

CARTILLA

MECÁNICA

SINDICAL

DIRECTRICES

Presentado por:

JUAN FRANCISCO SANCHEZ
Presidente ACEB

ÍNDICE

CONTENIDO

Directrices sobre mecánica sindical	1
Importancia de los sindicatos	2
Tipos de sindicatos	2
El sindicato una necesidad de los asalariados	3
Cómo conformar un sindicato	4
Fuero sindical ¿ En qué consiste , qué protege ?	5
¿ Quién otorga el fuero sindical ?	6
Vigencia del fuero sindical	6
Otras consideraciones respecto del fuero sindical	7
Qué es el debido proceso	8
Fuero circunstancial	9
De la conformación de Seccionales y Comités	9
Documentación para la modificación total o parcial de las juntas directivas	10
La realidad del sindicalismo y lo que viene a corto plazo	11-12
Los avances tecnológicos y la estabilidad laboral	13
El papel preponderante de ACEB	14
Anexo. El Parlamento Europeo aprueba la primera ley de inteligencia artificial en el mundo.	15
Anexo 1. Cuadro bancos	18

DIRECTRICES SOBRE MECÁNICA SINDICAL

Aunque parezca un tema trillado, vamos a recordar una serie de conceptos que deben tener en cuenta todos nuestros dirigentes a nivel nacional, para que sirva de guía y porqué no, de ayuda en la lucha que todos debemos librar contra el oportunismo mercantilista que pretende aprovecharse de los pocos conocimientos que los trabajadores tienen acerca de la mecánica sindical. En la medida que todos conozcamos las normas, las comprendamos y aprendamos a usarlas, tendremos como capacitar a los trabajadores y así evitar que terminen siendo presas fáciles de esos irresponsables que han encontrado en la feria de fueros sindicales un vulgar negocio, consistente en recaudar cuotas sindicales que obligan a pagar a los supuestos aforados.

IMPORTANCIA DE LOS SINDICATOS

La unidad de los trabajadores en torno a los sindicatos surgió como una necesidad de hacer frente a las jornadas laborales extenuantes y en procura de un salario que les permitiera sufragar las necesidades básicas; el sindicalismo tuvo origen en aquellos tiempos en los cuales aparecieron las máquinas y con ellas surgió el esclavismo asalariado. Las primeras luchas se dieron para poner freno a las largas jornadas laborales, lo que produjo que se lograra regular una jornada de 8 horas de trabajo, 8 horas de estudio y 8 horas de descanso. El sindicalismo nunca fue bien visto por los dueños del capital, quienes a lo largo de su historia no han hecho otra cosa que atacarlo, descalificarlo y procurar desaparecerlo; hoy la clase obrera se sigue beneficiando de la heroica lucha librada en el siglo XIX, sino fuera por la existencia de los sindicatos, nadie tendría prestaciones extralegales, no habrían indemnizaciones por despidos injustificados, no tendríamos primas extralegales, préstamos para vivienda con intereses subsidiados, ni los auxilios de todo tipo que hacen parte de las convenciones colectivas de trabajo.

El sindicalismo que se ejerce responsablemente libre de la tutela de los empresarios ha dejado una gran lección, allí donde el sindicato es fuerte y

sus dirigentes actúan con transparencia, existen convenciones robustas, pero cuando el sindicato es un instrumento del empresariado, los derechos son escasos, ya que lo convierten solamente en un aparato para evitar que los trabajadores se organicen autónomamente y exijan libremente mejores condiciones de vida y de trabajo.

Hoy tenemos un buen acumulado de beneficios que los jóvenes disfrutan, pero sin conocer cómo fueron obtenidos, lo que permite a los empleadores, manipular el discurso y asegurar falsamente, que tales garantías son fruto de su buena voluntad, esta monumental mentira se controvierte fácilmente, ya que la constante es que pasa muy poco tiempo desde cuando se firma el contrato de trabajo, hasta cuando el trabajador comienza a ser víctima de maltrato y de desconocimiento de sus derechos, en el sector financiero esa es una de las causas de la gran rotación, de trabajadores, que prefieren renunciar a su contrato antes de seguir soportando la sobre carga laboral y el acoso a que son sometidos, también es esa una de las causas para el florecimiento de aparatos que se llaman sindicatos pero que no cumplen ningún objetivo si los comparamos con la esencia de lo que persigue una verdadera asociación de carácter sindical.

TIPOS DE SINDICATOS

Ley 83 DE 1931 - Decreta: Artículo 1º. La ley reconoce a los trabajadores el derecho de asociarse libremente en defensa de sus intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales ...

Ley 50 de 1990 contiene el criterio que impera en la actualidad, en el sentido de que la personería jurídica de las organizaciones sindicales se adquiere con la simple constitución del sindicato, aunque el Ministerio de Trabajo tiene la facultad de formular algunas objeciones con respecto a la inscripción al registro sindical.

El derecho de asociación está consagrado en el Artículo 39 de la Constitución Nacional y está catalogado como derecho fundamental.

Existen varios tipos de sindicatos a saber:

a) De empresa: Están formados por individuos de varias profesiones, oficios o especialidades, que prestan sus servicios en una misma empresa, establecimiento o institución.

b) De industria o por rama de actividad económica: Están formados por individuos que prestan sus servicios en varias empresas de la misma industria o rama de actividad económica.

c) Gremiales: Están formados por individuos de una misma profesión, oficio o especialidad.

d) De oficios varios: Están formados por trabajadores de diversas profesiones, disímiles o inconexas.

Estos últimos sólo pueden formarse en los lugares donde no haya trabajadores de una misma actividad, profesión u oficio en número mínimo requerido para formar uno gremial y solo mientras subsista esta circunstancia.

En nuestra actividad solo existen sindicatos de empresa o de industria, los de empresa corresponden a rezagos que datan de cuando los empresarios emprendieron una campaña encaminada a desvertebrar a ACEB, en la década de los años 60.

El sindicato de industria es la forma más avanzada de organización y su accionar es realmente efectivo cuando se logra una fuerza decisoria, que solo se construye con la afiliación masiva, lo cual permitirá negociaciones colectivas sectoriales. Este tipo de sindicatos son muy útiles en la medida que logren la presentación de un solo pliego en el sector de la economía en que desarrolla su actividad.

