo, las metas comerciales son muy altas y el banco tiene una visión retadora frente a esas situaciones, entonces lo que hace es poner en

contravía a muchas personas que se dejan llevar, “que no, las metas están imposibles de cumplir”. Entonces el banco los pone en una mesa y dice bueno si ustedes dicen que las metas son imposibles, por qué en estas ciudades o en estas oficinas sí se cumplen (Entrevista a Constanza, 28 de abril de 2019).

Por su parte, Camilo me comenta que hace un par de años viene oyendo acerca del sindicato del Banco B, pero como tal este no tiene mucha fuerza. También, que se enteró por medio de “los del sindicato bancario de todos los bancos (ACEB) [...] emiten como un periódico. [...] Bueno, Ahí cerca de la oficina a veces se paran y un día mirando el periódico, decía sobre el sindicato del banco B” (Entrevista realizada a Camilo, 31 de julio de 2018).

Ahora, al hablar de los beneficios, ellos y los demás trabajadores del banco disfrutaban de aproximadamente catorce puntos, entre ellos: “un crédito de vivienda al 0%, que ese es el que más, a nosotros nos hicieron internamente una encuesta que cual nos parecía el mejor [beneficio] de todos”; “nos dan una póliza de medicina que es similar a una medicina prepagada”; “banco b te patrocina el estudio. [...] debes tener mínimo un año de antigüedad para poder acceder a ese beneficio de estudio¹⁹”; “tenemos el beneficio de los uniformes, a las mujeres les dan cinco uniformes y cinco blusas, para los hombres nos dan tres vestidos y cinco camisas, corbatas”; “te dan una tarjeta con dinero y pues hay unos restaurantes que tienen convenio con el banco y tú vas a esos restaurantes y almuerzas y con esa misma tarjeta pagas”; “un auxilio óptico para lentes o también de cirugía refractiva” (Entrevista realizada a Camilo, 31 de julio de 2018).

También, dentro de los beneficios otorgados por el pacto colectivo, ellos reciben un bono por firmar el pacto colectivo, el cual es abonado en el salario próximo a pagarse. Otro beneficio económico que reciben es el del bono por el quinquenio, que es un reconocimiento económico a los funcionarios que han logrado estar en la entidad por cinco años. De este bono Constanza se ha visto beneficiada; Camilo no me comentó acerca de este bono. Sin embargo, el beneficio del que más disfrutó Camilo y que lo motivó a ingresar al Banco B fue el del pregrado, pues como él lo explica:

¹⁹ De acuerdo con el promedio de notas, el banco cubre un porcentaje de la matrícula universitaria de pregrado. Según Camilo funciona más o menos así: “si tú eres muy juicios y sacas un promedio de 4.5 o 4.2 para arriba, te pagan el 100% de la matrícula; si sacas 3.9 te pagan el 75%; y si sacas 3.6 te pagan como el 60%” (Entrevista realizada a Camilo, 31 de julio de 2018).

En mi caso era difícil sacar cada seis meses y reunir lo de la matrícula, me veía muy apretado. Una de las motivaciones para entrar al banco fue esa, poder conseguir el beneficio del estudio y que me pudieran ayudar con esa parte, pues adicional a que ya iba a tener mi salario (Entrevista a Camilo, 23 de julio de 2018).

Por el lado de Constanza, como ella ingresó al banco con una carrera no tuvo la opción de disfrutar el beneficio del pregrado. No obstante, los beneficios de los que más ha disfrutado han sido el del crédito hipotecario y el auxilio óptico. Ella también destaca el beneficio de la póliza de salud, ya que es uno de los “beneficios que si tú los miras aplican no solo para el funcionario sino también para el grupo familiar. Entonces eso te mantiene a ti muy contento” (Entrevista realizada a Constanza, 28 de abril de 2019).

Trabajo. Concepto objetivo-subjetivo

“Hay empleadores que tienen salarios muy buenos pero los beneficios son pocos”
(Entrevista realizada a Constanza, 28 de abril de 2019).

“En cuanto a necesidades personales, me ha ayudado a resolver todo más orientado hacia la parte económica”

(Entrevista realizada a Camilo, 23 de julio de 2018).

En vista de lo anterior, tanto Camilo como Constanza tienden a acercarse más a la dimensión objetiva del concepto de trabajo ofrecido por De la Garza (2000), ya que perciben su trabajo como la actividad que les proporciona a cambio de su fuerza de trabajo una remuneración económica como el salario y un paquete de beneficios para acceder a préstamos hipotecarios, becas parciales y completas para pregrados y posgrados, pólizas de salud, entre otros. De esta manera, el pacto colectivo es un documento que algunos trabajadores firman con la finalidad de obtener unos beneficios adicionales para ellos y sus familias de manera paralela con sus obligaciones laborales. Dichos beneficios se ofrecen para mejorar las condiciones de vida del trabajador y así lograr motivarlo a continuar en la empresa.

En el caso de Camilo ingresó a este banco mientras estaba adelantando sus estudios universitarios y hacía prácticas en el Banco A en un convenio con el SENA, pero decidió

cambiarse de entidad gracias a un amigo que trabajaba en el Banco B y le habló de los beneficios y “claro todas esas cosas como que él me contaba y yo comparaba donde estaba, pues sí vale la pena” (Entrevista realizada a Camilo, 23 de julio de 2018). Después de haber ingresado él piensa que esos beneficios que está recibiendo a través del pacto colectivo son muy buenos, pues

El Banco B como empleador es muy buen banco. Si tú te pones a comparar con otros bancos, hay otros bancos que también ofrecen muchos beneficios muy similares de estudio, de salud y demás, pero pienso que los beneficios del banco b otras empresas o muchas empresas que hay en el país no creo que los tengan. Lo que te digo, es difícil a la hora de, de pronto buscar un cambio, no sé afuera, irte a otra empresa. Es difícil, porque esas cosas a ti te amañan o te retienen [...]. Y si me voy a la otra empresa, es por 200, 300 mil pesos más, que es lo que te están dando de beneficios, pues no tiene sentido (Entrevista realizada a Camilo, 23 de julio de 2018).

Por su parte, Constanza quien lleva tres pactos colectivos sucesivos con el Banco B, afirma: “Si uno lo revisa en el sector la escala salarial del banco [...] no está entre los empleadores que sus salarios sean muy altos en el sector financiero; hay empleadores que tienen salarios muy buenos pero los beneficios son pocos” (Entrevista realizada a Constanza, 28 de abril de 2019). También, Constanza tiene una estabilidad laboral, ya que lleva doce años en el banco y ocupa un cargo por el cual se le considera personal de confianza de esta entidad.

