

2016

Acciones sindicales frente al pacto global y las nuevas formas laborales en Colombia

Munir Fernando Cure Monroy
Universidad de La Salle

Follow this and additional works at: https://ciencia.lasalle.edu.co/maest_gestion_desarrollo

Citación recomendada

Cure Monroy, M. F. (2016). Acciones sindicales frente al pacto global y las nuevas formas laborales en Colombia. Retrieved from https://ciencia.lasalle.edu.co/maest_gestion_desarrollo/89

This Tesis de maestría is brought to you for free and open access by the Facultad de Ciencias Económicas y Sociales at Ciencia Unisalle. It has been accepted for inclusion in Maestría en Estudios y Gestión del Desarrollo – MEGD by an authorized administrator of Ciencia Unisalle. For more information, please contact ciencia@lasalle.edu.co.

ACCIONES SINDICALES FRENTE AL PACTO GLOBAL Y LAS NUEVAS FORMAS
LABORALES EN COLOMBIA

TRABAJO DE GRADO PARA OPTAR AL TÍTULO DE MAGÍSTER EN ESTUDIOS Y
GESTIÓN DEL DESARROLLO

Presentado por:

MUNIR FERNANDO CURE MONROY

Economista

MIGUEL PÉREZ SASTOQUE

Ingeniero Industrial

Tutor:

DOCTOR HUGO GUERRERO

UNIVERSIDAD DE LA SALLE

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES

PROGRAMA DE MAESTRÍA EN ESTUDIOS Y GESTIÓN DEL DESARROLLO

BOGOTÁ D. C.

2016

TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO 1. Marco de referencia desde la acción colectiva y movimientos sociales de lineamientos en pacto global y flexibilización laboral	4
CAPÍTULO 2. El sindicalismo como consecuencia de las nuevas formas laborales, la globalización económica y las reformas legislativas	20
CAPÍTULO 3. El papel de los sindicatos en la dinámica de las relaciones laborales y las organizaciones de trabajo.....	31
3.1. Puesta metodológica.....	31
3.2. Resultados	33
CAPÍTULO 4. Conclusiones y recomendaciones	50
REFERENCIAS	57
LISTA DE ANEXOS	63

RESUMEN

En Colombia existen estructuras económicas y sociales desequilibradas, lo que conlleva una clara desigualdad que se materializa en la mala distribución de la riqueza, lo cual impide el progreso de la productividad del país. Las organizaciones del trabajo (Sindicatos) representan el compromiso del gobierno y los empleadores, para que se tome en cuenta la posición de los trabajadores en los diferentes escenarios del proceso de diálogo social. Sin embargo, el movimiento sindical colombiano carece de políticas de modernización, cambios estructurales y unión entre las centrales sindicales. En la investigación realizada frente a las problemáticas evidenciadas, en la cual se aplicaron técnicas cuantitativas y cualitativas, se obtuvo como resultado la generación de recomendaciones donde los sindicatos deben concentrar sus intereses no solo en lo laboral sino que se tiene que involucrar en los aspectos sociales como medio para la superación de las dificultades; gestionar y aprovechar los espacios de participación para generar estrategias que aporten en la construcción de las políticas públicas que contribuyan al desarrollo del país.

Palabras clave: Desarrollo, organizaciones de trabajo, sindicato, acción colectiva y movimientos sociales.

ABSTRACT

In Colombia exists unbalanced economics and socials structures what cause an evident inequality that is materialized in the bad distribution of wealth, it does not permit the progress of the country. The work organizations (labor unions) represent the commitment of the governments and employers looking for a position of employees in different scenarios of social discuss process. However, Colombian labor unions lack of policies of modernization, structural changes and union between central labor unions. In the research made before problems evidenced, in which was applied quantitative and qualitative techniques, it obtains as a result the generation of recommendation where the labor unions may concentrate their interests in various aspects as labor and social, as a medium to the overcoming of difficult; manage and benefit participation spaces to generate strategies that provide in the construction of public policies that contribute to the country development.

Key words: Development, work organizations, labor union, collective action, social movements.

INTRODUCCIÓN

El ser humano a partir del momento en que se auto determinó como ser social se proyectó hacia el futuro emprendiendo un camino hacia su subsistencia, para lo cual desarrolló diferentes medios de producción, dependiendo de las características del medio ambiente o de los elementos disponibles para la fabricación de herramientas que le permitiesen cultivar la tierra, cazar animales o, más recientemente, elaborar productos o servicios a través de medios industriales o tecnológicos.

De igual manera, fueron destacándose dentro de las comunidades ciertas personas por sus cualidades productivas a las que les eran asignadas dichas funciones, mientras los demás se encargaban de otros asuntos. Desde ese momento se empieza a desarrollar el concepto de fuerza laboral, que vino a afianzarse con la economía del artesano y el mercado local, entendido como una unidad socio-económica o de producción, ejecutada por un determinado número de personas que recurrían al trabajo manual para obtener los bienes a partir del trueque de productos o mediante la venta de los mismos a cambio de moneda con la que adquirirían lo necesario para su desarrollo y el de sus familias.

Posteriormente, con la llegada de la máquina como medio industrial primigenio, los dueños de las fábricas buscaban la supresión de algunos de los cargos y como consecuencia de ello miles de trabajadores quedaron desempleados, de manera que se desmejoraron las condiciones salariales e incluso se aumentó la explotación de mujeres y niños sin brindar condiciones de seguridad, salud o higiene. A partir de movimientos clandestinos, las masas obreras empezaron a gestar las primeras huelgas violentas que dieron origen a los primeros grupos sindicales sin ningún tipo de legalidad.

Es así que, con la revolución industrial en el último tercio del siglo XVIII, la sustitución del trabajador manual por la máquina y la evolución del mercado local al mundial nacen los grupos sindicales, presentándose como oposición al sistema socio-económico imperante. Estos grupos se crearon como medio de apoyo a los trabajadores, en virtud de la

relación de sujeción respecto de sus empleadores, ya que carecían de todo tipo de derechos y de condiciones dignas de trabajo; situación que los ponía en constante riesgo o les generaba enfermedades de tal magnitud que su vida laboral activa se reducía ostensiblemente.

En razón a lo anterior, el presente trabajo surge con el propósito de analizar el comportamiento del sindicalismo en Colombia a partir de las teorías que dieron lugar al desarrollo de estas organizaciones de trabajadores como movimiento social. En tanto, la teoría de la acción colectiva que se presenta como *“una construcción a partir de las reacciones de los individuos respecto de los conflictos y el desorden de las estructuras sociales”* (Repetto, 2012. P. 1), y la institucionalidad en la que, según Arias, Menéndez y Salgado (2013), el único protagonista de las acciones de protesta no fue el sindicato de trabajadores sino organizaciones gestadas por fuera de la institucionalidad, predominando así una pérdida de identidad que en algunos eventos llevó al fetichismo del poder.

Adicional a ello se pretende estructurar el estudio de los movimientos sindicales a partir de las nuevas formas laborales traídas a colación por la flexibilización laboral y las novedosas exigencias propias de la globalización económica. Tal situación, obligó a las empresas y a los sindicatos a adaptarse a los requerimientos de unos acuerdos supranacionales, que implican no solo la renovación en términos de tecnología y producción sino también de políticas institucionales y estatales que permitan la adaptación a los nuevos sistemas.

Igualmente, el propósito es analizar el cumplimiento de las políticas sindicales y laborales del país con las exigencias del Pacto Global de Naciones Unidas (26 de julio del 2000), del cual Colombia hace parte, siendo este una iniciativa que:

Promueve el compromiso del sector privado, sector público y sociedad civil a alinear sus estrategias y operaciones con diez principios universalmente aceptados en cuatro áreas temáticas: derechos humanos, estándares laborales, medio ambiente y anti-corrupción, así como contribuir a la consecución de los objetivos de desarrollo de Naciones Unidas (Red Pacto Global Colombia).

A través de iniciativas como esta, se busca que las prácticas empresariales se basen en principios universales que contribuyan a la generación de un mercado global estable, equitativo e incluyente, que fomente ciudades prósperas (Red Pacto Global Colombia), por medio de la superación de los índices de desigualdad y reducción de brechas, que permita, si bien no estructurar un medio igualitario, sí al menos propiciar con políticas públicas la equidad en el acceso a los servicios y contribuir con el desarrollo del país. Todo ello, con el fin de ofrecer al Estado una herramienta eficaz para el diseño y ejecución de políticas institucionales útiles encaminadas a la construcción de la visión país y al desarrollo sostenible, en el cual, no solo quienes ostentan el poder obtengan las utilidades derivadas de las actividades productivas, sino que se ofrezcan a los trabajadores como fuerza laboral nuevas posibilidades de acceder al mejoramiento de su calidad de vida.

Además, con el progreso de las relaciones comerciales a través de mecanismos como la cooperación internacional, se busca que las empresas se adapten a los estándares globales en materia laboral, que propenden por las reformas legislativas en aras de que resulten incluyentes y reduzcan la brecha de desigualdad, que se suscita en virtud de los contratos de trabajo.

CAPÍTULO 1

MARCO DE REFERENCIA DESDE LA ACCIÓN COLECTIVA Y MOVIMIENTOS SOCIALES DE LINEAMIENTOS EN PACTO GLOBAL Y FLEXIBILIZACIÓN LABORAL

En la actualidad, han adquirido particular importancia las personas que participan en la elaboración o suministro de los bienes y/o servicios que ofrece el mercado. Ello les ha permitido organizarse en movimientos sociales que inciden en el funcionamiento del Estado a través de sus aportes en materia de planteamiento de políticas públicas, gestiones encaminadas al cumplimiento de los estándares internacionales en materia laboral y económica, la proyección de objetivos, y en términos generales en las diferentes esferas a las que pertenecen, en razón a su calidad de seres racionales y actores sociales.

Precisamente como consecuencia de esta condición humana, el hombre ha buscado desde siempre la organización en grupos de trabajo para la satisfacción de sus necesidades básicas. Así pues, desde la conformación de tribus hasta el desarrollo y puesta en marcha de asociaciones sindicales, cuya evolución corresponde esencialmente al avance de los medios de producción, derivados en principio de la naturaleza y hoy fuertemente influenciados por la tecnología y la globalización, han sido promovidas en primera instancia, a partir de lo que se denomina teoría de la acción colectiva.