EL SINDICATO UNA NECESIDAD DE LOS ASALARIADOS

Cuando se atiende una solicitud de realizar asamblea para nombrar una junta directiva, especialmente en el caso de sindicatos nuevos, se debe dejar claro que la actividad sindical no es un juego, que quien da el paso de involucrarse en la actividad sindical, ya no se puede devolver, porque los empresarios entienden este paso que da el trabajador como un acto de traición imperdonable, por tanto, no es responsable generarle fuero sindical a un afiliado que no tenga claro este criterio.

Claramente el fuero es propiedad del sindicato y tiene por finalidad proteger a quienes se quieran sumar a la lucha por la defensa de la estabilidad laboral; tenemos que evitar a toda costa, aforar a trabajadores que solo buscan una protección para luego negociarla con el respectivo empleador, ya que esto se convierte en una forma de desvirtuar la actividad sindical, con el consiguiente desprestigio para el sindicato.

CÓMO CONFORMAR UN SINDICATO

Los sindicatos deben estar conformados por mínimo 25 afiliados, podrán redactar libremente sus estatutos y reglamentos administrativos, con una única exigencia, que los mismos no sean contrarios a la Ley; los trabajadores adoptan libremente sus estatutos, pero el Ministerio de Trabajo se arroga el derecho de revisarlos y negarlos, esto en caso que considere que los mismos no se ajustan a la legislación laboral. Para gestionar el trámite de registro de la constitución del sindicato, se deben adjuntar y enviar al **“Canal Virtual de la Ventanilla Única de Trámites y Servicios del Ministerio del Trabajo”** https://tramites.mintrabajo.gov.co:9445/tys-web/ciudadano/#/seleccion_modulos



los siguientes documentos:

- Copia del acta de fundación, suscrita por los asistentes con indicación de su documento de identidad, fecha de nacimiento de los fundadores, cargo en el banco.



- Copia del acta de elección de la junta directiva, con los mismos requisitos del ordinal anterior.
- Copia del acta de la asamblea en que fueron aprobados los estatutos.
- Un (1) ejemplar de los estatutos del sindicato, autenticados por el secretario de la junta directiva.
- Nómina de la junta directiva y documento de identidad.
- Nómina completa de los afiliados con su correspondiente documento de identidad.

Artículo 361º. del Código Sustantivo de Trabajo: De la reunión inicial de constitución de cualquier sindicato los iniciadores deben suscribir un "acta de fundación" donde se expresen los nombres de todos ellos, sus documentos de identificación, la actividad que ejercen y que los vincula, el nombre y objeto de la asociación.

FUERO SINDICAL, EN QUÉ CONSISTE, QUÉ PROTEGE:

Esta figura está consagrada en el Artículo 39° de la Constitución Política de Colombia y constituye una garantía para que los representantes sindicales cumplan su gestión; es decir, protege al sindicato mismo, antes que a sus miembros.

El artículo 405° del Código Sustantivo del Trabajo, desarrolla este derecho fundamental y lo establece como una herramienta que protege los derechos de libertad sindical y libre asociación, garantiza el no despido de los trabajadores amparados por este blindaje legal, impide que sean desmejorados en sus condiciones laborales, que no sean trasladados a otras dependencias de la misma empresa o a otro municipio diferente sin justa causa calificada por un juez de trabajo.

De conformidad con el Artículo 406 ídem. Los empleados asegurados son:

1. Los fundadores del sindicato, desde el día de su constitución hasta dos meses después de la inscripción en el registro sindical, sin exceder seis meses, esto quiere decir que, vencido el periodo estatutario de la junta directiva, el aforado tiene una protección adicional de hasta 6 meses más, al cabo de lo cual cesa la protección legal.

2. Los trabajadores que hayan ingresado al sindicato con antelación a la inscripción en el registro sindical. El fuero rige por el mismo tiempo que para los fundadores, es decir 2 meses contados a partir de la inscripción de la junta directiva en el Registro Sindical.

3. Los miembros de la junta directiva y subdirectivas de todo sindicato, federación o confederación de sindicatos, sin pasar de cinco principales y cinco suplentes, los miembros de los comités seccionales, sin pasar de un principal y un suplente. Será efectivo por el tiempo que dure el mandato y hasta seis meses más.

De acuerdo a lo previsto en el Artículo 243° del CST, los directivos sindicales gozan del fuero laboral desde la fecha de su elección y hasta seis meses después de haber cesado en el cargo. Lo anterior implica que el empleador no podrá poner término al contrato sino con autorización previa de un juez competente, quien podrá concederla en los casos de las causales señaladas en los números 4 y 5 del Artículo 159 y en las del Artículo 160 del CST.

El fuero sindical nace a partir del momento de la elección, pero **se confirma solo a través de dos acciones, la primera es el trámite de depósito de la documentación ante el Ministerio de Trabajo y por la notificación escrita al empleador firmada por presidente y secretario de la junta directiva del sindicato.** No obstante, si un trabajador es nombrado como directivo sindical pero no se notifica al empleador, este último puede proceder a despedir, alegando que el sindicato no notificó tal nombramiento y la Ley genera la presunción en favor del empleador, en el sentido de otorgarle buena fe a la determinación de despedir, ya que no se tenía conocimiento del nombramiento de carácter sindical.

QUIÉN OTORGA EL FUERO SINDICAL

La única forma legalmente reconocida para otorgar un fuero sindical es una asamblea, válidamente constituida, con el lleno del quórum reglamentario y la presencia efectiva de los afiliados. Las juntas directivas no tienen facultad legal para otorgar o retirar fueros sindicales, tampoco es válida la decisión de una junta directiva de rotar los fueros y en caso de que la propuesta de rotar fueros se haga en una asamblea, debe mediar una justa causa debidamente comprobada mediante el desarrollo de un debido proceso. Reiteramos, el único mecanismo facultado legalmente para otorgar o quitar fueros es la asamblea del sindicato.