En este orden de ideas, tanto para Camilo como para Constanza el pacto colectivo significa estabilidad laboral y garantías económicas que no solo los benefician a ellos sino también a sus familias. De esta manera, pertenecer a esta entidad y aprovechar las oportunidades de ascender dentro de ella, sumado al pacto colectivo, los hace querer permanecer al Banco B. Asimismo, hay que tener en cuenta que en el Banco B no ha existido una organización sindical y ellos han manifestado no sentirse interesados en pertenecer al sindicato ni nunca lo han hecho.

Funcionamiento del pacto colectivo

Ahora bien, entendiendo que el pacto colectivo son los beneficios convenidos entre el empleador y los trabajadores, es necesario explicar cómo funciona al interior de una entidad, en este caso del Banco B. Esto es porque, de acuerdo con el informe de la ENS, muchos de estos se celebran con el desconocimiento de los trabajadores y del mismo Ministerio de Trabajo. Al respecto, les pregunté a Camilo y Constanza de qué manera se da un pacto colectivo y cómo los empleados consiguen participar de él.

Primero, ellos reciben una invitación por medio de la plataforma interna del banco que tiene “un enunciado que dice: ‘postúlese para ser participante del pacto colectivo’. Entonces, ponían el tiempo y unos cupos limitados para uno inscribirse para poder aportar y construir en ese pacto colectivo” (Entrevista realizada a Camilo, 23 de julio de 2018). Posteriormente, según Camilo, quienes se inscribían quedaban en un listado que se publicaba posteriormente, después “pueden votar a partir de cierta fecha y pues las personas que más votos tuvieron son las personas que van a participar en la construcción de ese pacto colectivo” (Entrevista realizada a Camilo, 23 de julio de 2018) y “esas personas son las directas implicadas a llevar las observaciones del pacto actual a las mesas de concertación a nivel nacional” (Entrevista realizada a Constanza, 28 de abril de 2019).

Lo anterior con respecto a la participación de los trabajadores en la construcción del pacto colectivo. Ahora acerca de los beneficios, ambos me contaron que, una vez que los delegados escogido por los empleados se unen al empleador, ellos llevan nuevas propuestas que a los trabajadores les gustaría tener en el pacto y que son dadas por ellos. Como Camilo explica: “uno les daba ideas para que ellos llevaran al pacto” (Entrevista realizada a Camilo, 23 de julio de 2018). También, durante la negociación, los trabajadores son encuestados acerca de los beneficios que quisieran tener, en la experiencia de Constanza:

Hay algunas personas que quisieran mucho más, por ejemplo, que no solo prestaran para el pregrado, sino que el posgrado no nos tocara con crédito sino con auxilio. Que la tasa de interés para el crédito hipotecario sea más bajito. Digamos que hacen una encuesta sobre los beneficios del pacto colectivo y permiten que todos los funcionarios hagan sus observaciones sobre los beneficios actuales, sea que hayas accedido o no (Entrevista realizada a Constanza, 28 de abril de 2019).

Muchas veces, los trabajadores no acceden a todos los beneficios incluidos en el pacto colectivo porque no cumplen con las condiciones para ello, por esta razón se les da la oportunidad de incluir en la encuesta mejoras para los beneficios existentes. Como afirma Constanza, “actualmente, los beneficios que han funcionado, ellos tienen que mirar mantenerlos o mejorarlos”, con el fin de “mantener estrategias que permitan que el banco se vea de una manera diferente. [...] Entonces, digamos que de cierta manera este tipo de estrategias que tiene el banco hacen que no permiten que coja fuerza los sindicatos, pienso yo” (Entrevista realizada a Constanza, 28 de abril de 2019).

Una vez que estos beneficios se pactan y quedan establecidos, los trabajadores firman voluntariamente dicho pacto colectivo y luego de esta firma, más exactamente en el salario siguiente, reciben su bono por haber firmado. Ya pasado este evento, el pacto tiene una duración de cuatro años donde se da cumplimiento a todos los beneficios estipulados. Adicionalmente, dentro de la encuesta llega una

evaluación de los [beneficios] actuales y eso va como por temas y si te dan la opción de “en este tema, quisieras adicionar algo más”. Entonces [...] te dan la opción de que tu coloques observaciones y calificación como excelente, malo, regular. Entonces te permiten tener unas estadísticas actuales, pues unas características como perciben los funcionarios digamos que todos los beneficios del pacto colectivo (Entrevista realizada a Constanza, 28 de abril de 2019).

Si bien, se incluye a todo el personal del banco para la elección de estos beneficios y de los delegados que los representaran en la creación del pacto colectivo, no todos los beneficios son extensivos para todos los empleados del banco. Por una parte, Camilo cree que la cobertura va “desde cargo básico hasta jefes”. Ahora con respecto a los tipos de contrato,

tengo entendido que son para las personas que están directamente con el banco, pero tú sabes que existen contratos a término indefinido, a término fijo, por prestación de servicios... no sé si ese pacto cobije a todos esos tipos de contrato. Sé que a los que están contratados a término indefinido sí les cobijan todos los beneficios (Entrevista realizada a Camilo, 23 de julio de 2018).

En ese orden de ideas, Constanza aclaró:

Efectivamente el pacto solamente cubre a funcionarios con contrato a término indefinido y los que tienen contrato a término definido acceden a algunas cosas, digamos que dentro del contrato. Los que tienen un contrato a un año solamente acceden a A, B y C, pero si pasando el año son susceptibles a que se queden dentro del banco, ese año como temporales digámoslo así, se les cuenta dentro de la trayectoria, digamos que como recompensa.

Los cargos, digamos ejecutivos de altos, medios, los que ganan salario integral no acceden a unos beneficios que tienen algunos, no todos. Algunos beneficios del pacto. Entonces, por ejemplo, son jefes, directores, vicepresidentes, o sea altos ejecutivos del banco, en donde tienen unos contratos completamente diferentes, otros beneficios diferentes a los que pueden acceder. [...] Por ejemplo, el tema del auxilio de alimentación los altos ejecutivos lo tienen. Nosotros dentro del pacto colectivo tenemos un bono por cumplimiento de metas, es un porcentaje; entonces, los jefes tienen un bono diferente. Entonces digamos que ese tipo de diferenciadores sí existen (Entrevista realizada a Constanza, 28 de abril de 2019).