Según la teoría de la acción colectiva, el capital social formado por redes de reciprocidad, cooperación voluntaria y compromiso, contribuye a la formación de la comunidad por lo que la composición de los nuevos movimientos sindicales se presenta en un proceso de amalgamamiento de elementos cognitivos y relaciones de poder entre los individuos, grupos y organizaciones que se interrelacionan en estructuras segmentadas y multifacéticas para constituir un colectivo. Radica su funcionalidad en la construcción de redes de apoyo que crean identidad y hacen oposición a las medidas neoliberales, que ven en la utilidad productiva

la máxima expresión del hombre, desvalorando con ello su esencia y desconociendo sus derechos fundamentales. (Guadalupe, 2003, p. 6).

En razón a ello, este tipo de movimientos aparecen como una nueva forma para ejercer los derechos ciudadanos conquistados a través de luchas políticas y sociales, mediante las cuales se pretende que el Estado, por medio de sus poderes ejecutivo, legislativo y judicial, garantice a todos el cumplimiento de los derechos constitucionales. De esta forma, se convierten en un mecanismo para la regulación de la economía y los intercambios, partiendo del respeto a los derechos, tanto a los derechos civiles y políticos como a los económicos, sociales y culturales (Guadalupe, 2003, p. 5). No obstante, dentro del mismo, encontramos múltiples disensos en relación a su conveniencia y al impacto social que generan, por lo que se puede afirmar que existen diversas ideologías al respecto de lo que es la teoría de la acción colectiva.

De un lado encontramos autores cuyos postulados se refieren a que esta teoría promueve el surgimiento de nuevos movimientos sociales a partir de sociedades complejas sometidas a un cambio acelerado. Dentro de dichas definiciones se destaca aquella según la cual *“los nuevos movimientos sociales surgen involucrando a una gran variedad de actores sociales movilizados en relación con una serie de problemas de la sociedad contemporánea”* (citado por Chihu, 2000 p.82).

De lo que se puede inferir que los nuevos movimientos sociales surgen a partir de la identificación de intereses concretos, como lo son la obtención de calidad de vida, empleos dignos, espacios participativos de diálogo y el ejercicio de los derechos ciudadanos. Entre tanto, pasan a concebirse dentro de las distintas comunidades como el medio idóneo para la materialización de las garantías inherentes al hombre en su condición de persona, las cuales han adquirido carácter constitucional no solo a partir de la legislación interna, sino en razón a la suscripción de múltiples tratados en la materia.

En el mismo sentido, la acción colectiva es una construcción que nace a partir de las reacciones de los individuos respecto de los conflictos y las deficiencias existentes en las

estructuras sociales, a través de las cuales se construye identidad individual e identidad colectiva como resultado de un proceso social diferenciado. Considera el autor que lo interesante es:

Vislumbrar cómo los individuos construyen un “nosotros” orientado por los “fines”, que es el sentido de la acción para el actor (estructura cognoscitiva), los “medios”, que serían las posibilidades y los límites de la acción, y finalmente el “ambiente”, que es el ámbito en donde se da la acción; con estos tres aspectos de la acción colectiva el actor debe negociar permanentemente su accionar y se enfrenta habitualmente a mecanismos de tensión. Surge entonces la posibilidad de establecer tres dimensiones analíticas para lo colectivo, como: la implicancia de la solidaridad, que sería la capacidad de los actores de reconocerse a sí mismos; la presencia de un conflicto, aunque algunas acciones se manifiestan a través del consenso, y la trasgresión de los límites de compatibilidad, donde no se modifica la estructura, ya que a veces hay acciones colectivas que se manifiestan como resultado de la adaptación al orden (Melucci citado por Repetto, 2012, p. 1).

La asociación fundamentada en la confianza mutua, la reciprocidad y el intercambio de opiniones, busca a través de la lucha sindical la conquista de modelos sociales, económicos, ambientales, culturales, políticos, entre otros, que generen justicia e igualdad. Ello en aras de contribuir a la formación de una sociedad equitativa en la que sea posible de forma simultánea la construcción de los ideales personales y comunitarios como fin máximo de la unión de fuerzas e intelectos para el desarrollo.

Lo anterior tiene mayores posibilidades de materializarse cuando el Estado, por medio del planteamiento, renovación y ejecución de las políticas institucionales, garantice a sus ciudadanos de manera eficiente, eficaz y oportuna el cumplimiento a cabalidad de los derechos a que tienen lugar por el solo hecho de ser personas. Iniciando por la mejoría de las condiciones de los ambientes laborales, puesto que muchas de las concepciones de realización

personal surgen en la medida en que los seres humanos se sienten satisfechos de su desempeño y la comodidad que pueden percibir en lo que denominan su vida laboral. Principalmente, porque es en estos ambientes en los que el hombre pasa gran parte de su tiempo y de donde se derivan los recursos económicos. Así como proveerse de diferentes elementos que hacen de su desarrollo y el de sus familias un proceso con unas determinantes mínimas para que se considere apropiado y, especialmente, digno, situación que, como se mencionó en líneas anteriores, contribuye no solo a la mejoría de las condiciones de vida de una persona sino a las del núcleo familiar.

Con lo que se ratifica que *“un movimiento social es una acción colectiva orientada a la implementación de valores culturales centrales contra los intereses e influencias de un enemigo en términos de relaciones de poder”* (Touraine citado por Guadalupe, 2003, p. 8). El enemigo que describe Touraine a nivel laboral son las empresas y sus directivas, frente a las cuales los movimientos sindicales deben recurrir a la implementación de acuerdos en relación a los aspectos fundamentales como salarios y complementos con finalidades de incentivo, horarios, pausas y tiempos de trabajo, ritmos de trabajo, sistemas de promoción, estabilidad y seguridad en el empleo o condiciones de seguridad y prevención de accidentes (Alós, 2008). Circunstancias que conllevan a la materialización de los postulados de la teoría de la acción colectiva a través de la conformación de grupos en pro de la consecución de los objetivos antes mencionados, que a su vez convirtieron el animus obrero en una amenaza para el orden burgués-gubernamental, que debió recurrir y subsidiar sus intereses en aras de evitar las gestas revolucionarias con ideologías comunistas que se presentaban como inminentes.

Uno de los casos férreos en que los movimientos sindicales han persistido en su lucha por evitar el empeoramiento de las condiciones laborales ocurre en México a mediados de la década de 1960, en la industria maquiladora. El acaecimiento de situaciones no previstas han llevado a que la normatividad deba modificarse constantemente, dando un carácter de inseguridad jurídica a las relaciones laborales suscitadas para el cumplimiento del objeto social de las distintas organizaciones que trasladaron su materia prima y maquinaria a México, con el objeto de disminuir los costos de producción. La deformación de las iniciales condiciones de trabajo generó un descontento común, que obligó a las fuerzas obreras a unirse

y conformar movimientos sindicales encaminados a evitar mayores perjuicios para sí mismos y para sus familias, en el periodo comprendido entre finales de la década de 1990 y finales del 2000 (Quintero, 2003, p. 2).

Los sindicatos conformados se caracterizan básicamente por adoptar dos tipos de comportamiento: de un lado se encuentra el tradicional, con toda una historia sindical que data de finales del siglo XVIII, y determinadas formas de negociación contractual, previamente definidas, que resultan altamente funcionales a la hora de llegar a los acuerdos. Por otra parte, se encuentra el comportamiento subordinado, en el que se pierde de cierta forma la esencia del sindicalismo, pues se impone el poder empresarial en las plantas de producción, con lo que se presentan nuevas formas sindicales apoyadas por las autoridades gubernamentales y laborales (Quintero, 2003, p. 2).

Es así como las diferentes perspectivas de la globalización han llevado a que estos movimientos se sometan a una serie de cambios en aras de alcanzar los estándares de producción y competitividad, o a que se deslegitime su accionar al promover por iniciativa de la misma empresa que se otorguen concesiones a los trabajadores con el fin de hacerlos parecer innecesarios, mientras a través de diversas y disfrazadas medidas se sanciona a quienes se adhieren a ellos. Este tipo de intervenciones empresariales que se han presentado como políticas antisindicales junto al aumento de la flexibilización del mercado laboral han agudizado la crisis del sindicalismo. La conjunción de la globalización económica, flexibilización del mercado laboral y la crisis de la organización sindical profundizan la precariedad de las condiciones laborales y han promovido una alta discrecionalidad empresarial en la definición y adaptación del sistema de las relaciones laborales (Cardona, 2010). Adicionalmente, en Colombia la destrucción de los movimientos sindicales se genera a causa de la permisividad y no protección de los líderes sindicales, que han sido objeto de persecuciones no solo políticas sino también de grupos armados al margen de la ley.

De otro lado, la teoría de la acción colectiva fue entendida como un comportamiento disfuncional al sistema vigente, ello porque la supuesta noción de equilibrio social impedía que estos movimientos no institucionales fuesen entendidos como positivos. Es decir,

cualquier tipo de agrupación conformada para la consecución de una serie de objetivos es considerada como un desajuste de la modernización que produce individuos marginales, cuyas acciones entorpecen el sistema imperante (Park, Merton & Parsons citados por Archila, 2003).

La acción colectiva para esta vertiente de pensamiento es producto de una tensión que perturba el equilibrio del sistema social; es decir, es una reacción. Esta situación, que analizada por la sociología norteamericana, específicamente por Le Bon y Tönnies, es considerada como una imagen irracional y caótica de la multitud, en la que algunos agitadores manipulan a las multitudes, generando actuaciones irracionales y violentas que desencadenan en una desintegración del sistema social (Melucci, 1976, p. 4). En virtud de lo cual, se considera que cualquier movimiento social se encuentra desprovisto de objetividad, pues se impone la ideología y los medios que un presunto líder considera idóneos para la consecución de los fines, situación que atenta directamente contra la legitimidad dentro del orden social, político, económico, laboral, cultural.

Pese a que para múltiples autores la acción colectiva es resultado de la manipulación de algunos denominados “líderes”, la Escuela de Chicago del año 1920, a través de Robert Park, afirmó que: *“El comportamiento colectivo no es una patología sino un componente fundamental del normal funcionamiento de la sociedad, además de un factor decisivo para el cambio”* (citado por Melucci 1999, p. 3). Existe una estrecha relación entre el comportamiento colectivo y la institucionalización de la acción social, siendo el primero una situación no absolutamente controlada de las normas que rigen el orden social, sino que se trata de un factor de transformación que busca la creación de nuevas normas que se adapten a las condiciones vigentes de la sociedad. Ante lo cual, el movimiento social se convierte en una organización que interviene, directa o indirectamente, en el sistema político del país. (Melucci, 1976, p. 4).

