

El actor sindical en la transformación del sistema financiero*

Por Julio Puig Farrás**

* Artículo recibido en octubre de 2006

Artículo aprobado en noviembre de 2006

** Doctor en sociología e investigador de la ENS.

Introducción¹

El actor sindical en Colombia, en razón de su estructura y los escenarios de su función fundamental, la negociación colectiva, no ha sido ni es ni mucho menos homogéneo. Existen actualmente tres centrales que intervienen en interacciones tripartitas institucionalizadas si acaso una vez al año, e informalmente con el Estado o los actores gremiales ocasionalmente. Los sindicatos y federaciones de ramas son sin duda numerosos, pero casi todos ellos débiles, para no decir raquíticos en términos de afiliación, y privados de hecho de la función de negociación colectiva, la cual se realiza en el nivel de empresa, por parte de los sindicatos de empresa, o por las directivas de este ámbito de los sindicatos de rama. En esta función de negociación que lo mantiene vivo, el actor sindical se desagrega, pues, en una multiplicidad de actores, apenas coordinados o asesorados, en algunos casos, por sindicatos de rama o por las centrales.

En el caso del sistema financiero, el actor colectivo empresarial se presenta mucho más unificado y fuerte: dos gremios generales (Asobancaria y Anif)

¹ Avance de investigación del proyecto de investigación CC/ ENS sobre construcción del mercado de trabajo en el sector financiero y el campo de la venta directa.

y dos especializados (Asofondos e Instituto Nacional de Ahorro y Vivienda), mientras el Estado está inmediatamente encarnado en el Ministerio de Hacienda y la Superintendencia Bancaria.

Además, el sindicalismo siempre ha afiliado a una minoría de trabajadores y su división organizativa se ha doblado con otra ideológica, mientras que la organización de las empresas reúne prácticamente el conjunto de las mismas, sin sufrir unas diferencias ideológicas comparables a las del sindicalismo.

En estas condiciones generales, las transformaciones del sector financiero y bancario, dirigidas coordinadamente por los actores estatales y gremiales, no podían dejar de hacerse con la práctica exclusión del actor sindical y en desmedro del mismo.

Si bien este sindicalismo se ha debilitado, tal como lo expresan algunos indicadores, de resultas de este proceso de transformación, no obstante, allí donde se ha mantenido ha mitigado los efectos negativos de los cambios unilaterales instigados por las empresas en las condiciones y relaciones de trabajo, ha acumulado una experiencia de acción en las nuevas circunstancias y ha conservado una eficiencia y un capital de confianza apreciables.

Las transformaciones del sector financiero y de su mercado de trabajo

A principios de los años noventa, con la apertura económica, y luego con sus profundizaciones efectivas o esperadas, las reglas y el funcionamiento de la economía fueron cambiando y los sectores productivos se transformaron. El financiero fue uno de los que más rápida y radicalmente evolucionó en sus distintas dimensiones, a través de diferentes coyunturas². He aquí las grandes líneas de este proceso accidentado.

². Los economistas de la Anif distinguen en el periodo (1990-2006) cinco etapas en la evolución del sector financiero: 1) 1990-1993: "Rediseño del sistema financiero y su recuperación (después

Líneas de la transformación de la industria

Multibanca, privatización, concentración, tecnología, productividad y eficiencia, y bancarización, son las palabras que cristalizan el sentido general de los cambios en el plano propiamente dicho del conjunto de este sector económico y el de sus unidades productivas.

La multibanca, banca múltiple o banca universal, es un modelo de organización opuesto al de banca especializada. “Todos los servicios financieros bajo el mismo techo” es una expresión cliché, pero muy gráfica y que ahorra explicaciones. El ideal que se ha perseguido en este periodo, y que se está muy cerca de alcanzar, es pues el de firmas que pueden ofrecer a sus clientes todos los productos financieros existentes en un momento dado en el mercado. A raíz de la gran depresión de principios de los años treinta del pasado siglo, y por el papel de “contagio” de la crisis económica que desempeñaron los bancos “universales”, en muchos países del mundo se desarrolló un esquema de banca especializada, dentro del cual las principales funciones bancarias o financieras eran realizadas por entidades independientes. A finales de los ochenta el esquema de organización que regía en Colombia era “híbrido”. El camino hacia este modelo en el país se hizo prudentemente, por etapas. Las primeras reformas dieron lugar a una situación intermedia, con un llamado “esquema de filiales” en el que se les permitía a las firmas matrices (“bancos comerciales”) ofertar otros productos, pero a través de sus filiales, que gozaban de una autonomía por lo menos jurídica y operativa. Las nuevas reformas de finales de la pasada década, compelidas por la crisis del sector, flexibilizaron dicho esquema. Y otras normas posteriores, y las mismas prácticas de las entidades bancarias, empujaron el sistema hacia el modelo de la banca universal. De esa manera, los mismos economistas de la Anif celebran, con una felicidad aún no completa, que se haya llegado a una situación de “cuasi banca universal”, en que la integración de los servicios financieros se

de la crisis de mediados de los 80”); 2) 1994-1995: “Expansión crediticia e interés por fusiones y adquisiciones financieras”; 3) 1996-1997: “Sobredimensionamiento e inflación de activos, especialmente hipotecarios”; 4) 1998-2002: “Recuperación financiera, menos del sistema hipotecario”; 5) 2002-2006: “Recuperación y nuevas fusiones”.

ha efectuado en torno a los bancos comerciales. La banca universal supone los llamados “multiproductos”, o portafolios de servicios múltiples, y clientes igualmente “universales” o “integrados”, es decir, clientes que puedan acudir y efectivamente acudan a una misma entidad para la satisfacción de todas sus necesidades en este particular. Esta posibilidad, en una situación de competencia acrecentada, lleva a las empresas a desarrollar unas estrategias muy activas de “fidelización” de sus clientes, lo cual es por lo demás un fenómeno mundial³.

La ideología de la apertura implicaba la privatización y nuevos esquemas de regulación menos “represivos”, según una expresión del nuevo discurso económico. Después de las crisis de mediados de los años ochenta, y de la nacionalización de grandes bancos privados que habían entrado en quiebra, el sector público representaba el 66% de todos los activos bancarios. Hoy en día, una vez hecha la última compra de Bancafé por el grupo Bolívar, queda únicamente un banco público; estamos hablando del Banco Agrario, remanente de la desaparecida Caja Agraria. La “represión bancaria” a que se refieren los voceros de la banca son los “encajes” y las “inversiones” forzosas, cuyos niveles determinaba el Estado, en los esquemas keynesianos de políticas anticoyunturales. Según esos voceros, esta represión ha disminuido significativamente y su esperanza es que la próxima reforma del sector, actualmente en gestación, elimine completamente esos factores.