Ejemplo: Si tenemos una junta directiva conformada por 18 integrantes, los diez (10) primeros cargos tienen fuero sindical, luego en una reunión de junta directiva no puede tomarse la decisión de rotar los cargos y que los trabajadores que hayan ocupado los 10 primeros cargos



sean trasladados a los últimos lugares en la junta, esto implicaría quitarle el fuero a unos para amparar a otros, lo cual es categóricamente prohibido por la legislación laboral, incluso en asamblea no se debe despojar a un dirigente del fuero sin que medie una razón valedera, bien sea por sanción, caso en el cual, debe desarrollarse previamente un debido proceso, esto en caso que no se haya cumplido el mandato para el cual fue elegido. Repetimos para que no quede ninguna duda, las juntas directivas por mandato legal, no tienen facultad para conceder o quitar fueros sindicales.

VIGENCIA DEL FUERO SINDICAL

Artículo 407 del Código Sustantivo del Trabajo: La designación de toda junta directiva o cualquier cambio que ocurra en su composición, debe notificarse al (empleador) en la forma prevista en los Artículos 363º y 371º. En caso de cambio, el antiguo miembro continúa gozando del fuero durante los tres (3) meses subsiguientes, a menos que la sustitución se produzca por renuncia voluntaria del cargo sindical antes de cumplirse la mitad del periodo estatutario o por sanción disciplinaria impuesta por el sindicato, en cuyos casos el fuero cesa ipso facto, desaparece la protección legal para el sustituido.

En los casos de fusión de dos o más organizaciones sindicales, siguen gozando de fuero los anteriores directores que no queden incorporados en la Junta Directiva renovada con motivo de la fusión, hasta tres (3) meses después de que ésta se realice.

Como se generó un debate sobre si la protección del fuero después de salir de la junta directiva se debe extender por 3 o por 6 meses más, los analistas abogados laboristas de LEGIS, en particular, son del criterio que en esos casos se debe aplicar la norma más favorable, es decir 6 meses y la duda la despejan así:

Directivos que cumplieron su periodo estatutario y son reemplazados, conservan el fuero por 3 meses.

Directivos que no cumplieron su periodo estatutario:

- a)** Por renuncia voluntaria antes de cumplir la mitad del periodo, pierden ipso facto el fuero.
- b)** Por destitución (sanción disciplinaria que le aplique el sindicato) en cualquier tiempo, pierden ipso facto el fuero.
- c)** Por renuncia voluntaria después de haber cumplido la mitad del periodo, conservan el fuero por 6 meses más, y
- d)** Por ser destituidos, en cualquier tiempo, con motivo de la fusión de dos o más sindicatos, conservan el fuero por 6 meses más.

OTRAS CONSIDERACIONES RESPECTO DEL FUERO SINDICAL

- El fuero se pierde por expulsión que realice una asamblea del respectivo sindicato, pero luego de desarrollar un debido proceso, que debe estar incluido en el ordenamiento interno del sindicato (Estatutos). Por autorización de un Juez de la República, a petición del empleador y luego de haber vencido al trabajador en un juicio legal.
- En aplicación de la autonomía sindical, los sindicatos podrán elegir juntas directivas, en número de miembros que se establezca en los Estatutos, pero solo los diez (10) primeros gozarán de protección foral.
- El fuero desaparece, si se niega la inscripción en el registro sindical. En sentencia del pasado 27 de septiembre, la Corte Constitucional reiteró que la organización sindical adquiere personería y nace a la vida jurídica, desde su fundación. Sin embargo, para actuar ante las autoridades y terceros, debe inscribirse en el registro sindical.
- En ese sentido, los fundadores del sindicato gozan del fuero sindical desde la asamblea constitutiva, pues el nacimiento del beneficio no depende de ninguna condición, pero cuando el Ministerio de Trabajo niega la inscripción en el registro sindical, el sindicato queda sin personería jurídica y desaparece el fuero de sus afiliados.

En el caso analizado, la Corte negó una acción de tutela interpuesta por dos personas que fueron desvinculadas de su empresa, luego que al sindicato al que pertenecían se le negara la inscripción en el registro sindical, porque sus estatutos eran contrarios a la Constitución y a la Ley.

Según el fallo, los accionantes dejaron de estar amparados por la garantía foral, desde que el sindicato dejó de existir. Por esa razón, la empresa no necesitaba permiso de la autoridad laboral para despedirlos.

- La Corte recordó que el fuero sindical es un mecanismo de protección establecido a favor del sindicato, que solo sirve secundariamente para proteger la estabilidad laboral de los representantes de los trabajadores. Por lo tanto, cuando se prueba la ilegalidad en la conformación del sindicato, el beneficio deja de tener fundamento jurídico.

(Corte Constitucional, Sentencia T-733, sep. 27/11, M. P. Gabriel Eduardo Mendoza)

¿QUÉ ES EL DEBIDO PROCESO?

El debido proceso es un derecho fundamental de inmediato cumplimiento consagrado en el Artículo 29 de la Constitución Política de Colombia: “El debido proceso se aplicará a toda clase de actuaciones judiciales y administrativas.”

Nadie podrá ser juzgado sino conforme a leyes preexistentes al acto que se le imputa, ante juez o tribunal competente y con observancia de la plenitud de las formas propias de cada juicio.

Toda persona acusada de algún tipo de violación, tiene derecho a la aplicación de este derecho y mientras no surta el “debido proceso”, con el otorgamiento de reales garantías de defensa la decisión que la afecte, no tiene reconocimiento legal.



100

De conformidad con el Artículo 25 del Decreto 2351 de 1965, este fuero consiste en una garantía que ampara a los trabajadores que se encuentran en medio de una negociación colectiva, protegiendo así el conflicto colectivo.

La duración del fuero circunstancial se extiende desde el momento de la presentación del pliego de peticiones, hasta la solución jurídica del diferendo mediante la firma de un acuerdo colectivo de trabajo o la ejecutoria del laudo arbitral, en los casos en que el conflicto lo dirima un Tribunal de Arbitramento.