Posteriormente, con el desarrollo de los postulados estadounidenses y europeos, así como el remplazo de las clases por los movimientos sociales, se llegó al auge de los actores sociales. Ya no se limita a grupos obreros, sino a grupos estudiantiles, afroamericanos, que al

verse discriminados por las políticas estatales y los postulados vigentes en la época, unieron fuerzas para que fuesen considerados y especialmente garantizados sus derechos como personas y ciudadanos. En ese momento, las fuerzas gubernamentales debieron, de una manera poco evidente, subsidiar los intereses a través de la aquiescencia de beneficios, principalmente en relación a la humanización de la jornada laboral y a la regulación de la seguridad de los trabajadores.

Otra de las aristas desde las que han sido promovidos los diferentes movimientos sociales, cuyo fin principal es la obtención de una calidad de vida laboral, es la institucionalidad. El trabajo entendido como un sujeto colectivo en el eje de la escena de la conflictividad social, sostienen Arias, Menéndez y Salgado (2013), en el que el único protagonista de las acciones de protesta no fue el sindicato de trabajadores sino organizaciones gestadas por fuera de la institucionalidad, predominando así una pérdida de identidad que en algunos eventos llevó al fetichismo del poder.

La institución, entendida como *“el conjunto de reglas formales e informales a través de las cuales se rige el proceso de interacción humano”* (Cárdenas & Ojeda, 2002, p. 155), se convierte en óbice. Este cambio de paradigma conlleva a que a partir de la institucionalidad se establezcan en la ley estándares económicos, judiciales, laborales y contractuales, entre otros, que hasta entonces habían sido practicados en razón a la costumbre, usualmente transmitida de generación en generación.

Dicha positivización dota de eficacia las medidas estatales y gubernamentales al promover una estructura de incentivos que conduzcan los procesos políticos y económicos de un determinado país, como estrategia primordial para la consecución de fines sociales, sin que resulte necesaria la promoción por parte de grupos ajenos a la institucionalidad nacional, con lo cual aumenta la confianza de los asociados.

Estas instituciones tienen como fin dar certidumbre a las relaciones sociales de manera que sea posible en materia económica reducir los costos de transacción, producidos por el mal manejo de la información, y aumentar las ganancias de productividad de toda una comunidad,

a través de la promoción de incentivos que fomenten el desempeño económico y con ello el bienestar a un mayor número de personas, de modo que se alcance un equilibrio en la consecución de las expectativas de las personas que intervienen en las actividades económicas y políticas del país.

Pese a los propósitos iniciales que sirvieron de cimiento a las primigenias instituciones, de acuerdo a lo observado recientemente, se puede concluir que las que aún se mantienen o las que nacen no tienen como requisito ser eficaces. Por el contrario, su existencia se deriva de los altos índices de indebido manejo por parte de empresarios, líderes, gobernantes, entre otros, que se evidencian en diversos países, no solo desde la esfera pública de la sociedad, los sectores que participan en los distintos ciclos de la vida cotidiana, que incluye aspectos políticos, sociales y económicos, por mencionar los principales.

A lo que se le ha denominado corrupción, según Cárdenas & Ojeda (2002) se conoce con el nombre de manipulación institucional. Se caracteriza por proteger intereses privados de organizaciones formales que detentan el poder y que en razón a ello tienen la facultad de influir en el orden institucional, a partir de la creación de figuras jurídicas que les permitan adaptar la realidad a sus necesidades, con lo cual se desvirtúa el sentido social con el que surgieron dichas instituciones.

En el supuesto de que los fines institucionales de carácter reivindicativo de los sindicatos, creados esencialmente para reducir la desigualdad en términos de jerarquía y poder empleador-trabajador, dejan de ser meramente sociales para, por el contrario, verse seriamente influenciados y afectados por las incidencias tecnológicas, económicas y sociales que hacen parte de la realidad del lugar donde funcionan (Vernaza, 2011). Uno de estos casos emblemáticos es el de los trabajadores de subterráneos de la Ciudad de Buenos Aires, en el 2001, que se consolidaron dentro del colectivo laboral y se proyectaron hacia toda la sociedad, en disputa con el gremio sindical por considerar que realmente no los representaba. Es decir, que de manera clandestina, se gestaron diversas organizaciones de trabajadores, cuyo fin fue la recomposición de lazos colectivos solidarios con el propósito de generar identidad dentro de

los trabajadores, de manera que tuvieran claras las diferencias con sus adversarios, conforme lo afirman Arias, Menéndez y Salgado (2013).

Ante ello, es posible afirmar que en el momento en que se asumen los grupos sindicales como instituciones con fines determinados, estos se convierten para el Estado en un medio para el cumplimiento de su labor como promotor del liderazgo y el desarrollo económico e industrial, en la medida en que es el directo presionado, tanto por agentes internacionales como por algunos grupos nacionales, que promocionan una distribución equitativa de los recursos, para lo cual proponen se inicie por una reforma agraria garantista e incluyente, cuyo fin sea la reducción de las desigualdades.

No obstante, debe tenerse por cierto que los sindicatos pueden verse afectados por las prebendas políticas y económicas que les resultan beneficiosas a un grupo minoritario de sus participantes. Lo que conlleva a que se acentúen las mencionadas desigualdades a las que nos hemos visto sometidos en razón a la capitalización y detentación del poder por parte de unos pocos, quienes han contribuido al mantenimiento de ciertas instituciones.

Son habitualmente preferidas aquellas que proporcionan cierto grado de seguridad a sus intereses, mientras que para el conglomerado social no son solo ineficaces sino destructivas y altamente corruptas, puesto que, en general, son dotadas de extremas facultades a través de mecanismos legislativos, judiciales y gubernamentales a los que recurren con el objeto de asegurar la consecución de mayores beneficios para sí mismos.

En virtud de lo cual, resultan especialmente útiles las presiones internacionales sobre el Estado mediante el Pacto Global de Naciones Unidas (2008), cuyo objetivo es que los Estados partes comprometan al sector privado, al sector público y a la sociedad civil con el fin de alcanzar una serie de principios universalmente aceptados. Son relevantes para la presente investigación los estándares laborales y de medio ambiente, teniendo en cuenta que en la actualidad la economía está en búsqueda del desarrollo sostenible como una estrategia para el mantenimiento de las condiciones mínimas del ser humano y del planeta.

Con este propósito, desde el mismo Estado, a través de las diferentes instituciones que lo componen, corresponde la construcción de un equilibrio entre el ámbito laboral y la naturaleza, como el medio que proporciona una serie de recursos naturales que resultan imprescindibles para el desarrollo de algunos procesos productivos y para la existencia biológica. De la reducción, principalmente en los niveles de contaminación, depende que sea posible continuar con la extracción y se evite el desarrollo de tecnologías artificiales. Por tanto, requeriría no solo mayores inversiones, sino que alteraría los actuales sistemas de producción.

Según el Pacto (2008), las Organizaciones adheridas se comprometen a ejercer prácticas empresariales basadas en principios universales que contribuyan a la generación de un mercado global estable, equitativo e incluyente, que fomente sociedades más prósperas mientras legitima en la sociedad los negocios y el mercado. En materia laboral, como se decía en líneas anteriores y conforme a la Red Pacto Global Colombia, se establecen los siguientes principios:

Principio 3: Las empresas deben respetar la libertad de Asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.

Principio 4: Las Empresas deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción.

Principio 5: Las Empresas deben apoyar la abolición efectiva del trabajo infantil.

Principio 6: Las Empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y ocupación.

Estas son normativas que, según afirma Cassen (1961), una vez ratificadas y en razón a las presiones políticas y sociales ejercidas por los grupos sindicales, obligan habitualmente a los gobiernos a tomar decisiones que favorezcan los intereses de dichos movimientos, en razón a que los grandes avances en esta materia, en la mayoría de países, no se deben a la intervención de las empresas. Pese a que las negociaciones colectivas, conforme se ha expuesto, han sido de gran utilidad, puede concluirse que el Estado, como un Estado benefactor, en múltiples ocasiones promueve el éxito de los sindicatos, a fin de evitar que las

huelgas y demás actividades realizadas por los trabajadores paralicen las actividades económicas o fomenten, a través del uso de la violencia, manifestaciones que puedan llevar incluso a la pérdida de vidas humanas.

El hecho de que el gobierno, recurriendo a las reglas del nuevo mercado internacional, se constituya en un instrumento para generación e implementación de mejores condiciones laborales, conlleva a la creación de novedosas figuras jurídicas e instituciones de carácter social que afianzan la relación gobierno – sindicatos. Con ello, se propende por el aumento de los índices de productividad y empleo, mientras, simultáneamente, se cumple con los objetivos económicos, mercantiles y comerciales trazados por las políticas nacionales.

Pese a los avances que plantea el institucionalismo y las probabilidades de éxito en razón a la intervención del Estado, en países como Colombia, cuyos índices de corrupción han sido altos, de acuerdo el Índice de Percepción de Corrupción (IPC) 2015 de Transparency International Colombia, el país ocupa la posición número 83 de los 168 países evaluados con un resultado de 37 sobre 100. Por tal razón, la institucionalidad resulta ser un total fracaso, toda vez que resalta con más tenacidad las diferencias sociales que han surgido a partir del mal manejo que se le ha dado a las relaciones y políticas económicas. Estas políticas han quedado en términos generales en letra muerta, pues en múltiples oportunidades se ha recurrido al uso e implementación de modelos internacionales, que, si bien en su país de origen resultan imprescindibles y de gran utilidad, al implementarse en la realidad colombiana resultan fuera de contexto por obedecer a otras características respecto de los modelos económicos, políticos, gubernamentales, educativos y tecnológicos, entre otros.

De esta forma, se evidencia la veracidad de algunos postulados que sostienen que los arreglos institucionales de una sociedad son a menudo el resultado de conflictos distributivos estratégicos entre diferentes grupos sociales, y la desigualdad en la distribución del poder y los recursos puede a veces bloquear el realineamiento de estas instituciones hacia formas conducentes al desarrollo de todos (Bardham, 2001). Esto comprueba que la teoría de la acción colectiva, pese a las constantes críticas, resulta más eficiente que la institucionalidad misma, dadas las características políticas y económicas de aquella parte de la sociedad que

actualmente detenta el poder en la toma de decisiones que nos afectan a todos y que no está dispuesta a perder los beneficios que por largos años ha ostentado. De manera que el Estado, haciendo uso de los postulados de la teoría de la acción colectiva, protege, promueve y vigila las instituciones vigentes, mientras implementa las que considera necesarias en razón a las variantes condiciones económicas, laborales, políticas y gubernamentales.