La privatización se llevó a cabo mediante adquisición y absorción de las entidades públicas por las privadas, nacionales o extranjeras, que alimentaron así el proceso de concentración del sistema financiero y en particular del bancario. Pero el desarrollo de la concentración se hizo también mediante la fusión de bancos privados y la absorción de unos bancos privados por otros, de capital nacional o extranjero. La concentración conoció dos grandes momentos, momentos con motivaciones cambiantes: el primero entre 1995 y 1999, periodo que cubre el final de las etapas de prosperidad y el principio de la crisis, y el segundo desde la

³. “Los bancos se están reestructurando alrededor del cliente, pues tratan de verlo de una manera unificada y transformar todo este conocimiento en planes de mercadeo para **retenerlo** y para hacer más rentable su relación” (“El as de la banca”, en *Dinero*, agosto de 2005. Las negrillas son nuestras).

salida de la crisis hasta la fecha. Este proceso se mide con las siguientes cifras: a principios de los años ochenta, el conjunto del sector financiero contaba con más de 300 entidades; en 1995 había 201 instituciones financieras, de las cuales 32 eran bancos comerciales; en 2006 se tienen en total 77 instituciones financieras que incluyen 17 bancos comerciales. Estos datos proporcionan una corroboración interesante. Permiten calcular que, entre 1995 y 2006, el número de entidades bancarias ha disminuido en un 47%, mientras que el de las demás entidades financieras se ha reducido en un 64%. Esto muestra que los bancos comerciales, en búsqueda, entre otros objetivos, de la “universalidad”, se engordan parcialmente tragándose instituciones especializadas, y soportan la tesis de que el eje dinámico del proceso de transformación del sector financiero son los bancos comerciales. Por otra parte, el grado de concentración alcanzado en la actualidad, medido con los coeficientes habitualmente utilizados, se considera conforme con los criterios internacionales y compatible con un buen funcionamiento de la libre competencia.

Las nuevas tecnologías de proceso, propias de los sectores financieros, han sido incorporadas a un ritmo dramático y alcanzan niveles cercanos, en términos generales, a los internacionales, aunque se invoca la necesidad de nuevos avances. El proceso tuvo una fuerza especial durante los periodos de prosperidad del sector, en la década pasada, y en la presente después de la salida de la crisis y ante la inminencia del TLC. Los cambios tecnológicos, si bien no fueron el motor de la transformación, sí fueron su condición. En particular, permitieron la transformación del trabajo bancario y la de su organización⁴. Incluso, han dado pie a cierta automatización en la prestación de los servicios (oficinas virtuales, cajeros automáticos, máquinas dispensadoras para pagar cuentas y consignar cheques, internet, y, pronto, la banca móvil), suprimiendo la relación directa entre el empleado y el cliente, que era la característica diferencial de los sectores de servicios.

⁴. Un sindicalista veterano nos describió, sin nostalgia, cómo trabajaba hace unas décadas: “Cuando yo entré, hace unos treinta años, inclusive se llevaba una plantilla para registrar las funciones. Las calculadoras eran con una manivela y las sumadoras eran un aparato así de grandote, con cien teclas, en donde vos ubicabas las cifras, lo hacías así y registrabas las sumas. Eso era el libro mayor, de hojas amarillas. Entonces, había una persona que se sentaba a hacer registros diarios en este libro mayor,

Durante esta etapa el sistema financiero, y en particular el bancario, han incrementado su productividad y eficiencia –aumento provocado por la inversión en tecnología y los nuevos esquemas de organización, y que es resultado de las estrategias de reducción de costos y conversión de los costos fijos en variables–. Sin embargo, en los momentos actuales se plantea la necesidad de aumentar todavía más esta eficiencia. Es interesante acotar que los bancos miden la eficiencia mediante un ratio, que es la relación entre el gasto administrativo y los resultados operativos, y que ese gasto administrativo está constituido por los gastos de personal y los gastos indirectos en una proporción generalmente casi igual. Luego la reducción y flexibilización del gasto de personal están directamente en la mira de estas políticas de eficiencia, y entre los objetivos más prioritarios.

En el mercado local, el sistema financiero quiere crecer, elevando el nivel de “bancarización” ⁵, esto es, la proporción de la población mayor de edad que acude con regularidad a uno u otro de sus servicios. Con este fin, la banca colombiana, al igual que la latinoamericana, está explorando nuevos negocios y mercados. Quiere participar más en las remesas de los migrantes y en los microcréditos y demás servicios financieros para la “base de la pirámide”, o sea, los estratos inferiores de la población, entrando así, en esto también, en una onda mundial. En relación con este último mercado se está pensando en la estrategia de los Corresponsales No Bancarios (por ejemplo, los tenderos, o los pequeños negocios de los barrios populares), que ha tenido un gran éxito en el Brasil. Esta estrategia, lo mismo que las modalidades incipientes en Colombia de ofrecimiento de microcréditos a través de un personal de vendedores visitantes, sin duda crea empleo para el sector, pero un empleo no tradicional, deslaboralizado, e incluso como de tiempo requerido.

con sus hojas grandotas. Te estoy hablando de hace unos treinta años, pero ahora no...”. El camino recorrido se aprecia si se piensa en el entorno tecnológico de los puestos de trabajo actuales, que, según nuestra encuesta, están constituidos por este tipo de artefactos: computadoras, impresoras, lectoras de tarjetas, lectoras de barra, intranet, internet, impresoras de cheques, lámparas para detectar billetes falsos, lectoras de huellas dactilares, etc.

⁵. Esta tasa es aquí relativamente muy baja (menos de un 30%). Equivale a la que había en Francia a principios de los años setenta y supera actualmente el 90%.

Líneas de transformación del mercado laboral

Todo lo anterior, la concentración con fusiones y absorciones, acopladas a reestructuraciones, y el aumento de la productividad y eficiencia, había de implicar, bien una reducción en cifras absolutas del empleo, bien un crecimiento desintensivo del empleo. La verdad es que el empleo del conjunto del sector financiero ha aumentado en un 90% entre el principio del periodo de transformación y el día de hoy, pasando de 395.000 a 750.000 trabajadores (Cuadro 1). Esto se explica por la aparición, a raíz de la Ley 100, de las AFP y las EPS, así como de las oficinas cambiarias y de una diversidad variopinta de entidades relacionadas con las actividades de las bolsas de valores. Pero durante el mismo lapso el empleo bancario propiamente dicho, distribuido hoy día en 17 entidades, ha sufrido un descenso dramático, de un 50%, cayendo de 120.000 a 60.000 personas. Por lo demás es seguro que, si bien gracias a la expansión de la banca, su empleo puede también crecer, esta expansión, al igual que la del conjunto del sector financiero, será cada vez menos intensiva en empleo.