Pruebas y soportes

Continuando con la sociología del individuo de Martuccelli, los conceptos de prueba y soporte en los casos del pacto colectivo me fueron, en un principio difíciles de determinar, en especial las pruebas; ya que parecía que todo en el pacto colectivo era un soporte. No obstante, logré construir el pacto como una prueba a partir de las entrevistas y experiencias de los dos entrevistados. Con la finalidad de comprender desde la sociología de la individuación qué es una prueba y un soporte, recordaré de qué se tratan.

La noción de prueba alude a “los desafíos históricos, socialmente producidos, culturalmente representados, desigualmente distribuidos que los individuos están obligados a enfrentar” (Martuccelli, 2012: 76). Es decir, son retos que articulan procesos societales o estructurales y experiencias personales. Ahora bien, la noción de soporte nos habla de cómo estos individuos pertenecientes al pacto colectivo han podido soportar el mundo y sus pruebas; es decir, “las maneras efectivas como los individuos lidian contra las pruebas” (Martuccelli, 2012: 77).

Así, empezaré por decir que, para Camilo y Constanza, el pacto colectivo en general significa un soporte, que no solo los ha beneficiado a ellos sino también a sus familias. En especial para Constanza, puesto que ha podido beneficiar a sus hijos a través de la póliza de salud, el préstamo hipotecario y con las primas extralegales. Por su parte, Camilo quien es soltero y no tiene hijos no ha beneficiado a ningún miembro de su familia todavía, aunque reconoce que la póliza de salud y el plan de vivienda en alguna ocasión lo harían.

De otra parte, el beneficio personal que ha supuesto el pacto colectivo se da en el aspecto económico, ya que gracias a este Constanza pudo comprar una propiedad y Camilo tuvo la posibilidad de estudiar una carrera universitaria. Fue a través de este beneficio establecido en el pacto colectivo del banco B, que Camilo se motivó a trabajar allí, ya que: “la razón principal por la que ingresé al banco fue para obtener esa flexibilidad económica en cuanto al tema del estudio y no estar tan reventado consiguiendo el dinero para el semestre” (Entrevista realizada a Camilo, 23 de julio de 2018).

Otro aspecto que les ha ayudado a soportar el pacto colectivo es el de servir como soporte en su entorno laboral, ya que, a través de beneficios como los uniformes y el subsidio para el almuerzo, tienen algo menos de qué preocuparse. Como Camilo manifiesta:

Pues el tema de los uniformes, no estar preocupado en comprar ropa o en invertir en ropa para trabajo²⁰, pues me la están dando. Los almuerzos, pues no tengo que poner parte de mi sueldo, sino que me están dando el almuerzo. [...] Creo que me he visto beneficiado en esa parte y me han servido mucho para mi vida personal. (Entrevista realizada a Camilo, 23 de julio de 2018).

En consecuencia, estos beneficios “si tu comparas con otras empresas, que yo pienso que eso también es lo que lo retiene en irse de una empresa, un ejemplo como Banco B, es la cantidad de beneficios que tiene” (Entrevista realizada a Camilo, 23 de julio de 2018). Con base en lo anterior, Camilo al referirse a la cantidad de beneficios no lo estaba diciendo por el número total de estos, sino por lo que representan para él, ya que al inicio de su trayectoria con el Banco B estos fueron los que lo motivaron a entrar y ahora lo hacen seguir allí.

²⁰ Cabe aclarar que la dotación de trabajo es una obligación del empleador para con sus empleados. De acuerdo con el artículo 230 del Código Sustantivo del Trabajo, “todo {empleador} que habitualmente ocupe uno o más trabajadores permanentes, deberá suministrar cada cuatro (4) meses, en forma gratuita, un (1) par de zapatos y un (1) vestido de labor al trabajador” siempre y cuando este devengue “hasta dos (2) meses el salario mínimo más alto vigente”.

Ahora, señalaré de qué manera el pacto colectivo ha significado una prueba en las trayectorias de Constanza y Camilo. Aunque pareciera que el pacto no supone una prueba como tal, este se convierte en una cuando el banco es el que determina como y cuáles serán los beneficios, condicionando su uso en lugar de darles la opción de decidir qué hacer con su dinero. Por esto, cuando le pregunté a Constanza sobre qué mejoras le gustaría incluir en el pacto colectivo, ella manifestó:

De pronto, un bono de reconocimiento adicional al tiempo laboral. No es lo mismo llevar cinco años a llevar 15, 20, 25 años. Hay gente que lleva 35 años en el banco, o sea más o menos han dado toda su vida laborando. Entonces, ese tipo de reconocimiento sería como chévere.

No me parece malo, pero tampoco es muy flexible el tema de los posgrados. Tú, para acceder a un posgrado te dan préstamo, pero debes tener una capacidad de endeudamiento y eso es una deuda más, a pesar de que sea una tasa más pequeña y todo, es una deuda más. Entonces uno dice, sí debería evaluarse para aquellas personas que no pudieron acceder al tema del pregrado. [...] Entonces a esas personas que no accedieron a ese tipo de beneficio, que se pudiera decir bueno como ustedes no accedieron al pregrado, accedan al mismo subsidio para un posgrado. Yo creo que eso beneficiaría... me beneficiaría a mí a nivel educativo, porque me gusta estudiar (Entrevista realizada a Constanza, 28 de abril de 2019).

En el mismo sentido, con respecto al acceso a los beneficios, los trabajadores tienen que cumplir con unos requisitos para disfrutar de ciertos beneficios que escogieron, por ejemplo, “si tú fuiste beneficiado en un tema de auxilio educativo, tanto para posgrado o para pregrado, [...] digamos tienes el deber [...] de permanecer en la organización cuatro años más. O sea, no puedes estudiar e irte”. También, “se habla del cumplimiento de los horarios laborales, la temporalidad, digamos hay varias cosas que están dentro del documento” (Entrevista realizada a Constanza, 28 de abril de 2019).