Por otra parte, en lo que tiene que ver con el comercio internacional, debe destacarse que recientemente, específicamente con posterioridad al 2010, Colombia ha recurrido a la llamada cooperación internacional, a través de la dirección por parte de algunas instituciones supranacionales a las que se vincula el Estado mediante la ratificación de Convenios o Tratados de diferentes índoles, convirtiéndose en un medio para alcanzar el capitalismo transnacional y la materialización de los postulados de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), que velan porque el desarrollo económico de un país no genere detrimento a las condiciones de vida de los trabajadores (Bardham, 2001).

Así, las condiciones mínimas de los trabajadores son garantizadas mediante el desarrollo de una serie de figuras colectivas que buscan establecer los estándares mínimos de los ambientes laborales, tales como los sindicatos y las Convenciones Colectivas, a través del consenso entre empleadores y trabajadores, quienes haciendo uso del diálogo social y la presentación de propuestas en pliegos de peticiones, buscan esencialmente regular lo que atañe al salario mínimo vital, los estándares y porcentajes de productividad a las que se obligarían las partes respectivamente, con lo que se pretende queden satisfechos los intereses en el flujo económico laboral.

Es importante resaltar que el Estado, como Institución garante, debe influir en la ejecución de las políticas propias de cada uno de sus Ministerios, que conforman el sector ejecutivo y directivo del país, en la medida en que de ello dependerá esencialmente el desarrollo o fracaso nacional por ofrecer la posibilidad de coordinar y reducir los abusos de los miembros de las distintas organizaciones, así como el oportunismo a través de estándares de calidad y exigencia que conduzcan a la eliminación de aquellas instituciones que no cumplan con dichos requisitos.

Esta vigilancia y control, conllevaría a que los sindicatos que se han visto afectados con ocasión de la imposición y favorecimiento de intereses particulares de algunos de sus miembros, se reinventen y reestructuren, con el objeto de dotarse de unas características que les permitan recuperar la favorabilidad que tenían cuando realmente cumplían con su obligación de reivindicar los derechos de los trabajadores, mediante las protestas pacíficas y la presentación de pliegos de cargos, que se debatirían con los dirigentes de la Comisión de la Empresa, y finalmente se obtendrían beneficios comunes en materia de salarios, horarios, pausas, y en general de todo tipo de derechos, promoviendo con ello el desarrollo.

Bajo este entendido, y teniendo en cuenta que la obtención de garantías laborales ha sido un proceso histórico de largas y dolorosas luchas, en las que han muerto muchos de los soñadores que un día decidieron iniciar el proceso, varios de los grupos sindicales fuertes nacieron justo cuando las Multinacionales, con el solapamiento del Estado, dieron muerte de manera indiscriminada:

El movimiento sindical en Colombia ha sido altamente afectado por la violencia particularmente entre los años 1986 a 2009. Durante este período más de 2.800 sindicalistas fueron asesinados, y pese a que la violencia hacia este sector ha presentado notables disminuciones, el ejercicio sindical sigue siendo estigmatizado y este tipo de organizaciones victimizadas. Recientemente, en el año 2010, fueron asesinados 53 sindicalistas, es decir, Colombia concentra más del 50% del total de casos a nivel mundial. (Olaya, Pedraza & Teherán, 2011. Pág. 2)

Sin embargo, su fortaleza y éxito se debió a que los sindicatos fueron vistos como la manera de frenar las crisis sociales que se avecinaban. Así pues, al ir de la mano del Estado y no luchar en contra de su institucionalidad, se hicieron acreedores de una serie de beneficios, de los cuales a la fecha pocos se mantienen a pesar de la regulación constitucional, pero en su

momento significaron la estabilidad y seguridad, no solo como trabajadores sino como personas.

Ahora bien, la conformación y puesta en marcha de las organizaciones sindicales derivadas de la teoría de la acción colectiva, provocó en el Estado la materialización de las arengas que en principio solo hacían parte de un ideal. Verlas desde este punto, conlleva a concluir que si bien es cierto se discuten los postulados de la seriedad de la institucionalidad del Estado, en aquellas épocas, como en las actuales, estar vinculado a estos ha permitido que se logren varios avances en materia laboral y dar estabilidad a tantos individuos como sea posible, por implicar esta forma de asociación un mecanismo de colectividad, a partir del cual se lucha por la consecución de beneficios no solo para los miembros del sindicato, sino de todo el colectivo de trabajadores, a través de la negociación colectiva como se establece en el artículo 55 de la Constitución Política de Colombia de 1991.

Las acciones colectivas proveen a los grupos sindicales de herramientas para emprender una búsqueda de oportunidades cuyo fundamento sea el interés general social. Su utilidad radica en la capacidad de elaborar, plantear y discutir propuestas, junto con los empleadores y el mismo Estado, para la elaboración y firma de convenios y/o pactos colectivos, capaces de proveer a los trabajadores de condiciones de desempeño dignas y adecuadas. La posibilidad de garantizar desde el nivel empresarial algunos derechos inherentes al ser humano conlleva a la construcción de una comunidad educada en factores como el ambiental, actualmente en auge, en razón a los cambios climáticos y al calentamiento global.

El hecho de involucrar a las familias en este proceso, invita a que desde las pequeñas esferas e instituciones, como la familia, se propenda por el mejoramiento de las condiciones de vida y el desarrollo sostenible. Llevarlo a la realidad no resulta difícil, teniendo en cuenta que como mínimo habrá dentro de cada núcleo familiar una persona vinculada al medio laboral. En cambio, resultará de gran utilidad, pues se trata de una de las formas en que es posible generar en los empleados sentido de pertenencia con la entidad que les provee de bienestar, por permitir el disfrute de derechos de carácter constitucional como el de asociación,

organización laboral, a un ambiente sano, entre otros, como las garantías mínimas de que debe disfrutar el hombre para obtener un sano desarrollo personal, social y cultural.

Al encontrarse el sindicalismo estrechamente ligado a las circunstancias tecnológicas, sociales, políticas y económicas de cada país en el que se conforman, debe ceñirse a nivel nacional a las diversas fuentes legales y jurisprudenciales que al respecto legitima el Estado a través de sus diferentes poderes, con el fin de que no se constituya como una fuerza ilegal que recurre a mecanismos y medios no autorizados para la consecución de sus fines. Constituirse como organización bajo los parámetros legales no implica que por no ser una fuerza absolutamente autónoma se pierda su carácter esencial, toda vez que ello solo ocurriría en el evento en el que el Estado, sin permitir discusión alguna, interviniera y diera solución de manera autoritaria a las discrepancias entre empleadores y trabajadores.

Como se dijo anteriormente, los grupos sindicales, como actores sociopolíticos, más allá de evidenciar las dificultades de carácter laboral, ponen de presente diferentes aspectos de la vida cotidiana altamente marcados por las desigualdades, principalmente en razón al factor económico. Ante esto, los grupos sindicales resultan muy útiles al manifestarse como forma de protesta respecto de la negligencia o mal manejo que los gobernantes hacen de los recursos públicos, así como de la nula distribución de utilidades que los empresarios o industriales hacen con la cadena productora que, pese a los avances tecnológicos, sigue siendo en su mayoría de hombres con conocimientos en las distintas áreas.

En razón a lo expuesto hasta ahora, los movimientos sindicales han visto truncados sus procesos para la construcción de comunidad, por lo que deberán replantearse sus políticas. La problemática evidenciada solo podrá superarse en materia sindical a través de educación hacia la concientización de los trabajadores acerca de sus derechos laborales y sindicales y de la comunicación entre las agremiaciones, organizaciones sindicales, movimientos sociales y los trabajadores, como una forma de nutrir las perspectivas históricas y proyectar su existencia en el futuro. Con esto, se invita más que a la conformación de nuevos movimientos, al trabajo en los sindicatos vigentes para evitar la derrota, que por desconocimiento y ausencia del trabajo en equipo, se ve como inminente.

Las nuevas formas laborales dentro de las que se destacan la tercerización o el teletrabajo, derivadas de los avances tecnológicos, las recientes normativas y los índices de competitividad (de acuerdo al Sistema Nacional de Competitividad, Ciencia, Tecnología e Innovación, el Índice de Competitividad Global – ICG, Colombia ocupa el puesto 61 de un total de 138 países), se presentan como una amenaza a los beneficios que gozan actualmente los trabajadores. No obstante, pueden ser vistas como una oportunidad para construir nación a través de las relaciones laborales y los impactos que este ámbito de la vida cotidiana genera en las distintas poblaciones.

La pérdida constante de los beneficios, que tiempo atrás gozaron los empleados, y que han sido el resultado incluso de la muerte de muchos que creyeron en la posibilidad de recibir mejores condiciones que les permitieran considerarse útiles y dignificar sus labores, como ocurrió en 1928 con la masacre de las Bananeras, en la que se vio involucrada la United Fruit Company, no ha dependido exclusivamente del cambio de las políticas económicas sino de un actuar solapado del Estado y de quienes ostentan el poder para activamente prevenir el detrimento de dichas condiciones. Asimismo, como de la falta de control y de compromiso a la hora de coadyuvar en el planteamiento de políticas y proyectos que proporcionen un mayor bienestar a todos.

Por lo cual, resulta estrictamente necesario e imprescindible que todos como miembros del Estado se concienticen y se capaciten respecto de la manera cómo se puede contribuir a este tipo de procesos, cuyos impactos se ven reflejados en la vida cotidiana, pues son el resultado natural del ejercicio de algunos de los derechos reconocidos constitucionalmente, como lo son el derecho al trabajo y a la libre asociación.

CAPÍTULO 2

EL SINDICALISMO COMO CONSECUENCIA DE LAS NUEVAS FORMAS LABORALES, LA GLOBALIZACIÓN ECONÓMICA Y LAS REFORMAS LEGISLATIVAS

Construir nación a partir de grupos de carácter social como los sindicatos, implica necesariamente involucrar distintos sujetos u organizaciones de la vida cotidiana, social, económica, estatal y gubernamental. Esto con la intención de que el gobierno pase a ser parte activa de la unificación de estos movimientos a través de la regulación de la asociación como un derecho de carácter constitucional, como se establece en el artículo 39 de la Constitución Política de Colombia de 1991. Artículo que tiene estrecha conexidad con el derecho al trabajo, reconocido no solo por la Carta Suprema sino a través de tratados internacionales a los que Colombia se ha vinculado por medio de su ratificación y que imponen como primera medida la garantía de una serie de derechos que se han concertado a nivel mundial.