Las estrategias de empleo de las entidades han cambiado igualmente en forma radical. Han buscado renovar su personal con trabajadores más jóvenes y con mayor educación formal (actualmente, todas exigen educación superior) y por tanto más adaptables y alineables con la cultura y los objetivos corporativos, e incluso más baratos. Por otra parte, han venido recurriendo cada vez más al outsourcing o subcontratación con entidades o personas físicas independientes, de tal suerte que ha emergido lo que se da en llamar nuevo sector financiero, constituido por aquel conjunto de entidades que presta a los bancos y demás empresas financieras unos servicios que antes eran directamente asumidos por estos y estas últimas, y que a veces son centrales respecto de la función bancaria o financiera. En tercer lugar, el conjunto del sector, incluido el nuevo, ha echado mano ampliamente de las posibilidades que ofrece la Ley 50 de 1990 en lo que se refiere a la contratación flexible. Aunque en grado variable, prácticamente todas las entidades han contratado trabajadores temporales, directa o indirectamente, a través de empresas de intermediación que se han multiplicado y forman parte de aquel nuevo sector. En no pocos bancos se

encuentran, por ejemplo, cajeros que son temporales indirectos. Según algunas estimaciones, el empleo del nuevo sector puede representar un 25% de todo el empleo del sector financiero, y el empleo temporal, directo e indirecto, otro 25% de este empleo total, aunque es menor en el sector propiamente bancario y mayor en las entidades subcontratistas. Por otra parte, el empleo o trabajo de todo el sector financiero que los economistas llaman contingente y los sociólogos precario, es decir, el laboralizado con contratos de corta duración o de tiempo parcial, y el deslaboralizado bajo todas sus formas, debe alcanzar niveles similares a los de países como el Reino Unido y Holanda, que presentan respectivamente un 36% y un 44% de este tipo de empleo.

El sector financiero, y en todo caso sus grandes instituciones bancarias, al igual que las empresas líderes de los demás sectores económicos, han sido receptivos a todos los grandes movimientos mundiales en materia de teorías gerenciales (Teoría Z, Círculos de Calidad, Calidad Total, o Mejoramiento Continuo, o Gerencia de Calidad, Producción Ligeras, Reingeniería y, últimamente, Gestión de Desempeño y Enfoque de Competencia)⁶. Todos estos movimientos, que al fin y al cabo recogen los mismos principios generales, decantaron en una transformación del trabajo, su organización y las formas de su gestión y de las relaciones laborales: el trabajo es distinto en su naturaleza y más variado, y necesita una mayor formación general (“ampliación de tareas” y “polifuncionalidad”); todos los empleados tienden a participar en alguna medida en la venta de productos⁷; los trabajadores tienen más autonomía operativa pero son sometidos a controles minuciosos a posteriori (gestión del desempeño); el mercado interno se ha restringido y las posibilidades de carrera tienden a desaparecer; las cargas psicológicas o mentales son mayores, etc.

⁶. En los primeros años del decenio de 1990 el programa de Círculos de Calidad en la sucursal de Cali del Banco de Occidente –del mismo modo que ocurría en el sector industrial con la empresa textil Enka de Colombia– era pionero y modelo (Puig y Hartz, 2003a). Otro trabajo de estos mismos investigadores (2003b) encontró que entre las empresas de distintos sectores que fueron entrevistadas y estaban comprometidas en la implementación de un sistema de gestión del desempeño basado en competencias, el Banco de la República, asesorado por el Grupo Hay, era el más adelantado y ya lo aplicaba a todo su personal.

El debilitamiento del actor sindical en el sector financiero

En esta etapa todo el sindicalismo colombiano se ha debilitado, por las mismas causas generales. Este debilitamiento se puede observar en el descenso de la afiliación (aunque es leve a escala nacional), en una mayor atomización de su estructura, en la disminución del número de convenciones colectivas y de su cobertura, en la pérdida de fuerza negociadora y en la actitud defensiva en la negociación colectiva. Estas últimas manifestaciones de debilidad son visibles por la ausencia de nuevas conquistas importantes y el alargamiento de los periodos entre las negociaciones, propiciado por los mismos sindicatos, debido al temor a que los contraplegos de las empresas, mucho más frecuentemente presentados actualmente que en épocas anteriores, sean eventualmente tenidos en cuenta por los tribunales de arbitramento y faciliten la pérdida de logros anteriores.

De acuerdo con estos indicadores, el sindicalismo del sector financiero sin duda se ha debilitado, y en algunos aspectos en mayor proporción que el resto del sindicalismo, lo cual se explica en términos generales por la más profunda transformación que ha conocido este sector, y por algunas de sus particularidades. Pero un análisis cuidadoso de dos de estos indicadores permite mitigar el alarmismo.

La reducción dramática de la afiliación

La afiliación global del sindicalismo colombiano quizá no se haya reducido en más de un 10%, en el periodo que nos ocupa, siendo en la actualidad de unos 800.000 trabajadores. En cambio, entre el comienzo y el final del periodo, la afiliación del sector financiero ha pasado de 54.000 a 21.000, registrando una caída relativa de un 61% (para estas estadísticas y las siguientes ver el Cuadro 1). De su lado, la tasa de afiliación respecto al empleo de todo el sector financiero se derrite, reduciéndose de un 14% a un 2,8%, hecho comprensible si se

⁷. Este fenómeno surgió a escala mundial en la segunda mitad de los años noventa, como lo establece el libro de M. Marino y otros, "De cajero a vendedor", título que lo dice todo.

observa el sentido inverso de la evolución del empleo total frente a la afiliación sindical (más 90% y menos 61%, respectivamente). Pero, como bien se sabe, el sindicalismo está implantado casi exclusivamente en los bancos y algunas empresas de seguros; por eso es lícito referir toda la afiliación únicamente al sector bancario, en cuyo caso obtenemos, para la banca, un cambio de tasa de un 45% a un 35%, lo cual es mucho menos dramático en términos relativos.

Sin embargo, las estadísticas del Cuadro 1 sobre el sector estrictamente bancario muestran que la reducción de la afiliación sindical ha sido proporcionalmente mayor que la del empleo bancario (-61% frente a -50%), cuando se podría pensar, en principio, que debería ser igual. En el punto siguiente se encuentran unas explicaciones.

En los últimos quince años las empresas de los distintos sectores han puesto siempre un filo antisindical en sus diferentes estrategias de cambio, en la medida en que las relaciones industriales se habían inscrito en una tradición de confrontación y que los sindicatos se oponían a todas las políticas que afectaban negativamente a cláusulas convencionales. En el sector bancario, todas las ocasiones fueron aprovechadas para menguar las fuerzas de las organizaciones sindicales: la aplicación de los nuevos regímenes de pensiones y cesantías de la Ley 50; la implementación del “esquema de filiales”; las reducciones de plantillas a raíz de adquisiciones y fusiones, o por cualquier otro motivo. Además, las políticas de sustitución de personal antiguo por uno más joven y con mayor educación formal se convertían en una buena coartada para deshacerse de sindicalistas, puesto que éstos se encontraban en mayor proporción entre los empleados veteranos.

Hacer abandonar a los empleados el antiguo régimen de pensión y cesantías y, mejor aún, los beneficios adicionales otorgados por las convenciones, representaban una reducción notable de costos laborales. Para lograrlo, unos bancos acudieron a la amenaza de despido, especialmente efectiva cuando se estaban aplicando planes de reducción de nómina, y a “tácticas de aburrimiento” o de acoso laboral. Además del garrote, utilizaban la zanahoria al ofrecer arreglos

y propuestas de jubilación anticipada muy tentadores⁸. Estas prácticas, que florecieron en los años inmediatamente siguientes a la promulgación de la Ley 50, debilitaban a las organizaciones sindicales de distintas maneras: cuando los empleados cedían a las presiones, demostraban la impotencia de los sindicatos para proteger a sus afiliados, o llevaban directamente a la desafiliación; y cuando el resultado era hacer efectivo el despido de algunos afiliados, los efectivos de las organizaciones sindicales se reducían igualmente.