1

Todo sindicato podrá prever en sus estatutos la creación de seccionales y de comités seccionales, es decir subdirectivas, teniendo en cuenta los siguientes parámetros:

a) Las seccionales se podrán crear en aquellos municipios en los cuales el sindicato cuente con un mínimo de 25 afiliados que laboren en el mismo municipio y en los casos en que no exista el número de afiliados aquí señalado pero que existan como mínimo 12 afiliados, se podrán crear comités seccionales.

b) Para las seccionales la Ley reconoce 10 fueros sindicales, 5 para principales y 5 para suplentes, en todo caso se debe estipular quienes son los principales y quienes los suplentes; en el caso de los Comités se reconocen 2 fueros (1 principal y 1 suplente), en ningún municipio puede existir más de una junta directiva del mismo sindicato.



66

años



ASOCIACIÓN COLOMBIANA DE TRABAJADORES BANCARIOS

SECCIONALES Y COMITÉS SECCIONALES A NIVEL NACIONAL

BOYACÁ
CHIBOGUINRA
SUTAMÁ
SQUARASSO
TUNJA

CALDAS
MARZULES
LA TORREJA

CAQUETÁ
FLORIDIANA

CASABIANE
YOPAL

CAUCA
POROYAN

CEBSA
VALLEDEPUR
AGUACHICA

CHOCÓ
QUINDIO

CÓRDOBA
CHINÉ
CERTE
LORICA

MONTELIBIANO
PLATINÉ RICA
CULZ Na 29-34 01.302

MONTESIA
SANDINO

CUMARABARCA
BOGOTÁ
Ck Na 24-24-06
Tla (0071) 3385774 Ext.1051
3385775-79

CHIVÁ
FACATZIMA

GUARUQUÍ
SOGAMOTÓ

IBAGUÉ
ZIPACRANGA

GUAYARA
BOGOTÁ

HUILA
GARCÓN
MENA
PUEBLITO

MAGDALENA
FUNDACIÓN
CENALÁ
SANTA MARTA

NETO
VELAZQUEZ

NARIÑO
PUYES
PKOTO

NORTE DE SANTANDER
CORTES
PAMPONA
OCALA

QUINDIO
ARMENIA

RISARALDA
PEREIRA

SANTANDER
BARRANCABUELA
BUCAVAMANGA
Ck 13 Na 26-43 00.04
E.R. TORREANO
Tla (0071) 8425880

SUCRE
COROZAL
SABALZULO

TOLIMA
HOSPITAL
BANGUE

VALLE DEL CAUCA
BARRANQUENTILLA
BURGA
CALI
Ck 11 Na 6-54 01.585
Edificio Santander
Tale. (0071) 3970555

CAPIZADO
FLORENA
PALMIRA
TOLIA

SAN ANDRÉS (ELAS)

EN DEFENSA DE LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES BANCARIOS

Cibola Jai




www.aceb.org.co Whatsapp: 313 870 0509

DOCUMENTACIÓN PARA LA MODIFICACIÓN TOTAL O PARCIAL DE LAS JUNTAS DIRECTIVAS

Por requerimiento legal se deben generar una serie de documentos que deben ser radicados en dos vías:

1. AL MINISTERIO DE TRABAJO

a) Carta Remisoria al Ministerio: Documento donde se solicita el depósito por cambio total o parcial de la junta directiva, la cual debe contener discriminados los documentos que a continuación enumeramos y al finalizar de la comunicación incorporar las notificaciones (nombre, dirección, correo electrónico, cargo del representante legal del banco al que está adscrito laboralmente el trabajador elegido) y finalizar la carta con firma de presidente y secretario de la junta.

b) Parte Pertinente del Acta de Asamblea: Documento que contiene el relato resumido del desarrollo de la asamblea, que debe incluir la relación de afiliados asistentes, la exigencia de la Ley electoral frente al voto secreto en papeleta escrita y con sujeción a las normas constitucionales, legales y estatutarias, incluir cuadro de distribución de cargos y finalizar el escrito con firma de presidente y secretario de la junta.

c) Listado de Asistentes a la Asamblea: Cuadro que debe contener nombres completos, cédula, banco, cargo en el banco, firma de asistencia a la asamblea y finalizar con firma de presidente y secretario de la junta.

d) Nómina de los Directivos Elegidos: Cuadro que debe contener, título con fecha de la asamblea, cargo según los estatutos, nombre completo, cédula, cargo en el banco y finalizar el escrito con firma de presidente y secretario de la junta.

e) Formato en Excel de MinTrabajo: La constancia de registro de modificación (total o parcial) de la junta directiva y/o

comité ejecutivo de una organización sindical totalmente diligenciado con firma del presidente o secretario (quien vaya a realizar el depósito).

2. CARTA DE NOTIFICACIÓN AL BANCO

Carta donde se notifica al empleador la elección del trabajador con fecha de la realización de la asamblea, con nombres completos, número de cédula y en la cual se especifique al empleador que el trabajador fue elegido y goza de fuero sindical, carta que concluye solicitando al empleador certificar por triplicado con destino al Ministerio de Trabajo, que el directivo es empleado de esa entidad y el tiempo de servicio. Finalizar con firma de presidente y secretario de la junta. Imprimir la carta de notificación y la prueba del envío al correo institucional del representante legal del banco.

Para el caso de la modificación de las subdirectivas:

1. Especificar si la asamblea es ordinaria o extraordinaria.
2. Especificar si la modificación es total o parcial.
3. Fecha de la asamblea.
4. Nombre del sindicato y nombre de la subdirectiva.
5. Nombre, cédula y cargo en la Junta, del trabajador elegido.
6. Cada vez que se haga modificación de la Junta se debe notificar a todos los empleadores de todos los integrantes (sean antiguos o nuevos).

Nota: Ver cuadro anexo 1. lista correos notificación a los bancos.

Importante resaltar que los pasos 1 y 2, citados en párrafos anteriores son necesarios para garantizar la efectividad legal del fuero. Si no se efectúan estos dos pasos queda sin efecto la garantía foral y así lo contempla el Código Sustantivo del Trabajo en sus Artículos 363 y 371.

Vale precisar que cada organización sindical tiene una papelería que es imprescindible respetar, con logo, dirección, correo electrónico y celular de contacto.