Con el propósito de materializar tales postulados, los gobiernos han optado por convertirse en jueces e ideólogos de los grupos sindicales, sin que ello signifique la vulneración al principio de autonomía propio de esta figura, pues de ser así estos pasarían a ser concebidos como una institución más del Estado, desnaturalizando su carácter. Por el contrario, los estamentos gubernamentales, exclusivamente, pueden ejercer acciones de coordinación con el fin de orientar y dotar de legalidad a los sindicatos, de tal forma que se mantengan sus postulados:

La unidad estaba basada en la lucha reivindicativa pero también en la concepción de hacer valer la contratación colectiva y la huelga, y además en la táctica de que el sindicalismo tenía que imponerse a través de la cláusula de exclusión y la emisión de laudos favorables de las Juntas para asegurar la titularidad de los contratos colectivos a los sindicatos demandantes (Escobar, 2006, p. 51).

No obstante, se observa que la intervención del Estado en el sindicalismo, así como la incursión de ciertos miembros de este en la política nacional, a través de cargos de elección popular y nombramientos sin lugar a méritos en algunos eventos, vició el carácter social con el que nació el movimiento. Ello dividió al movimiento sindical por la creación de otras centrales obreras que presuntamente ofrecían mayores beneficios; con esto se destruyó el ambiente de movilización y los triunfos sindicales caracterizados por tener un alto grado de unidad, disciplina y capacidad política (Escobar, 2006). Dicha situación es abordada en los siguientes términos:

Después de la fase heroica del surgimiento y desarrollo de los sindicatos durante el siglo XIX en Europa, surgió una etapa de su institucionalización dentro del esquema del Estado; las organizaciones laborales se consolidaron negociando no solo sobre sus intereses particulares como representantes de sus agremiados sino también influenciando las políticas públicas en el esquema Estado-nación (Medina, 2003, p. 11).

Asimismo, enfocó su lucha por las reformas en las condiciones laborales, fungiendo como mediador e interlocutor sobre los problemas laborales en la sociedad y no en torno a la revolución que identificó los primeros movimientos, durante el auge de la tendencia obrera que se acentuó con el acceso al poder por parte de partidos socialistas, que promovieron la legalidad de estos y su participación por vía institucional de las relaciones trabajo – capital (Medina, 2003, p. 13).

Lo anterior ha servido para que se planteen soluciones reales a los problemas sociales más pronunciados, sin que con ello desaparezcan los conflictos de clase que en esencia radican en la desigualdad en la distribución de la riqueza. De manera que la institucionalización de los sindicatos se convirtió en una forma eficaz de frenar los enfrentamientos entre las empresas y el Estado, a través de la satisfacción de las necesidades básicas de los trabajadores en la medida en que obligó a la burguesía, a los reyes, gobernantes y en general a quienes

ostentaban el poder, a establecer pactos para coordinar la producción, la movilización y lo relacionado con los derechos a que tenían lugar quienes prestaban el servicio como asalariados.

Ahora bien, pese a los triunfos del sindicalismo a lo largo de su historia, que permitieron a los trabajadores a nivel mundial obtener ciertos beneficios a través de luchas que en 1960 y 1970 llegaron incluso a involucrar el uso de la fuerza para la aprobación de peticiones que consideraban necesarias para la sana realización de sus labores, en la actualidad estos se ven seriamente afectados, puesto que se enfrentan a los requerimientos de la globalización económica.

Este fenómeno de la globalización, al implicar la creación de lazos y relaciones supranacionales, afecta factores laborales, por estar directamente relacionados con la producción y los costos en la incursión de las empresas en el marco de la internacionalización. Tal como ocurrió en empresas colombianas como Quala, Leonisa, Bico y Pintuco, las cuales no se limitaron a la aplicación de estrategias comerciales, por el contrario, emprendieron acciones encaminadas a mejorar las condiciones laborales que permitieron mejorar las producciones (Cruz & Osorio , 2010). En consecuencia a ello, debe abordarse el asunto de las asociaciones sindicales a partir del análisis de su efectividad con el propósito de promover una renovación que permita adaptarse a los estándares internacionales.

Para analizar dicha transición, se debe partir de lo que es la globalización entendida como *“los procesos en virtud de los cuales los Estados nacionales soberanos se entremezclan e imbrican mediante actores transnacionales y sus respectivas probabilidades de poder, orientaciones, identidades y entramados varios”* (Gamboa, 2009, p. 38). Ello significa que los gobiernos nacionales deben satisfacer una serie de requisitos que los califiquen para participar del entramado internacional de manera que se conviertan en potenciales mercados, para lo cual, resulta imprescindible una intervención en aspectos económicos, políticos y legales que facilite las relaciones entre países. En ese sentido, se busca que se adecuen a los requerimientos que se establecen obedeciendo a una serie de lineamientos, a partir de los cuales se considera más apropiado el manejo de las relaciones, para ofrecer mayores ventajas

al permitir la intervención equitativa de los Estados. Ahora, en lo que tiene que ver específicamente con el aspecto económico, se tiene que:

La versión económica de la globalización es la que más interesa a los juristas del trabajo, en tanto pone de relieve la relación entre los mecanismos de circulación del capital, los sistemas financieros y la mundialización de los mercados con la regulación de los sistemas productivos y las formas de organización del trabajo que desemboca en una crisis de las tradicionales formas de regulación de las relaciones laborales. (Gamboa, 2009, p.38)

Se evidencia con ello la importancia de crear una interdisciplinariedad que garantice las condiciones vigentes a los trabajadores o les ofrezca mejores oportunidades que se conviertan en un incentivo para la producción, mientras se constituyen en el medio idóneo para que ellos se provean de los elementos que consideran indispensables, para su sano desarrollo y el de sus familias.

Sin embargo, no puede desconocerse que si bien la globalización económica representa novedosas formas de desarrollo, también ocasiona una serie de desbalances en materia laboral y sindical. Dentro de estos, se destacan: la concentración de mercados y espacios; la progresiva movilidad de los factores de producción, derivada de las crecientes posibilidades de la comunicación, información y transporte; la libertad de circulación del capital financiero y de inversiones; el desarrollo de postulados legales impositivos con el propósito de generar una convergencia internacional; la imposición de la figura de fábrica global que transforma la organización social y técnica del trabajo, de la producción y la reproducción ampliada de capital; y, en general, todas las acciones tendientes a la reducción de costos de mano de obra, infraestructura y de carga tributaria (Gamboa, 2009, p. 39).

Las circunstancias anteriormente descritas afectan a los países dependiendo generalmente de las condiciones de desarrollo de sus economías, por cuanto resulta más factible que aquellas naciones en que existe un mayor grado de riqueza y mejores condiciones

industriales o tecnológicas se adecuen a los requerimientos de la globalización económica de una manera más pronta. Por su parte, los países subdesarrollados, al contar con menos experiencia y medios de producción, se ven obligados a plantear estrategias y buscar el recorte de costos con el objetivo de vincularse a los mercados internacionales, cumpliendo con los niveles de competencia preestablecidos.

Adicional a ello, estos países deben luchar contra sus propios sistemas gubernamentales y legislativos, por cuanto estos constituyen la principal barrera para su adecuada participación en el mercado supranacional. Es así que incluso para participar de tratados de libre comercio deben eliminarse factores previamente regulados, especialmente aquellos relacionados con los sistemas tributarios y aduaneros, con el propósito principal, de reducir barreras arancelarias que permitan la importación de productos o garanticen la seguridad de las empresas inversionistas que tiene como proyecto desarrollar sus objetos sociales dentro del país.

Estas circunstancias afectan el sector laboral y por consiguiente las condiciones de los movimientos sindicales, puesto que implican una serie de modificaciones a las relaciones empresa – trabajador, en aras de acoplarse a las necesidades propias del sistema internacional. En tal sentido, afirma Gamboa que los mayores impactos:

Se encuentran asociados a la estructura económica, al comportamiento del mercado de trabajo y a la propia sostenibilidad del crecimiento, que se materializan en la tercerización del sector comercio y financiero y de los servicios, en un mercado laboral flexibilizado e informalizado, en un aumento de los índices del subempleo y en unas reformas legislativas en materia comercial y laboral durante la década del 90, que ligaron directamente “la progresiva internacionalización de la economía” y la “competencia mundial de países hasta ahora alejados del escenario económico” con la necesidad de extender y profundizar la “flexibilidad” en la gestión de la empresa y en el manejo de la relación laboral,

modificando de manera significativa la normatividad laboral y los valores (Gamboa, 2009, p. 41).

Ahora bien, en lo que respecta a los impactos que ha generado en Colombia dicha globalización, debemos afirmar que ha aumentado los niveles de incertidumbre de los trabajadores, por cuanto se ha requerido de un replanteamiento a través del cual se ha dado amplia apertura a la economía internacional, lo cual es una seria amenaza para las pequeñas y medianas empresas, que ofrecen en nuestro país un alto número de empleos a la clase media-baja; esta situación es resumida por Sanín en los siguientes términos:

La estructura de la economía colombiana presenta una tendencia hacia la tercerización del comercio, del sector financiero y de los servicios gubernamentales, lo que revela una clara tendencia hacia una economía de servicios, en detrimento de una base productiva que genere valor agregado y contribuya a generar empleo productivo y a mejorar el nivel de vida de la población y, en relación con el mercado laboral, se registra que el aumento del producto es superior al crecimiento de los puestos de trabajo a término indefinido, generándose un aumento del trabajo temporal después de la recesión de los años 98 y 99 (Sanín, 2007, p. 2).

Sin que ello se convierta en óbice para reducir valor al proceso adelantado por las clases obreras colombianas; las cuales, a través de un sinnúmero de luchas sindicales gestadas con el propósito de obtener una vida laboral que se enmarcara dentro de los límites de la dignidad humana, promovieron y ejecutaron diversas actuaciones que les permitieron obtener la materialización de aquellas propuestas que un día hicieron parte de pequeños pliegos de peticiones, a los que las distintas empresas o industrias se opusieron rotundamente.

Debemos acotar que en varias oportunidades el gobierno nacional se ha visto abocado a intervenir dentro de la política laboral, en aras de frenar las violentas luchas que amenazaban la seguridad nacional o en virtud de los contextos culturales, económicos, políticos o sociales de otros países, que generaron impactos en el territorio nacional. Merece especial

reconocimiento la que se produjo cuando ascendió al poder Olaya Herrera (1930-1934), que según afirma Archila, *“Actuando bajo presión—primero por las difíciles condiciones económicas, fruto de la Gran Depresión, y segundo por el conflicto limítrofe con Perú—, Olaya hizo realidad cierta intervención del Estado en aspectos no solo económicos sino también laborales”* (Archila, 1989, p. 262).