Entre 1993 y 1997, la expansión del sistema financiero a través del modelo de filiales jurídicamente independientes originó un crecimiento del empleo y, en razón de que los sindicatos no pudieron beneficiarse de la figura de unidad de empresa, ellos perdieron una oportunidad para crecer y desbordar más ampliamente los límites del sector bancario.

En las adquisiciones y fusiones las empresas encontraron las mejores ocasiones para alcanzar sus objetivos antisindicales, por diversas razones. A veces, cuando existían sindicatos distintos en las entidades que se unían y la ley lo permitía, se introducía el paralelismo sindical en la nueva entidad; otras veces, y cuando se daba la anterior circunstancia, no se imponía siempre la convención más favorable; había casos en que, al entrar en la unión empresas sin sindicatos, la organización sindical de la nueva entidad dejaba de representar el 30% de todos los trabajadores y su convención perdía cobertura⁹; y siempre, por la reducción significativa de la plantilla¹⁰, que no dejaba de producirse, los despidos afectaban más que proporcionalmente a las bases de los sindicatos.

⁸. En viejas fichas de las entrevistas que para otra investigación hicimos a mediados de la década pasada a empleados del Banco de Bogotá, en trance de ser adquirido por el Banco Santander, encontramos consignada la descripción de este tipo de prácticas.

⁹. Lo que pasó en la reciente absorción de Conavi y Corfinsura por Bancolombia es una excepción de esta consecuencia. A pesar de que la Uneb y Sintrabancol quedaron, a raíz de la absorción, con una afiliación conjunta inferior al 30%, consiguieron que la convención se hiciera extensiva a todo el nuevo personal. Así, los sindicatos se fortalecieron incluso en lo económico, puesto que los beneficiados por la convención, al igual que los afiliados, deben pagar la cotización sindical (Entrevista a un alto dirigente de la Uneb).

¹⁰. En el estudio de la Anif (2006) se calcula que para cuatro fusiones de finales de la década pasada (BIC/Banco de Colombia, Banco Cafetero/Concasa, Las Villas/Ahorramás, Corpavi/Upac Colpatría) la reducción de personal fue de un 10,86% (de un total de 24.598 empleados se descendió a 21.917).

Algunos investigadores se detienen en la reducción de las cifras absolutas de la afiliación y el derrumbe de la tasa de afiliación, medida con base en el empleo total del sector financiero. Todo lo cual es impactante e induce al pesimismo, aunque da una idea insuficientemente concreta de la realidad de este sindicalismo y de su potencial efectivo. En efecto, cuando las fuerzas de un actor son tan disminuidas es preferible que estén concentradas, y ello, con mayor razón, en un espacio determinante como es la banca, en relación con el dinamismo de todo el sector financiero.

Cuadro 1: Evolución del empleo y la afiliación sindical

Conceptos	1990/91	2005	Dif. %
Empleo del sector financiero	395.000 (1)	750.000	+ 90
Empleo bancario	120.000 (1)	60.000	- 50
Afiliación sindical	54.000 (2)	21.000	-61
% afiliación vs. empleo del sector financiero	14	2,8	-80
% afiliación vs. empleo bancario	45	35	-22

Fuente: (1) datos de 1991; (2) datos de 1990.

Cambios estructurales contradictorios

Tradicionalmente, se ha deplorado lo endeble de la estructura del sindicalismo colombiano: pluralidad de centrales; multiplicidad de sindicatos de ramas y federaciones en una misma rama, entrecruzados con sindicatos gremiales; proliferación de los sindicatos de base que, desde un cambio legislativo de 2000,¹¹ pueden existir en número indefinido en una misma empresa. Estas características negativas para la capacidad de defensa de los trabajadores se han acentuado en el

¹¹. Ley 584 de 2000, y sobre todo la sentencia de la Corte Constitucional C-567/00, que permite la creación de cualquier número de sindicatos de base en una misma empresa.

conjunto del sindicalismo colombiano. Los datos que se tienen sobre los sindicatos del sector financiero (Cuadro 2) no se prestan a conclusiones inmediatas.

El número de sindicatos de todos los tipos se ha reducido entre las fechas extremas del periodo. En 1990 había 45 y en 2005 eran 34, es decir, se había presentado una disminución del 24%. Esta reducción es en cierta medida el resultado forzado de las fusiones y adquisiciones, más que el de las estrategias sindicales de unificación. Pero se sabe que después de 2000 se crearon muchos sindicatos de empresa con la afiliación mínima de 25 miembros¹², lo cual se manifiesta en el hecho de que hoy existen catorce de estos sindicatos de mínima expresión, frente a dos en 1995. De todos modos, la reducción del 25% es un saldo de desapariciones y creaciones. En sí, este hecho puede considerarse como positivo para el sindicalismo, lo mismo que el de que hoy los sindicatos mayores representen una proporción más elevada de toda la afiliación (un 57,7% en los dos primeros, frente a 44% en 1995),¹³ aun dándose todo ello sobre un fondo de merma de la afiliación global. Por el contrario, el aumento del número de sindicatos minúsculos es en principio negativo.

La división o dispersión del sindicalismo tiene pleno sentido cuando se considera no solo el número de sindicatos, sino también, y al tiempo, la afiliación con que cuenta cada uno de ellos. Pues bien, con estas dos variables, y para tener una medida sintética del proceso que sufrió la estructura del movimiento, se puede utilizar el índice de concentración de “Hirschman/Herfindahl” (o IHH), con el cual los economistas miden el grado de concentración de las industrias –y que es obviamente aplicado por estos profesionales en los estudios sobre la banca–, con base en el número de entidades y la proporción de los activos que cada una

¹² La proliferación de estos pequeños sindicatos se explica por el deseo de protegerse, gracias al fuero sindical, contra el despido. Se dice que estas creaciones son incluso instigadas por algunos de los más grandes sindicatos del sector.

¹³ En 2005, los dos principales sindicatos, Unión Nacional de Empleados Bancarios (Uneb) y Asociación Colombiana de Empleados Bancarios (Aceb), eran de rama y cubrían respectivamente un 30,2% y un 27,5% de la afiliación total. En 1990, los dos principales eran la Aceb, con un 22,39% de la afiliación total, y el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Caja de Crédito Agrario, Industrial y Minero, con un 22,17%.

de las empresas posee respecto al total del sector. Este índice varía entre dos valores extremos posibles, 1 y 10.000, y se obtiene sumando los cuadrados de los porcentajes de activos –en el caso de las empresas–, o de afiliación –en el caso de los sindicatos–, de cada una y todas las entidades u organizaciones.

En el Cuadro 2 se observa que en el transcurso de todo el periodo este IHH casi se triplicó (se multiplicó por 2,75), llegando a un valor de 3.350. Se puede afirmar entonces que la estructura propiamente dicha del sindicalismo bancario se fortaleció, y no se debilitó como lo afirman ciertos analistas que se obnubilan con la aparición de tantos sindicatos enanos.