También es importante resaltar que cada subdirectiva debe crear un correo electrónico institucional que debe incluirse en el membrete del sindicato, el cual también debe contener dirección y teléfono de contacto.

Finalmente para radicar se debe ingresar a: **“Canal Virtual de la Ventanilla Única de Trámites y Servicios del Ministerio del Trabajo”**

https://tramites.mintrabajo.gov.co:9445/tys-web/ciudadano/#/seleccion_modulos



Se debe realizar seguimiento al radicado que de inmediato emite la página del Ministerio de Trabajo, el cual posteriormente es enviado al correo institucional de la Subdirectiva que está radicando, pasados unos días el Inspector del Ministerio de Trabajo designado para realizar el trámite, solicitará el archivo Excel del formado del Ministerio para ser enviado vía correo electrónico y así poder obtener el radicado final que será la prueba material irrefutable junto con la notificación al banco y su pertinente prueba de envío, que demostrará que el trabajador goza de fuero sindical.

LA REALIDAD DEL SINDICALISMO Y LO QUE VIENE A CORTO PLAZO

Cada vez se hace más necesario trabajar conjuntamente en procura de retomar las banderas de un verdadero sindicato de industria, que por su fuerza obligue a los banqueros a respetar a los trabajadores del sector. En el empeño de retomar la ruta del sindicato único, nos identificamos con los postulados de la CUT, refrendados en su VIII Congreso Nacional, que bajo la consigna: **“Más afiliados, menos sindicatos”** se suma a la lucha contra la dispersión sindical; también apoyamos particularmente el propósito de la Reforma Laboral que promueve el Gobierno del Presidente Gustavo Petro: **“Sindicatos de industria para negociación por rama económica”**.

Estos dos proyectos coinciden en la necesidad de promover sindicatos fuertes para garantizar las mejoras de las condiciones de vida y de trabajo de los asalariados en general.

El Ministerio de Trabajo viene preparando medidas para dejar sin piso jurídico a los llamados sindicatos de papel, denominados así porque solo existen en documentos, pero en realidad no cumplen con los preceptos que dieron origen a las organizaciones sindicales, no tienen Registro Único Tributario, no son visibles al no tener un espacio de contacto para ubicar a sus representantes, nadie conoce sus estatutos, no tienen un logo distintivo, no ejecutan absolutamente ninguna actividad en favor de sus representados, etc. Se salvarán los sindicatos reales, razón por la cual los existentes, deben cumplir plenamente con las disposiciones legales que regulan su funcionamiento.

Son distintos los sectores interesados en erradicar esa feria sindical, los empresarios pretenden que se ponga fin a la multifiliación para facilitar los despidos y el Gobierno Nacional por su lado busca sindicatos fuertes sobre el entendido que es más fácil y productivo interactuar con organizaciones grandes y sólidas, que con minúsculos aparatos generalmente dirigidos por personas inescrupulosas.

Por lo anterior, el Ministerio de Trabajo empezó por poner en cintura a los trabajadores oficiales y sus miles de sindicatos, luego tomará cartas en el sector privado.

En reciente pronunciamiento del Ministerio de Trabajo, a propósito de reglamentar la representación sindical ante las mesas de negociación de los petitorios de los trabajadores al servicio del Estado, dejó claro que uno de los requisitos para demostrar la validez jurídica de una organización sindical, lo constituye el hecho de cobrar cuotas sindicales y que los dineros recaudados por este concepto sean depositados en cuentas bancarias, manejadas por Presidente, Tesorero y Fiscal,

del respectivo sindicato, con esta medida, que no es nueva, que siempre ha existido y que debe hacer parte de los estatutos del sindicato, se le acaba el negocio a los promotores de sindicatos de papel, que los utilizan casi que exclusivamente para generar cuotas sindicales, que van a parar a los bolsillos de estos personajes y sobre las cuales nunca rinden informes, para apropiarse abusivamente de tales dineros.

Crear sindicatos se ha vuelto toda una industria que genera enormes dividendos a una serie de personajes que arman sindicatos, no para proteger trabajadores ante la arremetida patronal, sino para aprovechar la inestabilidad laboral, aumentar el pánico que la misma genera y engañar incautos, otorgando fueros inexistentes a cambio de unos dineros que les cobran a quienes caen en la trampa. Hoy hay un número indeterminado de sindicatos, la mayoría manipulados por este tipo de oscuros mercaderes del dolor ajeno, sindicatos que no tienen ni la más mínima posibilidad de hacer frente a la creciente arremetida de los bancos en contra de sus trabajadores.



LOS AVANCES TECNOLÓGICOS Y LA ESTABILIDAD LABORAL

La digitalización y la inteligencia artificial (IA), según analistas especializados en el tema de la incidencia de la tecnología en las formas de trabajo, va a reemplazar mucha mano de obra por máquinas. Los Robots y los algoritmos ya vienen generando efectos devastadores en el mundo del trabajo, ya no se necesitarán analistas ni investigadores para determinar si una persona es elegible para ocupar un cargo o para asignarle una determinada misión, o si un solicitante es apto para que le sea otorgado un crédito.

En el sector financiero, la inteligencia artificial facilitará la sustitución de procesos humanos y afectará a casi el 40% de todos los puestos de trabajo, según un nuevo análisis del Fondo Monetario Internacional (FMI). La directora gerente del FMI, Kristalina Georgieva, dice que: "en la mayoría de los escenarios, la IA probablemente empeorará la desigualdad general". Georgieva añade que los legisladores deben abordar esa "preocupante tendencia" para "evitar que la tecnología avive aún más las tensiones sociales".

Por tanto, el análisis del contexto nos debe llevar a crear alternativas para garantizar, en medio de los cada vez más rápidos avances tecnológicos, el respeto a los derechos de los trabajadores, lo cual se puede materializar en los pliegos de peticiones. En ese orden de ideas, se hace imperativo incluir la lucha organizada a través de sindicatos fuertes y tratar de pactar normas que regulen la relación laboral, protegiendo al ser humano por sobre el interés mercantilista que caracteriza a los dueños del capital.