Sin embargo, el pacto colectivo tiene la flexibilidad de ser soporte frente a la prueba de no poder acceder a todos los beneficios. Esto es, porque cada cuatro años cuando los trabajadores son encuestados y un representante es escogido para llevar las inquietudes e iniciativas de sus compañeros se tiene la posibilidad de mejorar e implementar las condiciones de algún beneficio. Por ejemplo, como lo señala Constanza:

Dentro de los últimos [pactos] había personas que habían indicado que por qué no nos pagaban el tema del quinquenio por el cumplimiento de los años laborales, cinco años nos dieran un salario, un porcentaje. En el último pacto quedo eso, será reconocido un porcentaje del salario cada cinco años (Entrevista realizada a Constanza, 28 de abril de 2019).

Ahora, no siempre se consigue ampliar el acceso a los beneficios, ya que esto depende también de la posición laboral que tengan. Como ya se había señalado, cuando son personal de confianza para el banco y poseen un tipo de contrato distinto al de otros trabajadores como los de las sucursales, estos beneficios llegan a ser más limitados. De la misma manera, hay prebendas a las que solo pueden acceder algunos empleados que ya se han convertido en personal de confianza. En consecuencia, “cuando sale el pacto, entonces siempre sale una nota: los siguientes beneficios no aplican para altos medios. Digamos que los jefes no pueden acceder a A, B, C, D, pero acceden a otros beneficios” (Entrevista realizada a Constanza, 28 de abril de 2019).

Y es que el tema no se queda solamente en si se puede participar de todos los beneficios ya sea por la posición o por las condiciones o no, puesto que muchos trabajadores están inconformes con la medida. Esto se pudo determinar cuando Constanza señaló que,

Sí conoce uno, a su mismo nivel, personas como muy negativas no que lleguen a tomar decisiones de afiliarse a un sindicato, pero sí como que le ponen el “pero” a todo. Son personas que viven amargadas trabajando y son personas que a todo: “ay, pero sí molestan”, “pero sí no sé qué” (Entrevista realizada a Constanza, 28 de abril de 2019).

Con base en lo anterior, Constanza afirma que ese tipo de personas son a las que no les gusta que les controlen su desarrollo en el banco con el fin de hacerlos acreedores o no de los beneficios. Ahora, con respecto al reconocimiento, la participación en el pacto colectivo no les brinda ningún tipo de reconocimiento en el banco ni que este les ayude a ascender, pero sí evita que se sindicalicen y los “protege” de tener que acudir a esos comportamientos que están “mal vistos”. Por lo tanto,

Dentro del pacto colectivo no hay nada pues que le prometan a uno ascensos ni crecimiento, eso no lo hay. El banco si tiene unos temas de crecimiento de carrera administrativa, o sea a nivel de concursos y ese tema, pero pues más

por mérito y por los resultados de uno como funcionario y pues obviamente cumpliendo los requisitos del departamento de selección y del área que esté solicitando el funcionario (Entrevista realizada a Constanza, 28 de abril de 2019).

Para concluir, tanto Camilo como Constanza me expresaron los motivos o circunstancias en que podrían renunciar a continuar en el Banco B y en el pacto colectivo. Por una parte, Camilo dijo que “tomaría la decisión de irse” del banco “por algo mucho mejor, no sé, una mejor posición laboral y de pronto a nivel de ingresos, pues algo que sea representativo que tú digas sí, eso me lo voy a ganar en un año quitándole los beneficios que tengo”. No obstante, “eso de los beneficios es un tema que retiene mucho” (Entrevista realizada a Camilo, 23 de julio de 2018).

Por otra parte, Constanza manifestó que la manera en que el sindicato tome fuerza y pueda ganar la atención de varios trabajadores, sería “si de pronto el pacto no tiene como la estabilidad o la fuerza como el del Banco B, o los beneficios y que efectivamente uno no los vea”. Ya que ahí, “si el sindicato dice véngase conmigo que conmigo va a tener A, B, C y D y vamos a ir en contravía y lo vamos a conseguir con el banco, pues puede ser que coja fuerza”. Aunque eso “depende de cómo esté constituido el pacto colectivo” (Entrevista realizada a Constanza, 28 de abril de 2019). Así, si el mismo pacto colectivo pierde su fuerza para los empleados que se benefician de este y, en cambio, aparece una organización sindical que lo supera y desestabiliza, los empleados no van a dudar en cambiarse de uno al otro.

Experiencia personal

Si bien, la experiencia en campo con respecto al pacto colectivo se redujo a las entrevistas, durante el tiempo de la investigación tuve la oportunidad de establecerme laboralmente en una empresa que, al igual que el Banco B, no tiene sindicato. También, al momento de firmar el contrato otorga un paquete de beneficios similares a los del pacto colectivo. En consecuencia, esta experiencia me ha permitido entender cómo funciona un pacto colectivo bajo otro nombre y cómo los trabajadores somos incluidos en él. No obstante, debo resaltar muchas diferencias entre la empresa en que trabajo y el Banco B.

Para empezar, la empresa para la que trabajo es también una entidad bancaria que no es nacional, tiene en Colombia un contact center²¹ y presta, además, otros servicios financieros para Canadá y los demás países en los que tiene presencia. Esta empresa no es un Business Process Outsourcing (BPO), que es “la decisión que tiene cualquier compañía de entregar a una empresa especializada aquellos procesos que no hacen parte de su core de negocio” (Portafolio, 2019). Es decir, cuando las llamadas y otro tipo de comunicación entre la empresa no son el negocio principal de una compañía, buscan quien los gestione. En este caso, ellos lo añadieron a los servicios que ofrecen para los clientes; es directo, por medio de un campus en el cual contratan personas en su mayoría bilingües, que cuentan con bachillerato o una carrera profesional. Dicho campus funciona bajo la legislación laboral colombiana.

Otro aspecto para tener en cuenta es el de la ausencia de organización sindical en los contact centres en Colombia²², ya que a simple vista parece difícil que suceda. Parte de la explicación se debe a la alta rotación de empleados, puesto que algunos trabajadores no suelen permanecer mucho tiempo en la empresa; por lo tanto, si se crea un sindicato no sería una organización estable. Ante esto, cuando un trabajador es despedido o renuncia, tiene la opción de dirigirse a otra empresa de contact centre y ser rápidamente contratado.

Por consiguiente, como las empresas de contact centre también buscan la permanencia de sus empleados y por ello ofrecen contratos a término indefinido y un paquete de beneficios que hagan que un trabajador permanezca como mínimo alrededor de un año o año y medio. Dicho esto, el paquete de beneficios no es concertado en una encuesta con los trabajadores y no se les hace firmar por ellos aparte en el contrato, sino que ya viene incluido por firmar el contrato laboral.