Cuadro 2: Evolución de la división/dispersión del sindicalismo

Conceptos	1990	2005	Dif. %
Número de sindicatos	45	34	- 24
Índice HH (Hirschman/Herfindahl)	1.205	3.350	+ 178
Media	1.200	613	- 50
Mediana	334	126	- 62
Afiliación por debajo de la cual hay un 25% de los sindicatos	87	25	- 60
Entre ellos	2 = 25	14 = 25	
Afiliación por encima de la cual hay un 25% de los sindicatos	870	730	
% de afiliación total de los dos primeros	44	58	+ 31
% de afiliación de los cinco primeros	65	81	+ 16

Nota: El índice HH del sector bancario fue: 1975 = 1.050; 1986 = 4.500; 1996 = 750; 2005 = 1.100. En 2005 este índice era de unos 600 en la Unión Europea.

En el caso de la concentración de las industrias, y porque este concepto interesa desde el punto de vista del control de las tendencias monopolistas y del buen funcionamiento de la libre competencia de los mercados, se tienen por aceptables los IHH con valores inferiores a 1.200, en unos países, y a 1.800 en otros. Se echa de ver que el IHH actual del sindicalismo bancario está muy por encima de estos estándares, sin que nadie, en ninguna parte, lo

podiera considerar como demasiado alto o peligroso. Pero caben aquí unas consideraciones más generales. En general, en las sociedades contemporáneas, incluso en las que predominan más las ideologías económicas liberales, se acepta la necesidad de corregir las grandes asimetrías. Una de ellas es la que existe, de un lado, entre los productores concentrados, y, de otro, los consumidores; de ahí la preocupación por los altos IHH, las legislaciones antimonopolio y el fomento y valoración social de las asociaciones de consumidores. Otra gran asimetría es la que se establece entre las empresas capitalistas y el obrero individual, necesitado de un trabajo para sobrevivir y que negocie solo las condiciones de un contrato de trabajo; de ahí, en este caso, las legislaciones laborales y el derecho de asociación de los trabajadores, y la consideración de la unidad sindical como un valor, en el movimiento sindical y más allá de él.

Por lo tanto, si bien puede ser interesante el uso del IHH para medir y analizar el concepto de “dispersión/concentración” del sindicalismo, no es lícito pensar para el mismo en valores límites, salvo en el de 10.000. Tampoco lo es comparar dentro de un mismo sector, y para exigir una equiparación, los IHH de las empresas con los de los sindicatos. De paso, señalamos que el IHH del sector bancario colombiano ha evolucionado al compás de los avatares del mismo, adquiriendo los siguientes valores: 1.050 en 1975; 4.600 en 1985, cuando el sector público creció repentina y transitoriamente; 750 en 1996 y 1.100 en 2005.

Las prioridades

La aparición de pequeños sindicatos en las empresas crea sin duda dificultades a la hora de preparar la negociación de convenciones, cuando se requiere juntar sindicatos en una comisión para lograr la representación mínima que exige la legislación, es decir, un 30% del total de trabajadores, y así hacer posible la extensión de la convención a todo el personal y evitar la imposición de pactos colectivos a la parte no sindicalizada. Los principales inconvenientes surgen en la elaboración del pliego petitorio, o en lo que llaman la negociación interna, que siempre es compleja, y lo puede ser más que la misma negociación externa con los representantes de la empresa.

Hay una Ley sociológica, reconocida incluso en algunos textos de la OIT, según la cual ningún acuerdo es posible entre partes con fuerzas negociadoras demasiado desiguales, y que permite comprender el comportamiento de los pequeños sindicatos en la elaboración del pliego de peticiones. Éstos están demasiado preocupados por hacer valer las reivindicaciones de sus minúsculas bases, necesariamente muy particulares, que garanticen su supervivencia, y a la vez están prevenidos contra el desconocimiento de las mismas por parte de los sindicatos más fuertes¹⁴. No obstante, estas son situaciones relativamente manejables y no mayormente frecuentes con un tipo de patrón estructural como el del sector bancario.

Pero aún así, y sin perjuicio de las correcciones que se hicieron a ciertos análisis de la afiliación, el principal reto del sindicalismo del sector financiero para convertirse en un gran actor del mercado de trabajo e incidir efectivamente en su construcción es multiplicar su reducida base actual. Una unidad sindical incluso total, dentro de un esquema de sindicato de rama o cualquier otro, con la misma tasa de afiliación, no aumentaría significativamente su fuerza de negociación o, en general, de interacción con los actores gremiales y estatales, ni podría imponer una negociación de rama, sin la cual por lo demás no se podría sostener una organización unitaria en este ámbito. Pero también es cierto que sin la unidad, la capacidad y fuerza de este actor no llegarían nunca a su punto óptimo. En realidad, lo que se quiere decir es que una estrategia de unidad y organización por rama debe estar amarrada a una estrategia de ampliación y renovación de las bases, y que si bien ellas se refuerzan mutuamente, la que parece ser decisiva es la de afiliación o representatividad.

Los logros y cartas del actor sindical del sector financiero

Hacia mediados de los años ochenta, coincidiendo con el inicio del proceso de cambio en las filosofías gerenciales y la organización del trabajo, los sectores

¹⁴. Al respecto, un alto dirigente de la Uneb nos dijo: “Hay convenciones en las cuales el paralelismo sindical, por la Ley 584 de 2000, permite la existencia del número de sindicatos que sea, y conformar una mesa negociadora a nombre de los sindicatos se volvió un lío verraco... En una mesa de negociación que me tocó asesorar en Bogotá en el año 2000 eran cuatro sindicatos, cada uno buscando cosas para sí, y en el Banco Santander hay como nueve sindicatos con sus hijitos...”.

empresariales decidieron tomar la iniciativa en las relaciones industriales¹⁵, y los sindicatos se pusieron a la defensiva. Ya no se obtuvieron nuevas grandes conquistas convencionales y los periodos entre las negociaciones se alargaron por el temor de que, por la evolución de su jurisprudencia, los tribunales de arbitramento fallaran con base en los contraplegos patronales. Este nuevo comportamiento de los tribunales fue el principal factor de mengua de la fuerza negociadora de los sindicatos. El sector financiero sufrió este viraje. Sin embargo, su sindicalismo puede valerse de ciertos logros.

Este sindicalismo, por lo menos a través de su principal sindicato, ha tenido presencia y acción en los escenarios nacionales en que se han venido gestando las transformaciones institucionales, aunque sin incidencia significativa en las mismas. Por otra parte, en los centros de trabajo donde está implantado, ha procurado defender los logros laborales de los trabajadores y protegerlos contra los efectos más nocivos de las innovaciones impulsadas unilateralmente por las empresas. Pero el hecho legitimador más contundente, y su mejor carta, lo constituye el claro impacto de los sindicatos en la remuneración de los trabajadores por la vía de la negociación de convenios. Por eso nos detendremos más en la documentación de este punto.