Durante este mandato presidencial, años 1930 – 1934, en el que el gobierno buscaría abordar los asuntos laborales desde una perspectiva social, que había sido desvalorada por los anteriores gobernantes de ideología conservadora, quienes se preocuparon por ofrecer ventajas a las empresas extranjeras que vinieron a explotar los recursos naturales de Colombia a cambio de bajísimos impuestos, sin que se haya prestado atención a las circunstancias laborales de los asalariados, que se veían obligados a desempeñar labores durante largas jornadas recibiendo una baja remuneración.

En tal sentido, los avances del gobierno de la Concentración Nacional, que contravinieron la hegemonía conservadora, radicaron en la expedición de leyes que otorgaron ciudadanía a las clases obreras, legalizando los sindicatos (Ley 83 de 1931), reconociendo las vacaciones remuneradas, la supresión del sistema de subcontratación y la adopción formal del acuerdo de la OIT sobre las ocho horas de jornada laboral (Ley 129 de 1931 – Decreto 895 de 1934). Pese a ello, no puede afirmarse que todo fue favorable, por cuanto en las mismas normativas se optó por establecer disposiciones encaminadas a la limitación del sindicalismo por medio de figuras como el paralelismo, la prohibición de la acción política y la restricción de la huelga en los sectores considerados como servicios públicos, así como el establecimiento de una condición para considerar la huelga legal, consistente en un apoyo del 66% de la población trabajadora (Archila, 1989, p. 263).

De ello se desprende que el proceso de sindicalización en nuestro país fue lento en la medida en que la intervención del gobierno se limitó a promulgar leyes que frenaban las gestas sociales, mas no a brindar una solución real y eficaz a las dificultades sociales que se presentaban en ese entonces. Esa circunstancia desembocó en la presentación de actos violentos de protesta social, que generaron en la población cierto grado de inseguridad, por

cuanto, para ciertas personas, fueron concebidos como una oposición a las empresas a las que algunos les debían todo cuanto poseían. En tal sentido, afirma Archila que:

De esta forma, combinando una política de represión preventiva con un discurso de armonía entre el capital y el trabajo y con la emisión de leyes laborales, el Gobierno de Olaya Herrera iniciaba el proceso de institucionalización de los movimientos sociales. Aunque esta política mostró sus primeros frutos desde temprano –por ejemplo con la disminución del número de huelgas--, también es cierto que produjo temporalmente un desplazamiento de la protesta social hacia formas poco institucionalizadas (Archila, 1989, p. 271).

Tal es el caso, que según el primer censo sindical realizado en Colombia por la Contraloría General de la República en 1947, fueron reconocidos y dotados de legalidad los sindicatos de Tipógrafos de Bogotá, que recibió su personería jurídica en 1906; de Artesanos de Sonsón y de Composición Gremial Variopinta (1909); en 1910, a la sociedad de Artesanos de Cartagena, al igual que a la Unión Nacional de Industrias de Cundinamarca y la Sociedad de Artesanos “Gremios Unidos”, entre otros tantos. De manera que para finales de 1930 existían aproximadamente 99, con los cuales se dieron las primeras huelgas enfocadas y dirigidas desde los partidos socialistas y comunistas que se presentaron en dicho periodo de tiempo (Hernández, 2004, p.p. 69-71).

Ahora bien, en lo que tiene que ver con la legislación laboral y el reconocimiento de los derechos sindicales, debe hacerse énfasis en que todo ello se ha desprendido del derecho de asociación como el principal objetivo de los diferentes movimientos obreros, sin el cual les habría sido imposible obtener el reconocimiento estatal. El derecho de asociación es abordado por primera vez en el Tratado de Versalles (1919) en el que se estableció que “*el Derecho de Asociación para todos los fines no contrarios a las Leyes, regirá lo mismo para los asalariados que para los empresarios*”. Posteriormente, fue reconocido por la OIT como esencial para el progreso constante de los seres humanos, y más adelante la Declaración

Universal de los Derechos del Hombre consagraría como derecho la libertad de reunión y asociación pacífica (Hernández, 2004).

En Colombia, como se mencionó anteriormente, este asunto toma importancia a partir de la promulgación de la Ley 83 de 1931, en la que se reconoció explícitamente el derecho de los trabajadores a organizarse sindicalmente. Allí, se impusieron multas a cualquier organización o persona que amenazara el derecho de asociación, igualmente se señaló que ningún sindicato podría adoptar medidas que afectaran el derecho al trabajo y se fijaron multas para los sindicatos que declararan huelgas en contravía de las leyes vigentes (Hernández, 2004). Esto sirvió como forma de hacer presión desde el Estado a las compañías para que concedieran algunas de las peticiones a los trabajadores, por lo que se afirma que el apoyo al sindicalismo colombiano siempre estuvo parcializado.

Es hasta 1936, con la reforma constitucional, que el derecho de asociación toma tal rango, al establecerse en el cuerpo de la Constitución Política de 1886, en el artículo 44, ratificado a través de la Ley 6 de 1945 y posteriormente con la Constitución Política de 1991, actualmente vigente, que definió aspectos relacionados con la garantía, tanto para empleados como empleadores, de ejercer su derecho a la asociación, la estructura y funcionamiento de los sindicatos, el reconocimiento de un fuero a los representantes de éstos y la excepción a este derecho por parte de los miembros de la fuerza pública (Hernández, 2004).

Ahora, a nivel legislativo, se parte del Código Sustantivo del Trabajo como la principal fuente de derecho en materia laboral. A través de este, el poder Legislativo reglamentó todo lo relacionado con la huelga, el derecho de asociación y el derecho al trabajo, a partir de la regulación de la relación empleador-trabajador, cumpliendo adicionalmente con lo dispuesto en la normatividad de la OIT y su concepto de trabajo decente (Vidal, 2012). Todo lo expuesto se define en el artículo 53 de la Constitución Política, que establece que la ley estatutaria en materia laboral deberá contener por lo menos los siguientes principios fundamentales:

Igualdad de oportunidades para los trabajadores; remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad del trabajo; estabilidad

en el empleo; irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales; facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles; situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho; primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales; garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario; protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad.

Finalmente, en el artículo 25 se puede leer “el trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas”. (Constitución Política de Colombia, 1991).

Estos aspectos fueron regulados con el objeto de garantizar unas condiciones de igualdad, que redujeran la inferioridad en la que se encontraban los trabajadores, por cuanto sus empleadores, al ostentar el poder en la relación laboral, usualmente abusaban de éste, por lo que se facultó al Ministerio del Trabajo, por medio de sus inspectores, y a las autoridades judiciales ordinarias, con el fin de que intervinieran en las situaciones que se suscitaban entre empleados y empleadores, con el propósito de que en dicha relación se satisficieran las garantías básicas reconocidas en la legislación interna e internacional.

Lo anterior permitió que los sindicatos alcanzaran un auge, destacándose entre ellos el sector petrolero, en el que a través de la presentación de pliegos de peticiones y algunas huelgas laborales se obtuvieron muchos beneficios en favor de los empleados que empezaron a negociar de manera colectiva, buscando que tales concesiones cobijaran al mayor número de trabajadores posible.

Posteriormente, durante el gobierno de Álvaro Uribe (2002–2010), surgió una nueva reforma implementada a través de la Ley 789 de 2002, cuyo motivo principal fue el interés en la reducción del desempleo, disposición mediante la cual “*se flexibilizaron las jornadas de*

trabajo, los pagos de trabajo suplementario, la indemnización, se estableció la protección al desempleado mediante el subsidio, retenciones, exenciones y se hicieron más gravosos los requisitos para pensionarse” (Hernández, 2004, p. 261).

Así las cosas, podemos observar cómo los factores externos han influido reiteradamente en la legislación nacional, por cuanto la adaptación al sistema que propone la globalización implica el involucramiento de diversos sectores, dentro de los que se destacan el derecho, la política y la economía de mercados, en aras de que exista un compromiso con los factores constitucionales que promueven la reestructuración social, precisamente a partir de movimientos cuyo origen sea la misma sociedad, tales como los sindicatos, de manera que se reestructure el esquema de la producción de riqueza y su repartición.

En virtud de ello, se propone que los gobiernos constituyan una fuerza coadyuvada por movimientos sindicales, cuyo propósito sea emerger en los mercados extranjeros sin necesidad de que ni aquellos ni éstos sean eliminados. En ese contexto, el diálogo social sigue siendo el medio más eficaz para la protección de los derechos laborales y la resolución de los conflictos sociales que surgen en los procesos de la industrialización y la producción.

En síntesis, el avance del sindicalismo, si bien depende del nivel de flexibilidad que exigen los mercados, cada día más competitivos frente a la globalización, debe promoverse a partir de un ajuste en las relaciones laborales, donde se analicen los diversos factores que influyen en los procesos de producción, industrialización, comercialización, entre otros. Todo lo anterior, con el objetivo de que surjan propuestas encaminadas a la mejoría de las condiciones de competitividad con las que se espera enfrentar las políticas regresivas que surgen en ciertos ámbitos supranacionales, como son las instituciones heredadas del Consenso de Washington (1989), más frecuentes con el transcurrir de los tiempos.

CAPÍTULO 3

LOS APORTES AL DESARROLLO NACIONAL DESDE LOS SINDICATOS COMO ACTORES DE LA DINÁMICA DE LAS RELACIONES LABORALES Y LAS ORGANIZACIONES DE TRABAJO

3.1. Puesta metodológica

Con el propósito de hacer un seguimiento a los movimientos sindicales desde sus orígenes, con base en las ideologías a partir de las cuales se constituyeron, sus avances, los aportes que han hecho al desarrollo nacional y las dificultades que enfrentan dada la innovación en tecnologías, formas de vinculación laboral, legislaciones e industrias que han dado un giro a las economías y a los medios de producción, en el presente trabajo se recurrió en primer lugar a la revisión bibliográfica como técnica de investigación. En tal sentido, se tiene que la revisión bibliográfica es sin lugar a dudas un requisito imprescindible para cualquier investigación que se pretenda realizar, toda vez que:

La tarea de escribir una revisión supone hacer una investigación documental, condensar un volumen considerable de información procedente de fuentes diversas –y en ocasiones divergentes– establecer relaciones intertextuales, comparar las diferentes posturas frente a un problema y, finalmente, escribir un texto coherente que sintetice los resultados y las conclusiones, y que debe pasar por varias revisiones y correcciones, antes de llegar a su versión definitiva (Peña, 2010, pág. 8).