²¹ Esta se define como el “área centralizada de la empresa desde la que se gestionan y coordinan todas las comunicaciones con sus clientes”. En esta área se realizan y reciben llamadas con fines comerciales, se envían correos electrónicos, mensajes de texto e incluso comentarios en redes sociales (TM system, s.f.).

²² Para el momento en que este apartado fue escrito, no se tenía registro de un sindicato de contact centre en Colombia; sin embargo, durante la contingencia del Covid-19 alrededor de 50 trabajadores de las empresas Sitel de Colombia S.A. y Teleperformance Colombia S.A.S. decidieron organizarse el 22 de marzo de 2020 en el Sindicato Nacional de la Industria de Trabajadores de Call Center y Contact Center (Sinditecc). Este sindicato surgió “para defenderse de la amenaza del coronavirus, por un lado, y de la arremetida de las empresas de los Call Centers, por el otro”. Ya que “temen no solo contagiarse del virus, sino que se desate una cadena de despidos y violaciones de sus derechos laborales” (ENS, 2020).

Ahora, con respecto a los beneficios, estos son los más destacados: prima extralegal dos veces en el año (en junio y en diciembre); auxilio de estudios para pregrado; convenios que otorgan descuentos en ópticas; seguro de vida; precio especial para medicina prepagada; préstamo hipotecario; entre otros. También, nos dan un bono por pasar el periodo de prueba durante el primer mes, que es igual a un salario básico establecido por la empresa; principalmente, este bono es un atrayente para engancharse laboralmente con la empresa.

Con la finalidad de aportar ideas sobre beneficios, se nos da la oportunidad de calificar a la empresa y un espacio abierto para incluir lo que nos gustaría que cambiara o se incluyera para nuestro bienestar laboral. Durante el año que llevo en esta empresa, he visto que han implementado algunos cambios que nos benefician en el aspecto económico, puesto que ahora tenemos la posibilidad de obtener un incremento salarial basado en nuestro tiempo en la empresa y conocimientos. De otra parte, se realizan convocatorias internas que permiten a los trabajadores desarrollar sus habilidades y carreras profesionales²³ más allá de tomar llamadas.

Otra particularidad del contact center, es que brinda reconocimiento a los trabajadores por medio del logro de métricas mensuales. Es decir, se fijan unas metas individuales y por equipos cada mes y al final de este periodo se pagan unos bonos para los trabajadores, de acuerdo con el porcentaje alcanzado. Los ítems que se evalúan van desde el total de tiempo que cada agente estuvo en llamada, las encuestas recibidas de los clientes hasta el cumplimiento del horario tal cual está establecido.

De esta manera, todo lo ofrecido a través del pacto colectivo son beneficios que no se tienen en otras empresas del mismo sector económico, ya que en su mayoría los contact center son terceros que trabajan para otras empresas. Asimismo, las oportunidades de crecer dentro de la empresa varían, ya que en un BPO el escalafón va desde agente (es quien toma llamadas), supervisor (es un líder a cargo de un grupo de agentes), analista de calidad (es quien no toma llamadas, pero las escucha para garantizar su calidad) o ser parte del área de *workforce management* (son quienes se encargan de organizar la fuerza de trabajo distribuyendo horarios, gestionando vacaciones y días libres). Si bien estas posiciones

²³ En el entorno del contact center es común encontrar profesionales de diferentes edades incluso con posgrados que no lograron ubicarse laboralmente y aprovecharon la habilidad de hablar un segundo idioma, en este caso el inglés, para devengar un salario. En ocasiones estas personas esperan pasar un tiempo en el contact center mientras buscan otras oportunidades laborales y otros aspiran “crecer” dentro de la compañía.

también son opciones de ascenso donde trabajo, existen maneras de especializarse en otros departamentos y productos, lo cual hace que el agente sea experto no solo en una misma tarea sino en varias y así conseguir un aumento salarial más el reconocimiento de pares y superiores.

No obstante, en este tipo de trabajo existen normas que, como en cualquier empresa, cuando se incumplen acarrearán una sesión de descargos en los que el empleado tiene la oportunidad de rebatirlos. En este contexto, es donde para tener la sensación de respaldo, hace falta la presencia de un sindicato, puesto que ellos ante los descargos que un empleado les refiera significan un mecanismo de defensa. Dado lo anterior, puedo decir que los trabajadores estamos desprovistos de una defensa al momento de unos descargos o una situación laboral que ponga en riesgo nuestro puesto de trabajo.

Conclusiones

En esta monografía me propuse realizar una comparación entre el sindicalismo y el pacto colectivo en trabajadores del sector bancario. A partir de esta comparación, busqué acercarme a la afirmación de que el pacto colectivo está determinado a reducir, acabar o evitar la creación de los sindicatos dentro de una empresa. Esta afirmación no está alejada de ser cierta, ya que el pacto colectivo ha generado que los dos entrevistados del pacto no estén interesados con la creación de un sindicato y en su experiencia laboral y personal no se afiliarían a este.

Evidentemente, el pacto colectivo representa una amenaza para los sindicatos en Colombia y hago énfasis en esto, porque de otros países del continente, es aquí donde adquiere el significado de renunciar al derecho fundamental de sindicalizarse. Por su parte, para los trabajadores que se adhieren al pacto, este no se ve como una amenaza y no representa una prueba para ellos, gracias a una serie de beneficios que llegan a cobijar incluso a sus familias. No obstante, el pacto colectivo que parece más un soporte tiene la cualidad de restringir el libre acceso de los trabajadores a beneficios que sean necesarios para todos. Esto es porque hay beneficios que algunos no aprovechan porque no les sirven y en ese orden de ideas, preferirían tener a su disposición el dinero equivalente al plan de beneficios. Algunos también están inconformes con el control de sus beneficios por parte del banco.

A partir de lo anterior, es posible cuestionar por qué si el pacto colectivo puede solo igualar sus beneficios con respecto a una convención colectiva existente al interior de una empresa, este ha ganado espacios y logrado que los trabajadores no busquen sindicalizarse. Con base en esto, es posible decir que el pacto le “ahorra” al trabajador la responsabilidad de asistir a reuniones del sindicato en su jornada laboral o fuera de ella y el pago de una cuota sindical que se descuenta de su salario. Así, el trabajador tiene la seguridad que más allá de recibir un salario por su trabajo, también tiene unos beneficios y para expresar su opinión acerca de estos tiene la opción de hacerlo a través de una encuesta; sin embargo, esta encuesta es elaborada por la empresa, lo cual sigue condicionando a los empleados.