Intervención en los escenarios nacionales

La reforma de la legislación laboral (Ley 50 de 1990 y Ley 789 de 2002 sobre horarios de trabajo) revestía obviamente un carácter general, pero tales leyes son las que han facilitado en el sector financiero, como en los demás, la transfiguración del mercado de trabajo. Las centrales sindicales dirigieron el movimiento en contra de estas reformas, con un resultado destacable, que vale la pena referir aquí en el caso de la Ley 50. A comienzos de la década de los años noventa, los sindicatos manifestaron su oposición al conjunto de las reformas

¹⁵ Ver Sierra (1990), en relación con el punto sobre el cambio de actitud de las empresas, este autor se apoya en un texto publicado en esa época por la Asociación Colombiana de Relaciones Industriales y de Personal (Acrip).

ligadas a la apertura, muy especialmente a las posibles consecuencias que la liberalización del comercio podría tener sobre el empleo. Pero solo se movilizaron realmente contra la Ley 50 y la reestructuración del Estado. La CUT organizó una protesta nacional mientras se tramitaba el correspondiente proyecto en el Congreso. Las distintas centrales consiguieron forzar una negociación con el Gobierno que les permitió obtener un mejoramiento del propósito, pero únicamente en los puntos relacionados con el derecho de asociación.

La Uneb hizo cabildeo en el Congreso contra el proyecto de ley que se plasmó en la Ley 795 de 2003, sobre ajustes de algunas normas del estatuto orgánico del sistema financiero. Consistió en hacer llegar a todos los representantes y senadores una serie de consideraciones sobre el proyecto, las cuales encontraron obviamente el mayor eco entre los miembros de la oposición. El texto final incorporó dos de los puntos propuestos por la Uneb: uno, relacionado con garantías para que se puedan pagar las indemnizaciones a los trabajadores en los casos de liquidación de empresa, y otro referente al Defensor del Cliente.

La dirección nacional de este sindicato, que cuenta con una Secretaría de Asuntos Económicos y Financieros con la misión de hacer seguimiento a los procesos del sector financiero, realizar estudios y gestionar un programa de publicaciones, ha orquestado algunas campañas ante la opinión pública a favor de los trabajadores y también de los usuarios de los servicios bancarios, como, por ejemplo, en torno a las tasas de interés de las tarjetas de crédito. En estos momentos se está preparando para intervenir en la tramitación de la nueva reforma al sistema financiero que está impulsando el Ministerio de Hacienda. Por lo demás, formula sus críticas y elabora sus propuestas a partir de un modelo de sistema financiero y de políticas financieras contrapuesto al oficial y para servicio de metas sociales.

En cierta ocasión la Uneb buscó conversaciones con Asobancaria con miras a un acuerdo sobre unificación de convenciones colectivas, o sea, a la postre, sobre una negociación de rama. Las conversaciones se realizaron, pero con un gremio empresarial esquivo y refractario a la propuesta. La montaña parió un

ratón: todo terminó en un foro conjunto, un foro “de buena voluntad”, según los términos del sindicalista que nos contó el episodio.

A pesar de que estas intervenciones en el ámbito nacional y sectorial sean episódicas, de reducido alcance y no institucionalizadas, no se encuentra en Colombia algo comparable sino en otros pocos sectores, quizá los de la educación básica y media y del petróleo.

El impacto de los sindicatos en las remuneraciones

Las convenciones colectivas son el resultado de la negociación entre uno o varios sindicatos y una empresa, mientras que los pactos colectivos son el producto, en teoría, de la negociación entre una empresa y cualquier grupo de trabajadores sin la intermediación sindical. De hecho, la gran mayoría de las veces, este último tipo de convenio colectivo es un contrato de adhesión, elaborado por la empresa y firmado por trabajadores.

¿Quiénes se benefician de las convenciones colectivas? Por ley, en cualquier caso, los afiliados al sindicato o sindicatos que las negocian, y cuando éste o éstos representan más de un 30% de los trabajadores de la empresa, todos los trabajadores están cubiertos por ella. Ahora bien, en las situaciones de una afiliación inferior a aquel porcentaje, las empresas y cualquier grupo de trabajadores pueden negociar legalmente un pacto colectivo. En realidad, con el fin de contener la expansión interna de los sindicatos, las empresas suelen instigar pactos colectivos con cláusulas económicas iguales a las convencionales y a veces superiores. Todavía más: sin necesidad de recurrir a estos pactos, las empresas pueden ofrecer, en estas mismas situaciones, remuneraciones de “disuasión” a los trabajadores no sindicalizados. El hecho es que en las empresas donde operan sindicatos, todos los trabajadores, directa o indirectamente, se benefician económicamente de la presencia de esas organizaciones. Pero es más: hasta cuando no tienen ningún sindicato, las entidades pueden fijar en cierta medida sus niveles de remuneración con referencia a los más elevados de las empresas que tienen sindicatos, procurando que no sean demasiado

distantes. Cabe también precisar que normalmente los directivos y altos ejecutivos de los bancos no están cubiertos por las convenciones, pero pueden beneficiarse indirectamente de ellas, en la medida en que las empresas quieren mantener unas determinadas diferencias remunerativas entre la cúspide y la base de la pirámide de su personal.

Una medición de esta diferencia de remuneración fue elaborada a partir de la contabilidad de las entidades bancarias disponible en el portal de la Superbancaria (Cuadro 3), así como del reconocimiento o percepción de tal remuneración por parte de los trabajadores, mediante algunas de las preguntas utilizadas en una encuesta efectuada entre 191 empleados bancarios.

En 2004, los “gastos de personal” de todo el sector financiero representaban (según datos del portal de la Anif) un 32,9% de todos los gastos, y los costos indirectos sumaban un 44,5%. El restante 12,6% correspondía a “amortizaciones y depreciaciones”, “gastos en provisión”, “resultados no operacionales” e “impuestos”. Las cuentas de “gastos de personal” se desglosan en 22 rubros,¹⁶ cuyos valores varían, naturalmente, según los bancos, y donde se reflejan muchos aspectos interesantes de las políticas ocupacionales y de gestión de personal.

Hay que tener presente que estos gastos se refieren a toda la planta de las entidades, incluidos los altos ejecutivos, y no discriminan los gastos de los empleados del nivel operativo, los cuales representan, sin embargo, el grueso del gasto del personal total, en razón de que los miembros de este colectivo son comparativamente, y con creces, mucho más numerosos que los restantes empleados. Así mismo, es de anotar que estos gastos, como se puede colegir de los distintos nombres que los designan, no corresponden en su totalidad a dineros que los empleados reciben directamente. Todo esto es para advertir que, como soportes de la hipótesis del impacto de los sindicatos en las remuneraciones,

¹⁶. Estos rubros son: salarios integrales, sueldos, horas extras, auxilio de transporte, subsidio alimentario, cesantías, interés sobre cesantías, primas legales, primas extralegales, vacaciones, primas de vacaciones, primas de antigüedad, pensiones y jubilaciones, otras prestaciones sociales, bonificaciones, indemnizaciones, viáticos, aportes a la seguridad social, aportes a cajas de compensación/ICP/Sena, aporte a cajas de compensación/Icbf/Sena integral, otros aportes, auxilio personal.

los promedios y la diferencia entre ellos mostrados por el Cuadro 3 deben examinarse con cuidado en sus valores absolutos, y que ellos son realmente incuestionables en términos comparativos.