Así las cosas, se ve venir una etapa determinante para el futuro de los trabajadores y sus familias; no perdamos de vista que en ese nuevo escenario el primer candidato a perder el empleo será aquel que hoy todavía cree que para defender su empleo solo basta con cumplir y hacer las

cosas bien, ya tenemos innumerables ejemplos sobre cómo han estado desapareciendo cargos bajo el concepto de la integralidad, lo cual ha llevado a vivir el impacto del cierre de oficinas, despido de trabajadores y unificación de áreas que anteriormente se especializaban en un trabajo puntual.

Este fenómeno ha implicado que empecemos a evidenciar tanto la reducción de las plantas de personal, como de la escala salarial, además de la vulneración de los derechos laborales, constituciones y legales. La realidad es ya hoy muy crítica, ahora que nos queda un margen de tiempo para reaccionar, es momento de generar la fuerza necesaria mediante la afiliación masiva, que obligue a los banqueros a examinar su política antisindical.

Se impone al movimiento sindical en general, pero muy en particular a los trabajadores bancarios, organizarse en torno a sindicatos de industria realmente representativos y suficientemente fuertes, prepararse para afrontar esta dramática realidad incluyendo en sus pliegos de peticiones regulaciones que tiendan a repotenciar laboralmente a los actuales trabajadores, para que, so pretexto de aplicar los avances de la IA no arrasen con los puestos de trabajo y no continúen aportando a las cifras de desempleados que atentan contra la estabilidad social de Colombia.

EL PAPEL PREPONDERANTE DE ACEB

Empecemos por dejar en claro que ACEB es el único sindicato del sector financiero colombiano, que nació por iniciativa autónoma de los trabajadores, es decir que en su fundación no intervino el empresariado, ni directa, ni indirectamente. Antes de la fundación de ACEB, en septiembre de 1958, los bancarios colombianos no contaban con ningún instrumento de defensa de sus intereses y la inmensa mayoría de los sindicatos de empresa que nacieron en la década de los años 60, fueron creados por los empresarios, con el propósito de impedir el fortalecimiento de ACEB.

Por consiguiente, solo nosotros tenemos las bases para desarrollar un proyecto unitario, nuestros avances son innegables, somos el sindicato más grande, el de mayor cubrimiento en el territorio nacional y quien negocia pliegos de peticiones en la mayoría de instituciones financieras.

Corresponde a los bancarios cerrar filas en torno al sindicato que se erige como el más estructurado, para volver a cumplir el papel del sindicato único de industria que jugó un valioso actuar en sus primeros años de vida y que a pesar de los cruentos ataques que hemos tenido que soportar a lo largo de 65 años de historia, hoy seguimos prestando invaluable servicios a los trabajadores.

Si alguien puede dar fe sobre la importancia de estar organizados, son precisamente los trabajadores provenientes de MEGABANCO, que vivían un régimen esclavista pero que de la mano de ACEB, han logrado importantes beneficios que les cambiaron las condiciones de vida.

Ningún otro sindicato distinto a ACEB, se ha preocupado por los trabajadores temporales, para que sean contratados a término indefinido y así puedan gozar de prestaciones extralegales, nuestros hechos hablan por sí solos, no dejemos pasar el tiempo, el paso hacia la organización se debe dar ya, después será inútil.

JUAN FRANCISCO SANCHEZ ZAMBRANO

Presidente Nacional ACEB



ANEXO IMPORTANTE:

El Parlamento Europeo aprueba la primera Ley de inteligencia artificial del mundo:

- **Claves de la regulación**

La Ley quiere impulsar la excelencia y la innovación tecnológica, asegurando la protección de los derechos humanos.

Los datos biométricos, la reproducción de sesgos o los derechos de autor son algunos de los riesgos de la IA.

El Parlamento Europeo ha ratificado este miércoles (13 de marzo de 2.024) la primera ley de inteligencia artificial (IA) del mundo. La normativa ha recorrido un largo camino desde la propuesta que realizó en 2.021 la Comisión Europea, para crear el primer marco regulador sobre IA. En diciembre de 2.023, se dio otro paso con un acuerdo político entre el Consejo y el Parlamento Europeo.

La Unión Europea pacta las primeras reglas para limitar los riesgos de la inteligencia artificial.

- **Los derechos humanos, en el centro de la IA**

El planteamiento de la Ley se basa en impulsar la excelencia y la innovación tecnológica, mientras asegura la protección de los derechos humanos. La Unión Europea reconoce el potencial de la inteligencia artificial para el desarrollo de las sociedades, pero defiende la necesidad de regularla para mitigar sus riesgos.

Al tratarse de la primera propuesta legislativa sobre IA del mundo, aspira a convertirse en referente internacional. Su objetivo es vigilar y evitar los riesgos “para la salud, la seguridad y los derechos fundamentales”, para ello establece unos criterios específicos que permitan determinar cuándo un programa debe categorizarse como IA.

- **Cuatro niveles de riesgos**

La Comisión plantea un enfoque basado en el riesgo. Determina cuatro niveles de riesgo para etiquetar los sistemas de inteligencia artificial: riesgo mínimo, riesgo limitado, alto riesgo y riesgo inadmisibles.

Los softwares de IA considerados de riesgo mínimo no tendrán obligaciones jurídicas adicionales. A esta categoría pertenecen la mayoría de sistemas de IA que se utilizan en la actualidad. La Ley anima a sus proveedores a autorregularse de forma voluntaria.

El “riesgo limitado” se refiere a obligaciones específicas en materia de transparencia. Algunos sistemas deberán vigilar especialmente este aspecto, como es el caso de los chatbots, debido al riesgo de manipulación.

Por alto riesgo, la Ley entiende todos los sistemas de IA que puedan tener un impacto negativo en la seguridad o los derechos de las personas. Para identificarlos, el texto establece en un anexo una lista de sistemas de alto riesgo que sirvan como referencia. En este catálogo aparecen algunos sistemas de identificación biométrica, determinados sistemas de uso policial o de control de fronteras y ciertas herramientas enfocadas a la evaluación educativa, entre otros. La Comisión se compromete a mantener el listado actualizado para que cumpla su función también en el futuro.