Dicha metodología permite extractar, traducir, condensar y registrar las ideas principales de los textos que han abordado temas útiles para la investigación y quizás ampliar la visión del tema central desde otras perspectivas. Se constituye, así, en un medio idóneo para obtener las tesis centrales que se han desarrollado respecto del tema escogido, puesto que ofrece las bases para estructurar un nuevo escrito, toda vez que “*presenta una síntesis de las*

lecturas realizadas durante la fase de investigación documental, seguida de unas conclusiones o una discusión. La elaboración de una típica revisión bibliográfica pasa por tres grandes fases: la investigación documental, la lectura y registro de la información, y la elaboración de un texto escrito” (Peña, 2010, pág. 2).

Por otro lado, el presente trabajo se diseñó a partir del Grupo Focal como técnica de investigación socio-cualitativa, mediante la cual se indagan e interpretan los comportamientos y prácticas sociales cotidianas; en concreto, los grupos focales:

Constituyen una técnica cualitativa de recolección de información basada en entrevistas colectivas y semiestructuradas realizadas a grupos homogéneos. Para el desarrollo de esta técnica se instrumentan guías previamente diseñadas y, en algunos casos, se utilizan distintos recursos para facilitar el surgimiento de la información (mecanismos de control, dramatizaciones, relatos motivadores, proyección de imágenes, etc.) (Fontas, Concalves, Vitale, & Viglietta, 2011, pág. 1)

También se le conoce como “entrevista exploratoria grupal o Focus Group”, y se utiliza concretamente para:

- Conocer conductas y actitudes sociales, lo que ayuda a relevar información sobre una temática.
- Obtener mayor cantidad y variedad de respuestas que pueden enriquecer la información respecto de un tema.
- Enfocar mejor una investigación o ubicar más fácilmente un producto.
- Obtener ideas para desarrollar estudios ulteriores. (Fontas, Concalves, Vitale, & Viglietta, 2011, pág. 1)

En razón a ello, se estructuró una discusión organizada en torno a los movimientos sindicales, en la que la experiencia fue el principal requisito de participación. Se contó con la presencia de diez dirigentes sindicales, quienes expusieron sus puntos de vista en cuanto a las

ventajas, dificultades, avances y retos del sindicalismo en Colombia, así como los aportes que se han hecho en pro de la consecución de los estándares de desarrollo fijados por el Estado.

El grupo focal fue realizado el día 29 de septiembre de 2015, en las instalaciones del Instituto Nacional de Estudios Sociales – INES de Colombia. Esta técnica de investigación socio-cualitativa, contó con la participación activa de diez líderes y dirigentes sindicales, quienes expusieron sus puntos de vista y apreciaciones en cuanto a cada pregunta realizada en la entrevista. Este grupo focal tuvo como objetivo indagar las percepciones de los asistentes acerca del nivel de participación de los sindicatos frente a las nuevas formas laborales, pacto global y en la gestión del desarrollo; para cumplir con este objetivo se elaboró un protocolo de diez preguntas que fueron abordadas en dos horas.

Con los resultados de las experiencias y opiniones personales de los participantes, obtenida a través de la técnica de grupo focal, se fundamenta el presente capítulo con el fin de estructurar hipótesis o estrategias encaminadas a lograr que los sindicatos mantengan su rol en el marco nacional y propendan por el bienestar de la fuerza laboral en pro del desarrollo de las empresas y del país. Se busca, adicionalmente, la creación de un interés comunitario a través del cual se estimule la intervención de la fuerza laboral en la toma de decisiones a partir de una interacción social real, en la cual se involucren los demás actores del mundo del trabajo, como lo son los empleadores y el mismo Estado.

3.2. Resultados

Dentro de las relaciones laborales, los sindicatos fungen como el movimiento más exigente, dada su capacidad de ejercer presión al involucrar la participación de un gran número de empleados y adeptos. Dicha situación obliga a las directivas, a los empresarios, a los diferentes empleadores e incluso al mismo Estado, a tomar medidas que disminuyan la amenaza al reducir el surgimiento de circunstancias gravosas o contrarias a sus intereses económicos. Esta es una razón de peso para que habitualmente adopten posturas de oposición

a los pliegos de peticiones, dificultando con ello el actuar de las organizaciones sindicales como movimientos sociales.

Por los motivos antes expuestos, se asume que el sindicalismo, al incidir en la mejora de las condiciones de trabajo, resulta ser uno de los mecanismos idóneos hacia la consecución del desarrollo nacional, no solo en lo que tiene que ver con los aspectos políticos y económicos, sino en lo relacionado con los avances sociales. Lo anterior, teniendo en cuenta que, al garantizar unas condiciones mínimas en el ambiente laboral, proporcionan una estabilidad que se hace extensiva a cada uno de los núcleos familiares y entornos de los trabajadores y compromete la responsabilidad social empresarial.

Ahora bien, con el propósito de medir el impacto de los movimientos sindicales en los índices de desarrollo nacional analizados a partir del Producto Interno Bruto – PIB (valor monetario de los bienes y servicios finales producidos por una economía en un periodo determinado), que conforme al informe de marzo de 2016 emitido por el DANE a diciembre de 2015, asciende a 3,1%, variación porcentual año corrido (DANE, 2016), se pasará a determinar dentro del marco de las relaciones laborales quienes participan como actores:

Las relaciones laborales se desenvuelven dentro de un marco normativo fijado por el Estado, que se convierte en el primer protagonista del sistema, al determinar el modelo de relaciones existente y al dictar directamente las condiciones sustantivas de trabajo, que son por principio del derecho (con base a la idea de protección), condiciones de política social indiscutibles e imperativas. Sin perjuicio de este carácter protagonista, el Estado coadyuva a la acción del resto de los actores a través de sus servicios administrativos y de las instituciones en favor de la solución de conflictos.

Los otros dos actores son los directamente vinculados en las relaciones productivas: los empleadores y los trabajadores, en especial a través de

las organizaciones que representan sus intereses: los sindicatos y las organizaciones de empleadores. (Sepúlveda & Vega, 1997, p.p. 10-11).

Respecto de los intereses sindicales, debe señalarse que constituyen el fundamento para que estos movimientos sean entendidos como una organización normativa social, cuyo fin nada tiene que ver con la imposición de límites en torno a la acción de intermediación a la empresa. Por el contrario, propende por su extensión a la sociedad, especialmente en lo que tiene que ver con los aspectos económicos, políticos y sociales, capaz de ofrecer a los trabajadores incentivos de utilidad y funcionalidad al servir como instrumento de defensa y servicio para los mismos (Artiles & Alós, 2004, p. 122-124).

En tal sentido, afirman Artiles & Alós (2004 p. 124) que *“el sindicalismo nace con la empresa, se transforma con ella y también se revalida mediante la dinámica cotidiana entre afiliados y organización”*, por lo que resulta inadmisibles que como movimientos pretendan el bloqueo de aspectos como la innovación tecnológica, a sabiendas de que se encuentra ligada a la productividad, competitividad y empleo. Se recomienda en lugar de ello una participación activa en el diseño y aplicación de las tecnologías, con el propósito de que resulten beneficiosas tanto para trabajadores como para empleadores, principalmente en términos de productividad. Además, porque se trata de un aspecto de especial relevancia dentro del proceso de globalización económica, que impone retos estratégicos y organizativos, que invitan al cambio con el objeto de internacionalizar la acción sindical. Entonces, mientras ello ocurre, el Estado colombiano puede hacerse acreedor de una posición destacada dentro de la competitividad internacional, pese a lo cual la tardanza en la toma de decisiones puede generar efectos negativos a los movimientos sindicales, según afirma Antenas:

Esta mutación altera las “reglas del juego” a las que los sindicatos se habían acostumbrado a actuar durante el período “fordista” y keynesiano, y crea un nuevo contexto más difícil para el sindicalismo que, en cambio, favorece a las empresas y su influencia sobre los procesos de toma de decisiones. La globalización refuerza el poder de las grandes empresas y multinacionales, quienes pueden articular estrategias de organización y

distribución de la producción a escala internacional e influenciar, a través de lobbies pro-empresariales y otros mecanismos, a los gobiernos e instituciones internacionales de forma mucho más efectiva que las organizaciones sindicales. (Antenas, 2008, p. 37).

Estos aspectos terminan generando lapsos de crisis dentro del sistema sindical, que según Hyman (citado por Antenas, 2008 p. 38-39) “*se refleja fundamentalmente en la existencia de un importante agotamiento del discurso y de la práctica sindical y en la dificultad sindical para dar respuesta a los nuevos retos ideológicos*”, lo que revela que se trata de una crisis estratégica, de identidad y pérdida de principios, evidenciados en la reducción de los afiliados o interesados en participar de los sindicatos.

Sin embargo, haciendo un estudio de opiniones a partir de una técnica cualitativa como lo es el grupo focal¹, se obtuvo información que refiere con claridad que son precisamente el Estado y los empleadores los más férreos opositores a las prácticas de asociación sindical de los trabajadores. En este ejercicio uno de los participantes refirió:

Eso es algo, como ya se decía, tripartito, el gobierno con sus leyes laborales ha hecho que la actividad sindical se disminuya porque no hay esa forma de contratación a término indefinido, ahora existen más de diez formas de contratación. Los empresarios han cambiado puestos de trabajo fijos por temporales o a término definido y las organizaciones sindicales lo que han hecho es contrarrestar con propuestas, a la misma empresa, que después de un tiempo pasen a planta o con contrato a término indefinido. Esto es lo que se ha tratado de mantener, no como lo ha permitido el gobierno con las leyes y los empresarios abusan de éstas. (Grupo focal - Septiembre 29 de 2015)

¹ Grupo focal realizado el día 29 de septiembre de 2015, en las instalaciones del Instituto Nacional de Estudios Sociales – INES de Colombia, contó con la participación activa de diez líderes y dirigentes sindicales.

De acuerdo a los elementos expuestos anteriormente, se le impone a los sindicatos existentes el deber de emprender acciones hacia la renovación, recurriendo al apoyo mutuo entre la fuerza laboral que representan. Asimismo, resulta indispensable que se maximice la ayuda que en tal sentido pueda ofrecerse a nivel estatal. Hay que mencionar, además, que estas organizaciones se han presentado como una oposición a las instituciones gubernamentales; en determinados momentos se prestan como generadores de estabilidad social a través de la concesión de derechos laborales y la estabilidad reforzada, que ha proporcionado a diversos sectores sociales medios para que su vida se desarrolle en condiciones dignas.