Pues bien, ocurre que en cuatro bancos que tienen sindicatos (Banco de Bogotá, Banco Popular, Bancolombia, Bbva) el gasto promedio por empleado es el doble del que tienen cinco bancos sin sindicatos (Colmena, Banco Caja Social, Davivienda, Banco Superior, Granahorrar), por lo que quedaría establecido aquel efecto beneficioso, y aparentemente de una gran amplitud, de los sindicatos. Pero en este punto caben nuevas consideraciones. Parte de esta diferencia la pueden explicar otros factores, como, por ejemplo, el tamaño y el nivel de productividad de cada entidad. Desde este punto de vista, el impacto de los sindicatos podría afinarse con el método estadístico del análisis de regresión, lo que representaría de por sí otra investigación.

La percepción o reconocimiento de este impacto por parte de los trabajadores, que se analiza a continuación, constituye otra corroboración de su existencia efectiva.

Cuadro 3: Gastos de personal por unidad, según presencia o ausencia de sindicatos

Tipo de situación	Valores (\$)
4 bancos con sindicatos (Bogotá, Popular, Bancolombia, Bbva):	
* número de empleados en promedio	4.093
* gastos de personal por unidad	4.080.000
5 bancos sin sindicatos (Colmena, Caja Social, Davivienda, Superior, Granahorrar):	
* número de empleados en promedio	2.695
* gastos de personal por unidad	2.000.000

Fuente: Datos tomados de cuentas de gastos del Portalde Superfinanciera, a 31 de diciembre de 2003.

El formulario de la encuesta que se realizó en el marco de la investigación Colciencias/ENS (191 casos) contenía dos preguntas sobre la percepción de la importancia de los sindicatos: una precisamente sobre su impacto en las remuneraciones y otra sobre su importancia ahora y en adelante, dados

el contexto y las tendencias actuales del sector financiero. Esta percepción se examina en los subgrupos que resultan de la utilización de estas cuatro variables: sindicalización o afiliación a un sindicato, sexo, cobertura por una convención colectiva y edad, medida esta última con dos categorías (menores de 35 años y mayores de 35 años). En el Cuadro 4 se cruzan las dos variables de percepción con cada una de estas tres variables, y, para efectos de control y de establecimiento de las percepciones en los niveles de los subgrupos, en el Cuadro 5 la variable de reconocimiento del impacto se cruza sucesivamente con estos pares de variables: afiliación y sexo, afiliación y cobertura por una convención colectiva, y afiliación y edad.

Respecto a la creencia de que, gracias a los sindicatos, los trabajadores pueden obtener “niveles de remuneración y beneficios significativamente superiores”, el análisis y la interpretación de los cuadros permite las siguientes afirmaciones¹⁷:

a) Los sindicalistas creen, prácticamente en su totalidad –lo que es lógico–, en estos efectos positivos, pero una buena proporción de los trabajadores que no son sindicalizados (no menos de un 40%) también tiene esta percepción. De suerte que, haciendo correctivos para tener en cuenta la proporción diferente de afiliación entre la muestra y la población de empleados bancarios y calculando márgenes de confianza, nos arriesgamos a inferir que como mínimo un 60% de todos los empleados del sector bancario piensan que los sindicatos sirven para mejorar significativamente los niveles de remuneración y otros beneficios materiales.

b) El conjunto de las trabajadoras tiene una percepción menos favorable de este impacto –aunque no aparentemente en una medida muy grande–.

¹⁷ Se han practicado pruebas de diferencia de proporciones con muestras independientes, entre los porcentajes de los cuadros que apoyan estas conclusiones, y no se consideran las diferencias que, de acuerdo con estas pruebas estadísticas, no son significativas para el nivel .05. Por otra parte, para hablar de niveles mínimos se han aplicado pruebas de intervalos de confianza con niveles del 95%. Finalmente, aunque en la muestra la proporción de las mujeres sindicalizadas sea menor que la de los hombres, y que los jóvenes sean igualmente menos que los más veteranos, la forma como resultó diseñada la muestra no permite generalizar dichas proporciones al conjunto de las o los trabajadores bancarios.

**Cuadro 4: Reconocimiento de un impacto del sindicalismo
(Dos variables dependientes de percepción y tres independientes)**

Variable independiente	Mejor remuneración por sindicatos % (1)	Importancia actual de los sindicatos % (2)			
		Más que antes	Igual que antes	Menos que antes	Ninguna
Toda la muestra	71,3	65,3	19,1	8,2	7,7
Sindicalizados	92,5	69,1	18,5	12,3	0,0
No sindicalizados	50,5	61,5	17,6	5,5	15,4
Mujeres	62,4	55,2	24,1	10,3	10,3
Hombres	78,9	74,7	13,7	6,3	5,3
Entre 18 y 26 años	42,3	58,5	20,8	1,9	18,9
Entre 27 y 35	67,4	57,4	17,0	17,0	8,9
Entre 36 y 50	89,4	71,2	19,7	9,1	0,0
Más de 50 años	100,0	79,6	21,4	0,0	0,0

Notas: (1) La pregunta exacta que se contestó en el cuestionario fue: ¿Piensa usted que los sindicatos obtienen para los empleados, a través de la negociación de convenios, niveles de remuneración u otros beneficios significativamente superiores a los que ofrecen los bancos cuando no hay sindicatos? Las respuestas posibles eran sí y no. En esta columna se anotan los porcentajes de los sí.

(2) La pregunta exacta del cuestionario fue: En las nuevas condiciones y ante las nuevas políticas de los bancos, en su opinión personal, ¿qué tan importante debe seguir siendo el papel de los sindicatos? Las alternativas de respuestas son las cuatro que aparecen en el cuadro.

En realidad, las que hacen la diferencia son las no sindicalizadas, porque las mujeres y los hombres afiliados a sindicatos tienen el mismo nivel, muy alto, de percepción. Agréguese que las trabajadoras no vinculadas a un sindicato perciben o reconocen el hecho en aproximadamente la misma proporción.

c) Los jóvenes no sindicalizados, como los demás grupos no sindicalizados (alrededor de un 10% menos) no creen significativamente en ese impacto. Sin embargo, una vez vinculados a una organización de trabajadores, equiparan su nivel de percepción con el de sus compañeros de más edad.

Cuadro 5: Influencia de la afiliación sindical, el sexo, la cobertura de las convenciones colectivas y la edad en el reconocimiento del impacto de los sindicatos en las remuneraciones

Afiliación sindical	Sexo		Cobertura convencional		Edad	
	F	M	Sí	No	Menos de 35	Más de 35
Afiliados	92,6	92,3	91,9	100,0	89,5	93,2
No afiliados	47,3	55,8	49,1	52,8	43,2	81,3

d) Respecto de los trabajadores cubiertos por una convención colectiva sin ser miembros de un sindicato, hay una sorpresa. Contrariamente a una hipótesis plausible, no se inclinan a reconocer estos beneficios en una mayor proporción que los demás trabajadores no sindicalizados. ¿Cuáles pueden ser las razones de tal ingratitud?