En último lugar, el documento considera que algunos programas presentan un riesgo inadmisibles. Se trata de una cantidad mínima de usos de la IA que vulneran los derechos fundamentales y resultan especialmente nocivos. Entre ellos se encuentran los sistemas de puntuación social, actuación policial predictiva individual y el reconocimiento de emociones en el lugar de trabajo o institución educativa, a excepción de motivos médicos o de seguridad.

El auge de los “modelos de inteligencia artificial de uso general” ha animado a la UE a establecer mecanismos de supervisión para su desarrollo. La nueva Ley considera que los sistemas que superen los 10^{25} operaciones de coma flotante por segundo (FLOPS, por sus siglas en inglés) presentan riesgos sistémicos y deben someterse a un mayor control para garantizar que cualquier proveedor que se base en ellos para el desarrollo de sus sistemas, cuente con la garantía de que son seguros. Se ha fijado el umbral a partir de los grandes modelos, como GPT-4 y Gemini, al considerar que aún no se comprenden suficiente los sistemas que superan esa capacidad.

- **Datos biométricos y sesgos, entre los riesgos**

En los últimos días ha crecido el debate en torno a la importancia de los datos biométricos. La Ley de inteligencia artificial de la UE legisla también en este sentido, prohíbe el uso de identificación biométrica remota en tiempo real en lugares de acceso público con fines policiales, a excepción de algunos delitos. Del mismo modo, tampoco se permite la identificación biométrica remota posterior sin autorización. El texto alude a la necesidad de evitar el riesgo de condenar a una persona inocente por un fallo de precisión.

Otra de las cuestiones más polémicas en el ámbito de la IA es la reproducción de sesgos. La Ley europea afirma que, con un diseño y uso adecuado, “los sistemas de inteligencia artificial pueden contribuir a reducir los prejuicios y la discriminación estructural”. En consecuencia, la normativa establece requisitos para que los falsos resultados no causen perjuicio a los grupos protegidos. Así, los sistemas de alto riesgo deberán entrenarse con datos representativos y será necesario que la documentación del proceso se pueda rastrear y auditar. La Ley aborda también la necesidad de respetar la legislación de derechos de autor en los entrenamientos de los modelos y de especificar los contenidos generados a partir de IA.

Aunque de manera sucinta, el documento aborda el impacto ambiental de la IA. Entiende que la protección del medioambiente está íntimamente ligada a los demás intereses jurídicos que justifican la necesidad de esta normativa. Señala la importancia de evaluar el consumo energético y de otros recursos por parte de los sistemas de IA, así como de avanzar hacia un desarrollo más eficiente.

- **Próximos pasos**

La Ley se aplicará a todos los agentes públicos y privados, con independencia de su procedencia, cuando sus sistemas de IA entren en la UE o afecten a personas establecidas en ella. Su aplicación será gradual, hasta implantarse de manera definitiva en 2026.

Desde su entrada en vigor, cualquier nuevo sistema de IA se someterá a una evaluación de su impacto en los derechos fundamentales. Los proveedores que deseen comercializar un sistema de alto riesgo deberán demostrar que cumple con los requisitos y aplicar sistemas de gestión de la calidad y los riesgos para lograr minimizarlos lo máximo posible. Será necesario que se registren en una base de datos pública de la UE para que se realice un seguimiento. La transparencia será un elemento fundamental para que los proveedores puedan introducirse en el mercado europeo.

- **Buscando una ética para la inteligencia artificial**

Para garantizar el cumplimiento de la normativa, los Estados deberán implementar sanciones “efectivas, proporcionadas y disuasorias”. Además, designarán a las autoridades nacionales competentes para su supervisión, que además representará al país en el Comité Europeo de Inteligencia Artificial. La Ley establece también la creación de otros instrumentos europeos en materia de IA. La Oficina Europea de Inteligencia Artificial supervisará la aplicación de las normativas y el desarrollo de los modelos más avanzados. Por su parte, el Foro Consultivo se compondrá de representantes de las partes interesadas para asesorar al Comité y la Comisión. Además, se creará la Comisión Científica de Expertos Independientes.

Uno de los principales propósitos de la UE con esta normativa es garantizar que sea pertinente a lo largo de los años, de manera que pueda actualizarse conforme evoluciona la tecnología.

Reporte escrito por:

* Inés Modrón es alumna del Máster en Periodismo Digital:
Innovación e
Investigación de la Universidad de Valladolid