En consecuencia, los trabajadores que buscan apoyo del sindicato lo hacen porque están en situaciones de despido con o sin justa causa, sesiones de descargos, acoso laboral, entre otras. En el caso de Eduardo y Nidia, se unieron al sindicato por vocación. De ahí que la vocación se fundamente en que experimentaron alguna situación como las ya mencionadas

o porque ven en el sindicato una manera de ayudar a otros. Por el contrario, quienes firman el pacto colectivo lo hacen ya sea porque no existe sindicato en la empresa y se incluyen los beneficios en el contrato con el propósito de evitar uno; o porque ya existe un sindicato y la empresa busca ofrecer beneficios que igualan por medio del pacto. No obstante, el pacto colectivo no ofrece acompañar al trabajador en los momentos difíciles a través de una asesoría que podría brindarle un experto sindical, por ejemplo.

A partir de la vocación, quienes se forman como sindicalistas se comprometen más allá de ser afiliados y de pagar la cuota sindical para beneficiarse de la convención colectiva, ya que pueden hacer carrera como dirigentes sindicales. Este es el ejemplo de Nidia y Eduardo, quienes empezaron a asistir a las reuniones involucrándose con la organización sindical y los demás afiliados. De esta manera, iniciaron una carrera adentro del sindicato, aunque esto significara no ascender dentro de la empresa, puesto que muchos dirigentes todavía son cajeros y analistas de primer nivel en el banco. De hecho, en el caso contrario, el pacto no ofrece una opción de carrera, pero, si lo desean, pueden acceder a las becas de pregrado y con ello sumar en su hoja de vida el nivel de educación.

Otro hecho que surgió con respecto al acceso de beneficios, en el pacto, y derechos en la convención colectiva es que en ambos casos existen exclusiones. Por una parte, el pacto colectivo excluye tanto a empleados sindicalizados como a personal con contratos definidos y contratados por temporales. Por otra parte, el sindicato excluye a personal de confianza o los altos cargos gerenciales a pesar de la generalidad del derecho fundamental a la libre asociación consignado en la constitución política de Colombia; esto se da más por parte de la empresa que por el sindicato mismo, ya que no está bien visto que una persona que ostenta un cargo alto o de confianza sea parte del sindicato de los trabajadores teniendo en cuenta las diferencias de los contratos, salarios y responsabilidades.

Como otra parte del análisis, para contrastar la relación entre pacto colectivo y el sindicato conté con la opinión de un experto en derecho laboral con el que pude obtener una perspectiva desde su experiencia como asesor de empresas en temas laborales. Para empezar, le pregunté cuál es su opinión acerca de las ventajas de pertenecer al sindicato en Colombia, a lo cual me contestó:

Las personas que se adhieren o se afilian a un sindicato, adquieren una serie de beneficios, dependiendo de la circunstancia en la que está. Si yo veo un

trabajador que simplemente está afiliado a una organización sindical indiscutiblemente esa persona va a comenzar a dar una cuota ordinaria por participar; esa es la fuente económica de la organización sindical y ellos empiezan a recibir esos beneficios o las prebendas que están en la convención colectiva. Generalmente, el sindicato es por organizaciones obreras, son de bajo rango los que pertenecen ahí, no parte administrativa. Entonces, al ser de bajo rango están protegidos en ciertas rigurosidades en que si cometen una falta ya sea leve, grave o que tiene que dirigirse a un proceso disciplinario donde los representantes del sindicato lo van a asesorar en diligencia de descargos, ese es como un beneficio de que se le garantiza su derecho al debido proceso a que se llegue a determinar si en efecto una persona incumplió un deber y una obligación contractual con la empresa (Entrevista a Alejandro Suárez, 28 de febrero de 2019).

De esta manera, se corrobora que la cuota sindical es el medio por el cual los trabajadores acceden a los derechos de la convención colectiva; sin embargo, Alejandro resalta que otra de las ventajas que vienen con el hecho de pertenecer a un sindicato, también se convierten en una desventaja para la empresa. Se trata del fuero, ya que como él lo expresa:

Hay algunos miembros del sindicato que adquieren unos fueros. Hay fueros por fundadores, fueros circunstanciales, por haber participado en el pliego de peticiones. Y ese tipo de trabajadores si llegan a cometer una falta grave, el trabajador tiene que llevarlo a una instancia judicial y un juez tiene que determinar una justa causa. También ese fuero hace que no sean movidos de sus sitios de trabajo, que su situación sea desmejorada o si hay una justa causa tendrá que ser determinada por un juez de la república. Esos casos son solo para los que tienen fuero sindical. Los otros por más que estén en un sindicato, simplemente se declara la justa causa interna y se le termina el contrato (Entrevista a Alejandro Suárez, 28 de febrero de 2019).

En este orden de ideas, para Alejandro cuando los miembros o directivos de un sindicato tienen permisos y los utilizan a su favor se pierde la esencia de creación del sindicato, ya que “uno de los objetos del sindicato o su naturaleza es estar protegiendo los derechos de interés económico, político y sociales” (Entrevista a Alejandro Suárez, 28 de

febrero de 2019). Ante esto, se puede decir que cuando un interés particular se sobrepone al colectivo, “los *intereses individuales* (racionales y egoístas, como impone el método económico) pueden hacer fracasar la *acción común*” (Aguilar, 1991: 9). Por lo tanto, Alejandro considera que no se puede decir que “un sindicato es malo ni podemos decir que es excelente, siempre y cuando el manejo de un sindicato y la administración de los que lideran sean muy coherentes con la situación económica del país” (Entrevista a Alejandro Suárez, 28 de febrero de 2019).

Por lo tanto, en la visión de Alejandro el sindicato es bueno, en la medida en que sea “bien” manejado, ya que cuando se crean “nacen con un propósito bonito de defender los intereses de las relaciones laborales, económicos, sociales. Pero ya hay personas que tienen mucha experiencia sindical y empiezan a ver esto como un tipo de negocio, distinto al de querer ayudar y lo maquillan con la ayuda” (Entrevista a Alejandro Suárez, 28 de febrero de 2019). De igual manera, Alejandro enfatiza en que el sindicato no debe pretender afectar a la empresa, ya que esta es el lugar donde convergen empleados y empleadores, y si la empresa se llega a acabar, no hay nada. En su experiencia como asesor, Alejandro ha conocido de empresas que “por tener tantas prebendas, desafortunadamente la actividad económica dependiendo del tiempo, la época, no va a generar a veces los mismos rendimientos; una empresa no va a estar siempre en un crecimiento alto” (Entrevista a Alejandro Suárez, 28 de febrero de 2019). Esto quiere decir que los sindicatos deben procurar el crecimiento de la empresa para así exigir beneficios al empleador en favor de los derechos laborales; pero también si una empresa está en pérdidas no se debería exigir lo que la empresa no podría dar.