Ahora, en cuento a la opinión de los trabajadores respecto de “qué tan importante debe seguir siendo el papel de los sindicatos en las nuevas condiciones y ante las nuevas políticas de los bancos”, y en relación con la cual apenas se hizo un análisis trivariado con las dos variables independientes, sindicalización y sexo, hay lugar a hacer las siguientes consideraciones:

a) Aparentemente la mayoría del total de trabajadores bancarios (alrededor de un 55%) piensa que los sindicatos deben tener hoy una importancia mayor que en tiempos anteriores. Si a estos trabajadores se suman aquellos que creen que su importancia debe seguir siendo igual, tenemos un mínimo inferido del 76% del total de trabajadores del sector bancario. Al considerar los porcentajes acerca del impacto en las remuneraciones, los trabajadores que otorgan a los sindicatos una mayor importancia en el contexto actual son quizá menores que aquellos que reconocen tal impacto, pero todos los que les atribuyen una importancia por lo menos igual son significativamente más numerosos que los anteriores. También se puede decir que hay trabajadores que no reconocen este último impacto de los sindicatos y que sin embargo les están demandando que cumplan algún papel en la actualidad.

b) A diferencia del caso anterior, las trabajadoras sindicalizadas tienen un comportamiento distinto al de los hombres sindicalizados. En la mitad de la proporción de los hombres (46% frente a 83%), ellas creen en una mayor importancia de los sindicatos, y sumando a ellas las que piensan en un importancia igual, se mantiene una pequeña diferencia estadística significativa (78% frente a 93%). Además, un número no despreciable de trabajadoras (puede variar entre 15% y 28%), y diferente al de los hombres, atribuye a los sindicatos, ahora y en el futuro, una menor importancia.

c) Cuanto mayor es la edad del trabajador, más importancia actual y futura concede a los sindicatos. Los más escépticos son los empleados menores de 26 años, aunque con la excepción de por lo menos un 35% de los mismos. Es probable que los jóvenes sindicalizados se definan en este punto como los demás. Importa señalar que este mismo grupo de trabajadores es el que, en una mayor proporción (entre 12% y 26%), resta toda importancia a los sindicatos.

En síntesis, los beneficios materiales que los sindicatos aportan a los trabajadores sindicalizados y también, en alguna medida, a los demás, y que es en sí mismo un hecho incontrovertible, están ampliamente reconocidos por todos los trabajadores, aunque en grado mayor por los sindicalistas, los varones y los empleados de cierta edad. Por añadidura, una mayoría de trabajadores bancarios, casi los mismos, cree que los sindicatos son hoy día más importantes que nunca, y existe otro grupo que, sin percibir una influencia de los mismos en las remuneraciones, les concede no obstante una importancia en la actualidad.

Todo esto, y una eficiencia demostrable y percibida, así como en cierta forma la expectativa de un mayor protagonismo, pueden constituir para el actor sindical del sector financiero cartas valiosas en la tarea de adelantar sus estrategias de legitimación y desarrollo.

**Cuadro 6: Influencia del sexo y la afiliación sindical
en la importancia actual de los sindicatos**

Importancia actual de los sindicatos	Afiliación sindical (porcentajes)			
	Sí		No	
	Sexo		Sexo	
	F	M	F	M
Más que antes	46	83	61	62
Igual que antes	32	10	18	18
Menos que antes	22	7	5	6
Sin importancia	--	--	16	14
Totales	100	100	100	100

Conclusiones

El actor sindical está lejos de ser reconocido como un igual por los demás actores del sector financiero, y más lejos aún de tener el mismo peso que ellos en las transformaciones de ese sector y su mercado de trabajo. No ha contado con la fuerza suficiente para mejorar su posición y papel en estos procesos. Incluso se ha debilitado en el transcurso de los últimos quince años, aunque no exactamente en el grado y formas como habitualmente se sostiene, y conserva una eficiencia negociadora y un capital de confianza no despreciables entre los trabajadores. A partir de esta situación y en el actual contexto institucional y laboral colombiano, emprender la construcción de un sindicalismo plenamente protagonista y funcional en la defensa y representación de colectivos de trabajadores constitutivos de los nuevos modelos de organización del trabajo y de explotación de la fuerza de trabajo es, para este sindicalismo del sector financiero, una urgencia y un reto colosales.

Bibliografía

Bertreo, E. H., 1998, “Productividad, eficiencia y competitividad en el sistema financiero”, en *Los trabajadores frente a la competitividad*, Uneb.

Clavijo, Sergio, 2000, *Hacia la multibanca en Colombia: retos y ‘retazos’ financieros*, (Documento preparado con ocasión de la convención de Asobancaria), Bogotá, junio 8-9.

— y otros, 2006, *Fusiones y adquisiciones en el sector financiero colombiano: análisis y propuestas sobre la consolidación bancaria (1990-2006)*, Informe final de la Anif.

Crutchfield, Jim y Stark, David, 2005, *State and Market Formation*, disponible en www.santafe.edu/research/marketFormation.php

Cutcher, Leanne Rose, 2006, *Banking on the Customer*, Sidney, Universidad de Sidney.

ENS, 2005, *Sindicatos y negociación colectiva en el sector financiero colombiano*, Medellín, ENS.

Grahl, John, 2001, *Financial change and employment relations*, London, London Metropolitan University.

Puig Farrás, Julio y otros 1999, *Tendencias y contenidos de la negociación colectiva en Colombia, 1990-1997*, Bogotá, OIT, Proyecto OIT/Ministerio de Trabajo/PNUD. Col 95/003, Programa Acordado Colombia/OIT.

— y Hartz, Beatrice, 2003a, *La flexibilidad en la estela de la calidad*, Bogotá, Proyecto Colciencias/Foro Nacional por Colombia.

—, 2003b, *Un balance de competencias laborales generales*, Medellín, Proyecto Universidad de Antioquia/Corpoeducación.

Regini, Marino y otros, 1999, *From Tellers to Sellers: Changing Employment Relations in Banks*. The MIT Press. (Revisión por Mennis, E. A, 2001, en Business Economics).

Sierra, L. M., 1990, “Reflexiones sobre tácticas de negociación”, en *Revista Cultura y Trabajo*, número 18 ENS, Medellín, abril.

Thorney, Carol y otros, 1997, “Trade Unions, Restructuring and Individualization in French and British Banking” en *European Journal of Industrial Relations*, número 1, vol. 3, (Resumen)

Tenjo Galarza, Jaime, 1999, *Estudio del sector financiero: evolución del empleo y salarios de hombres y mujeres*, Bogotá, Universidad Pontificia Javeriana.

Fuentes de información

Portales de Asobancaria, Anif y Dane.

Bases de datos de la ENS.

Proyecto Colciencias/ENS sobre construcción de mercados de trabajo. 23 entrevistas a dirigentes sindicales y empleados del sector bancario; encuesta entre 191 empleados bancarios.