ANEXO 1. CUADRO BANCOS

ENTIDAD	NOMBRES	CARGO	CORREO
BANCO DE BOGOTA	LUISA FERNANDA AVELLANEDA PORTILLA	JEFE DE RELACIONES LABORALES	Lavell2@bancodebogota.com.co
BANCO DE BOGOTA	ANGELA ADRIANA CELIS BUSTOS	DIRECTORA RELACIONES LABORALES	ACELIS9@bancodebogota.com.co
BANCOLOMBIA	CAROLINA MACHADO OSPINA	GERENCIA DE RELACIONES LABORALES VICEPRESIDENCIA DE TALENTO Y CULTURA	cmachado@bancolombia.com.co
BANCOLOMBIA	LAURA HOYOS ISAZA	ABOGADA GERENCIA DE RELACIONES LABORALES - VICEPRESIDENCIA DE GESTIÓN HUMANA	lahoyos@bancolombia.com.co
BANCOLOMBIA	LEIDY JULIETH GUERRA	GERENCIA SERVICIOS DE GESTIÓN HUMANA	Leiguerr@bancolombia.com.co
BBVA COLOMBIA	MARIA PAULA FUENTES	RELACIONES LABORALES Y SALUD OCUPACIONAL	registronovedadessindicales.co@bbva.com
BBVA COLOMBIA	AGUSTIN RAMIREZ CUERVO	GERENTE RELACIONES LABORALES	registronovedadessindicales.co@bbva.com
BBVA COLOMBIA	COMERCIALIZADORA DE SERVICIOS FINANCIEROS DEL BBVA		nominacsf@csf.com.co Camiloandres.cardenas@csf.com.co
BANCO GNB	ALEXANDER ACERO POVEDA	GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS	aacero@gnbsudameris.com.co
BANCO POPULAR	CLAUDIA FERNANDA IBARRA SALAZAR	DIRECTOR CM ESTRATEGIA Y RELACIONAMIENTO LABORAL	claudia_ibarra@bancopopular.com.co
BANCO POPULAR	NUBIA INES SANABRIA NIETO	VICEPRESIDENTE DE RECURSOS HUMANOS Y ADMINISTRATIVOS	nubia_sanabria@bancopopular.com.co
BANCO ITAU	JOHANNA MILENA GIRALDO	GERENCIA DE RELACIONES LABORALES, SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	johana.giraldo@itau.co
BANCO ITAU	JUAN SEBASTIAN CARRILLO	GERENCIA DE RELACIONES LABORALES, SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	juan.carrilloa@itau.co
BANCO ITAU	MARIA LUCIA NOGUERA	GERENTE RELACIONES LABORALES	maria.noguera@itau.co
DAVIVIENDA	JULIAN ARTURO JIMENEZ	LIDER GESTIÓN DE SERVICIOS DE TALENTO HUMANO	jajimsa@davivienda.com
DAVIVIENDA	ALBEY CALDERON	JEFE DEPARTAMENTO RELACIONES LABORALES - DIRECCIÓN GESTIÓN HUMANA	alcalderon@davivienda.com
BANCO DE OCCIDENTE	JULIANA MOLINA GOMEZ	DIRECTORA RELACIONES LABORALES	jmolinag@bancooccidente.com.co
BANCO AV VILLAS	ANGELICA MARIA SANABRIA MEDINA	DIRECTORA RELACIONES LABORALES	Sanabriaa_1@bancoavvillas.com.co
BANCO AV VILLAS	SORANY URREGO CORREA	AUXILIAR ESPECIALIZADO - GERENCIA DE TALENTO HUMANO	urregos@bancoavvillas.com.co
BANCO BCSC	CAROLE TOVAR SIACHOQUE	GERENTE DE OPERACIONES TALENTO HUMANO	ctovar@fgs.co - ctovar@fundaciongruposocial.co
BANCO BCSC	JOHAO AGREDO RODRIGUEZ	ANALISTA COORDINADOR RELACIONES LABORALES	jagredo@fgs.co - jagredo@fundaciongruposocial.co
MUNDO MUJER	LUISA FERNANDA PRECIADO SANCHEZ	GERENTE DE TALENTO HUMANO	luisa.preciado@bmm.com.co

MUNDO MUJER	OSCAR RAMIRO SARMIENTO PATIÑO	DIRECTOR RELACIONES LABORALES	oscar.sarmiento@bmm.com.co
BANCAMIA	CARLOS ERNESTO MARTINEZ LOZANO	GERENTE RELACIONES LABORALES Y BIENESTAR	carlos.martinezl@bancamia.com.co
BANCAMIA	JOSE LEONARDO QUIROGA QUINTANA	LIDER RELACIONES LABORALES / GERENCIA DE RELACIONES LABORALES Y BIENESTAR	jose.quiroga@bancamia.com.co
BANCO FALABELLA	LUZ SUATERNA	JEFE DE AREA - NOMINA	novedadesdeplantabancofalabella@falabella.cl
MI BANCO	SANTIADO VALDERRAMA VARGAS	DIRECTOR DE RELACIONES LABORALES	notificaciones@mibanco.com.co
CREZCAMOS	INGRID YASMIN CACUA	GERENTE DE RECURSOS HUMANOS	ingrid.cacua@crezcamos.com
CREZCAMOS	CESAR IVAN MONCADA OLAYA	DIRECTOR DE COMPENSACION Y CONTRATACION	cesar.moncada@crezcamos.com
DAVIBANK S.A	MARIA XIMENA PHILLIP	GERENTE RELACIONES LABORALES Y SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	maria.phillips@davibank.com
PROTECCION	PAULA CONSUELO GARCES ARCILA	DIRECTORA DE RELACIONES LABORALES	Paula.garces@proteccion.com.co
PROTECCION	JOSE MANUEL ECHEVERRY MORE	LIDER GESTIÓN HUMANA	jose.echeverri@proteccion.com.co
BANCOOMEVA	MARIA PATRICIA DIAZ	GERENTE NACIONAL GESTIÓN HUMANA	mariap_diaz@coomeva.com.co
BANCO W	PATRICIA MONTALEGRE CASTILLO	GERENTE DE TALENTO HUMANO	laborales@bancow.com.co - lduran@bancow.com.co
BANCO W	DANIELA MARIA DIAZ MERCADO	ANALISTA RELACIONES LABORALES - GERENCIA TALENTO HUMANO	ddiaz@bancow.com.co
BANCO W	LISBETH JOHANA DURAN PADILLA	REPRESENTANTE LEGAL PARA ASUNTOS LABORALES	relacioneslaborales@bancow.com.co
PROMOCIONES Y COBRANZAS BETA	CAROLINA MONDRAGON PARADA	GERENTE GENERAL	cmondragon@cobranzasbeta.com.co
PROMOCIONES Y COBRANZAS BETA	ANGELA PATRICIA PATIÑO GARCIA	LIDER ESTRATEGIA Y GESTION	appatino@davivienda.com
BANCO AGRARIO	EMILCE REY CONTRERAS	VICEPRESIDENTE DE TALENTO HUMANO	emilce.contreras@bancoagrario.gov.co
COPACREDITO	SANDRA MILENA LOZA ARENAS	GERENTE GENERAL	gerencia@copacredito.com
COPACREDITO	NOTIFICACIÓN		correspondencia@copacredito.com
BANCO SANTANDER	SINDY MARCELA VASQUEZ ROMERO	GERENTE DE RECURSOS HUMANOS	Sindy.vasquez@santander.com.co



ASOCIACIÓN COLOMBIANA DE EMPLEADOS BANCARIOS



Affiliate Ya!

Síguenos!



@Acebnacional



@Acebtedefiende

Cel. 3138700509-3138700504- 3174312667

WhatsApp: 3138700509

www.aceb.org.co

acebnacional@gmail.com - acebnacional@aceb.org.co

Calle 34 No.24-08 , Bogotá - Colombia