Por su parte, el pacto colectivo a diferencia de los sindicatos provee a los trabajadores de beneficios similares sin el costo de la cuota sindical ni por el paso del proceso de negociación con el empleador por intermedio del sindicato, ya que es él mismo quien lo ofrece y organiza directamente con los trabajadores. Bajo este panorama, Alejandro considera que es:

Más amigable, tiene menos conflicto; pero es menos conflicto, porque no hay una balanza donde un lado esté presionando más y otra balanza que esté defendiendo ese otro más. Acá es, estos son los estados financieros de la empresa, esta es la utilidad y vamos a proyectar estas utilidades (Entrevista a Alejandro Suárez, 28 de febrero de 2019).

Cuando menciona una segunda balanza que ayuda a generar un mayor peso sobre una de las partes, se refiere a las federaciones y confederaciones que contienen a diferentes sindicatos de empresas. Además, por medio del pacto, se van analizando los tipos de beneficios a ofrecer según el cargo que ocupan los trabajadores, puesto que “hay cargos altos administrativos que no tienen ni familias; entonces para qué les vamos a dar un bono de escolaridad, ellos necesitan es un bono de gasolina” (Entrevista a Alejandro Suárez, 28 de febrero de 2019). Según esto, los beneficios se adecúan según las necesidades de los empleados, pero esto difiere de lo que Constanza afirmaba cuando en su entorno laboral algunas personas se quejaban del control de la empresa por condicionar los beneficios del pacto colectivo.

Ahora, los empleadores saben que en el pacto colectivo deben “dar lo justo, porque saben que ellos [los trabajadores] no están exentos de formar un sindicato”. De manera que “el pacto colectivo tiene que ser tan justo para que no quede ni el mínimo antojo de generar un sindicato. Ese es como el objeto principal de un pacto colectivo” y así, “el pacto colectivo se evita todo esto, se evita la huelga y que se paren las actividades”, ya que “una huelga genera pérdidas para cualquier empresa, mala imagen... quién va a contratar si estás pagando mal, por qué me cobras todo eso si tú no pagas bien” (Entrevista a Alejandro Suárez, 28 de febrero de 2019).

Por último, Alejandro destacó que, si una empresa está haciendo las cosas bien con sus empleados, está no va a necesitar la asesoría de un sindicato. Y, cuando en las empresas existe el rumor de la inconformidad de los trabajadores y que esto podría desencadenar en la conformación de un sindicato, “el máximo beneficio que obtiene del pacto el empleador es el de evitar la creación de un sindicato. [...] porque si puede dar esos beneficios sin que otro los exija o imponga o lleve a huelga, es preferible no tenerlo”. No obstante, “cuando en empresas hay una alta rotación, hay un horario fuerte, no pagan la seguridad social a tiempo o no pagan la nómina a tiempo... ese tipo de empresas sí necesitan la ayuda de un sindicato” (Entrevista a Alejandro Suárez, 28 de febrero de 2019).

Por lo tanto, la pertenencia a un sindicato comprende un soporte para los trabajadores, ya que, además de un listado de derechos que el trabajador y su familia pueden aprovechar, les brinda una asesoría y acompañamiento en tiempos difíciles con respecto a su situación laboral a cambio de participación monetaria y, en ocasiones, asistencia a actividades colectivas como marchas, reuniones, huelgas o mítines. Por otra parte, el pacto colectivo

ofrece beneficios a los empleados, pero es en realidad un soporte para el empleador, puesto que mitiga la creación de un sindicato o la afiliación de sus trabajadores enfocando en la “facilidad” de obtener beneficios similares a los que busca un sindicato por medio de la negociación.

De la misma manera, pueden significar una prueba el uno para el otro, puesto que se contraponen al analizarlos al nivel de empresa, siendo que el sindicato resulta excesivo para las empresas, puesto que “condiciona” al empleador a utilizar sus recursos y utilidades de acuerdo con unas demandas específicas en el marco de una convención colectiva. En cambio, el pacto colectivo le sirve de soporte, ya que le da libertad para distribuir esas utilidades conforme a unos beneficios que considera puede dar a todos los empleados, evitando la creación de una organización sindical.

Para concluir, son los trabajadores los que quedan limitados y condicionados a la hora de exigir mejoras para su entorno laboral y las prestaciones que devienen de su trabajo. Pues, por un lado si se unen a un sindicato corren con el riesgo de ser estigmatizados al relacionarlos con grupos guerrilleros o como personas “problemáticas”. Por el otro, al estar en pacto colectivo, su empleador se atribuye la posibilidad de otorgar beneficios que este ha determinado como los que sus empleados necesitan con tal de que estos no se sindicalicen. Por ende, el pacto colectivo ha disminuido la participación de los trabajadores del país en los diferentes sindicatos, no solo ofreciéndoles el plan de beneficios sino también mostrándoles que sindicalizarse es una vía complicada por la cual su reconocimiento social sería negativo. Para estos efectos, habría que replantear cómo se están viendo los derechos laborales desde las empresas y cómo esta visión influye y manipula a los trabajadores al grado de tener miedo a una organización como el sindicato.

Bibliografía

- ACEB. (s.f.). *Asociación colombiana de empleados bancarios*. Obtenido de <https://aceb.org.co/quienes-somos/>
- Agencia de Información Laboral AIL. (24 de Abril de 2020). *Sinditecc, sindicato de las Call Centers que nació en medio de la cuarentena y la pandemia*. Obtenido de Agencia de Información Laboral AIL: <https://ail.ens.org.co/cronicas/sinditecc-sindicato-de-las-call-centers-que-nacio-en-medio-de-la-cuarentena-y-la-pandemia/>
- Aguiar, F. (1991). *Intereses individuales y acción colectiva*. Madrid: PABLO IGLESIAS.
- Archila, M. (2005). *Idas y venidas, vueltas y revueltas: Protestas sociales en Colombia, 1958-1990*. Cinep.
- Archila, M. (2012). *Violencia contra el sindicalismo 1984-2010*. Cinep.
- Campaña Colombiana por Trabajo Decente y la ENS. (29 de Mayo de 2014). *Seis casos que muestran cómo Pactos Colectivos atentan contra los derechos de asociación y libertad sindical*. Obtenido de Colectivo de abogados José Alvear Restrepo: <https://www.colectivodeabogados.org/Seis-casos-que-muestran-como>
- Código de trabajo de Guatemala. (s.f.). *Artículo 49. Pacto colectivo*. Obtenido de <https://www.wipo.int/edocs/lexdocs/laws/es/gt/gt015es.pdf>
- Código sustantivo del trabajo. (2004). Legis.
- Congreso de la República de Colombia. (2019). *Comisión séptima*. Obtenido de <http://www.senado.gov.co/index.php/comisiones/constitucionales/comision-septima>
- Constitución Política de Colombia. (1991). Legis.
- Corte constitucional de Colombia. (2 de Noviembre de 2000). Sentencia C-1491 de 2000.
- De la Garza, E. (2000). *Tratado latinoamericano de sociología del trabajo*. México, D.F.: Fondo de Cultura Económica.
- Díaz-Bravo, L. (2013). La entrevista, recurso flexible y dinámico. *Investigación en educación médica*.
- El espectador. (23 de Diciembre de 2019). *Las recomendaciones de la CIDH a Colombia por la situación de los líderes sociales*. Obtenido de <https://www.elespectador.com/noticias/judicial/las-recomendaciones-de-la-cidh-colombia-por-la-situacion-de-los-lideres-sociales-articulo-897066>

- El Tiempo. (1 de julio de 2014). *Denuncian que pactos colectivos se usan para debilitar sindicatos*. Obtenido de <https://www.eltiempo.com/archivo/documento/CMS-14191235>
- Elias, N. (1990). *Individualización en el proceso de la sociedad*. Ediciones Península.
- Ley Federal del Trabajo. (s.f.). *Artículo 386*. Obtenido de Contrato colectivo de trabajo: <https://mexico.justia.com/federales/leyes/ley-federal-del-trabajo/titulo-septimo/capitulo-iii/>
- Martínez Méndez, E. (Abril de 2006). *Análisis crítico jurídico sobre la vigencia de los pactos colectivos de condiciones de trabajo, en nuestro ordenamiento jurídico*. Obtenido de http://biblioteca.usac.edu.gt/tesis/04/04_5838.pdf
- Martuccelli, D. (2006). *Lecciones de sociología del individuo*. Obtenido de Pontificia Universidad Católica del Perú: http://departamento.pucp.edu.pe/ciencias-sociales/files/2012/06/Martuccelli-Lecciones_de_sociologia_del_individuo2.pdf
- Martuccelli, D., & De Singly, F. (2012). *Las sociologías del Individuo*. Santiago de Chile: LOM.
- Ministerio de trabajo, migraciones y seguridad social. (s.f.). *Guía Laboral - La Negociación Colectiva*. Obtenido de http://www.mitramiss.gob.es/es/Guia/texto/guia_12/contenidos/guia_12_24_3.htm
- Ministerio del Trabajo. (Marzo de 2020). *Conozca cómo acceder al subsidio de desempleo y qué requisitos se deben cumplir*. Obtenido de Ministerio del Trabajo: <https://www.mintrabajo.gov.co/prensa/comunicados/2020/marzo/conozca-como-acceder-al-subsidio-de-desempleo-y-los-requisitos-que-se-deben-cumplir>
- Orejuela Gómez, J., & Correa García, A. (2007). Trayectorias laborales y relacionales, una nueva estética. *Revista Científica Guillermo de Ockham*, 59-72.
- PNUD. (2011). *Reconocer el pasado, construir futuro. Informe sobre violencia contra sindicalistas y trabajadores sindicalizados 1984-2011*. Obtenido de <https://www.undp.org/content/dam/colombia/docs/Gobernabilidad/undp-co-informesindicalismo-2013.pdf>
- Portafolio. (8 de Marzo de 2019). *La revolución digital no destruye empleos, sino que los transforma*. Obtenido de <https://www.portafolio.co/economia/empleo/la-revolucion-digital-no-destruye-empleos-sino-que-los-transforma-527257>
- Restrepo, E. (2016). *Etnografía: alcances, técnicas y éticas*. Bogotá: Envión Editores. Recuperado el 13 de Septiembre de 2015
- Roberti, E. (2012). El enfoque biográfico en el análisis social : Claves para un estudio de los aspectos teórico-metodológicos de las trayectorias laborales. *Revista colombiana de sociología*, 127-149.

- Subgerencia cultural del Banco de la República. (2015). *Sindicalismo*. Obtenido de <http://www.banrepcultural.org/blaavirtual/ayudadetareas/politica/sindicalismo>
- TM system. (s.f.). *¿Qué es un Contact center?* Obtenido de <http://www.tmsystem.es/blog/call-center/que-es-contact-center/>
- UNI global union. (s.f.). Obtenido de <https://www.uniglobalunion.org/es>
- University of Guelph. (2011). *Labour Relations – Frequently Asked Questions*. Obtenido de <https://www.uoguelph.ca/hr/system/files/Labour%20Relations%20FAQs.pdf>
- Valderrama, F. H. (2004). *El sindicalismo en Colombia. Implicaciones sociales y políticas*. Obtenido de Pontificia Universidad Javeriana: <https://www.javeriana.edu.co/biblos/tesis/derecho/dere6/DEFINITIVA/TESIS29.pdf>
- Valderrama, L., & Amado, A. M. (12 de Marzo de 2019). *El contrato sindical: un lobo con piel de oveja que devora el derecho fundamental a la Libertad Sindical*. Obtenido de Agencia de Información Laboral AIL: <https://ail.ens.org.co/opinion/el-contrato-sindical-un-lobo-con-piel-de-oveja-que-devora-el-derecho-fundamental-a-la-libertad-sindical/>
- Valencia, L., & Celis, J. C. (2013). *Sindicalismo asesinado*. Debate.
- Valero, E., Moisés, L., & Celis, J. (2018). El futuro del trabajo en Colombia. *Trabajo*(15), 169-201.
- vLex. (s.f.). *Concepto del pliego de peticiones y condiciones para su validez*. Obtenido de <https://vlex.com.co/vid/concepto-pliego-peticiones-condiciones-574853794>