De igual manera, en cuanto a los aportes que los sindicatos han realizado en materia de desarrollo en Colombia, encontramos lo expuesto por Oviedo (2008), quien señaló que dichos impactos se presentan desde el periodo comprendido entre 1935 y 1946, en el que el sindicalismo se manifestó en la central sindical única, la Confederación de Trabajadores de Colombia (CTC), aduciendo que:

Este era el tipo de sindicalismo que se expresaba a través de la CTC, con objetivos que superan lo estrictamente reivindicativo para opinar sobre los rumbos de la nación, la política, la temática económica y social en su conjunto, y su política internacional. En momentos en los que arremetía la ofensiva de los sectores más aguerridos del Partido Conservador, acaudillados por Laureano Gómez, contra el gobierno de López y se manifestaba la falta de apoyo al gobierno por parte de los sectores moderados del liberalismo. (Oviedo, 2008, p. 121).

A través de medidas como la remuneración del descanso dominical, el reconocimiento del auxilio de cesantías, el pago de indemnizaciones por accidentes de trabajo o enfermedad profesional, algunas prestaciones e indemnizaciones para trabajadores agrícolas y de servicio doméstico, el contrato colectivo y el fuero sindical, el sindicalismo empezó a ser concebido como un movimiento nacional en estrecha relación con la dinámica política, económica y social en pro del desarrollo del país. Si bien es cierto que a través de estas organizaciones se han logrado grandes conquistas a favor del trabajador, también se ha buscado el bien común

en favor del país y de la industria nacional. De igual manera, intervienen en otros factores, como lo explica Oviedo: *“la ampliación de industrias de transformación y la creación de nuevas, la construcción de grandes centrales hidroeléctricas, obras de irrigación y vías de comunicación, con financiación privada, nacional y crédito exterior, por la protección de la industria nacional y la democratización del crédito”* (Oviedo, 2008, p.p. 118-121).

Podemos observar como este tipo de movimientos ha buscado su efectivo desarrollo a través de los diversos medios brindados por la Constitución y la Ley la concreción de una serie de medidas que resulten beneficiosas para las mayorías. En consecuencia, una fehaciente oposición a los planes gubernamentales, en aspectos de alta incidencia, como el manejo de la deuda externa, los proyectos de privatización de algunas de las empresas públicas, que han sido la principal fuente de ingresos de un sinnúmero de colombianos y la garantía de los derechos fundamentales, bajo la premisa de una igualdad material entre los ciudadanos, admite solo una discriminación positiva, en favor de aquellos que se encuentran en situaciones de vulnerabilidad respecto de las cuales se requiere una intervención para evitar la ocurrencia de daños irremediables.

En la actualidad los movimientos sindicales han adquirido una serie de obligaciones adicionales dentro de las políticas nacionales, en las que además de representar a las masas laborales participan en situaciones relacionadas con la solución del conflicto armado interno. Como es bien sabido, este tipo de problemáticas sociales ha afectado a los sindicatos, dadas las persecuciones y homicidios de los que fueron víctimas un gran número de dirigentes, en razón a su actividad sindical y a posturas ideológicas. Pese a los compromisos adquiridos por el Estado colombiano, la violencia en contra de estas Organizaciones no cesa, conforme el informe de la Escuela Nacional Sindical, según el cual *“entre el 7 de abril de 2011 y el 31 de marzo de 2015 personas afiliadas a diferentes sindicatos fueron víctimas de 1.933 violaciones a la vida, la libertad y la integridad personal, entre las que contabilizan ataques y amenazas, que se tradujeron en 105 asesinatos”* (El Espectador, 2015).

Esta situación representa la posibilidad de abordar el sindicalismo como un interlocutor de la sociedad civil. De tal manera, que sea a través de este que se presenten las

propuestas en torno al manejo que debe dársele a la internacionalización de las empresas, el desempleo, el subempleo, la reducción de los puestos de trabajo, la adopción de medios tecnológicos encaminados al mejoramiento de la capacidad productiva de los diferentes sectores de la economía colombiana y especialmente en lo que tiene que ver con el acceso a un salario digno.

Ello teniendo en cuenta los beneficios que representa como institución y su capacidad de insertarse en las diferentes esferas de la vida cotidiana, esto es la política, la economía, la gobernabilidad, el comercio, entre otros. Determinando por este medio las facultades, limitaciones y atributos a fin de incentivar el desarrollo nacional, buscando que como sociedad se evolucione, mientras se definen los aspectos básicos de la interacción humana y se promueve el establecimiento de una estructura estable.

Así las cosas, no puede pasarse por alto que como institución tiene la facultad de incidir directamente en el de desarrollo nacional, especialmente en lo económico y lo laboral, dependiendo de su capacidad evolutiva el ritmo del avance estatal, toda vez que su papel fundamental es la limitación y definición del conjunto de decisiones de individuos que interactúan en él, cuyo carácter es generalizador y por tal motivo debe ser modulado a través de normas y regulaciones que contribuyan a la consecución del bienestar general.

Ahora, en tratándose de economías emergentes como la colombiana es importante destacar que los sindicatos como la unidad de un número plural de personas con intereses comunes, que se involucra en la toma de decisiones a nivel estatal, su valoración se hará a partir de la eficiencia de las reglas y delimitaciones que sean establecidas por ellos mismos, a fin de fomentar e impulsar la promoción de los derechos de los trabajadores y en general, la satisfacción de las necesidades sociales básicas, pues conforme lo ha sostenido North (1995) “Las instituciones son creaciones de la mente humana intangible, pero repercuten en distintas direcciones de la vida de los individuos y organizaciones. Son susceptibles de darle sentido al tipo de acción colectiva con base en legados de sociedad” (North, 1995, pág. 16).

Por lo anterior, deberán establecerse las normas o costumbres que regirán las relaciones al interior del grupo para luego hacerlas extensivas a la sociedad, pues si bien nacen con el propósito de regular lo que concierne al sindicato en sí y en aras de conseguir algunos beneficios para sus miembros, lo cierto es que a nivel macro lo que se pretende es generar impactos en la economía nacional, no medible a partir de las cifras del consumo per cápita sino en atención a todos los factores que inciden en ello.

Dando paso al cumplimiento de las obligaciones que en esta materia han sido adquiridas al suscribir o adherirse a tratados internacionales. Dicho cumplimiento se da cuando los sindicatos pasan a entenderse como organizaciones apolíticas, para lo cual deberán abstenerse de participar en las contiendas electorales, ya sea directa o indirectamente, con el apoyo a un determinado candidato, como una forma de no verse involucrados posteriormente en políticas de represión gubernamental o en las denominadas coaliciones políticas. Con la finalidad, además, de evitar que dentro de sus esferas se dé lugar al clientelismo, puesto que con ello se daría el detrimento a la imagen y aceptación que estos tienen dentro de la sociedad.

Estas medidas permitirían renovar el sindicalismo, dando inicio a pequeñas transformaciones encaminadas a que los acuerdos y/o tratados que surjan en virtud de la globalización económica, no se den meramente entre quienes ostentan el poder político y económico, o entre las grandes potencias internacionales, a costa de los recursos de los países subdesarrollados que incursionan en el manejo de las relaciones comerciales. Por el contrario, que los diferentes sectores sociales se vean involucrados y participen activamente de una situación que directa o indirectamente afectada a toda la comunidad nacional.

Por otra parte, en el marco del Pacto Global, como una iniciativa mediante la cual se pretende que los sectores privado, público y la sociedad civil participen y propongan, en torno a la materialización de algunos principios dentro de los que se encuentran los derechos humanos, estándares internacionales, medio ambiente y anticorrupción, en los que pueden involucrarse fuertemente los movimientos sindicales, como actores importantes con capacidad de proponer estrategias que conlleven a la materialización de tales postulados.

Lo anterior, por cuanto los principios de este giran en torno a las obligaciones de las empresas derivadas de tales propósitos y enfáticamente en lo relacionado con los estándares laborales. Señala el Pacto Global Colombia que *“las empresas deben respetar la libertad de Asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva”* (Corporación Red Local del Pacto Global Colombia, 2010); con ello se busca una efectiva garantía de uno de los derechos de carácter Constitucional, como lo es el ejercicio del sindicalismo de manera pacífica y como un derecho inherente a los trabajadores. Sin embargo, contempla algunas excepciones para regímenes establecidos, pero que pretende que se mitiguen las diferencias y los posibles abusos que se puedan dar, en virtud de la relación de sujeción en que se encuentran estos en relación con los empleadores.

De acuerdo a lo señalado por SINPRO, Sindicato de Industria de los Trabajadores Profesionales de las Empresas de Servicios Públicos Domiciliarios, Complementarios y Conexos, nacido en Medellín en el año 2002, con actualmente 3.500 afiliados vinculados a EPM, TIGO - UNE y Aguas de Barrancabermeja, los cuales desempeñan labores u oficios de tipo profesional, técnico o tecnológico, se reconoce que:

Es la primera organización sindical de Colombia y una de las primeras de América Latina a la que se acepta por parte de la ONU su adhesión a Pacto Global. Esto implica por parte del Sindicato de Profesionales de EPM y UNE el apoyo, promoción e implantación en sus acciones de los 10 principios del Pacto Global, promovidos por la Organización de Naciones Unidas (ONU) y la Foundation for the Global Compact, relacionados con los derechos humanos, el trabajo, el medio ambiente y la corrupción.

Uno de los compromisos de adherir a Pacto Global es el envío anual de una comunicación en la que se describen los esfuerzos de SINPRO para implementar los 10 principios, insertados en la filosofía y en cada una de las acciones estratégicas del Sindicato, como parte de un nuevo sindicalismo en Colombia.

Empresas Públicas de Medellín (EPM), su filial Edeq, UNE, Empresas Varias de Medellín (EVM) y Colombia Móvil (de la cual es socia EPM) hacen parte, junto con SINPRO, de las 376 organizaciones colombianas y las cerca de 10 mil mundiales adheridas a Pacto Global (SINPRO, 2014).

Conforme al informe rendido en abril de 2015 por SINPRO, su propósito es cumplir con el compromiso adquirido tras la adhesión al Pacto Global, convirtiéndose en un sindicato propositivo en Colombia, con una filosofía de sostenibilidad de las empresas en que actúa mediante el apoyo a los diez principios del Pacto, haciéndolos parte de su estrategia, su cultura y el actuar cotidiano en los grupos de interés. Se destaca que su estrategia se concentró en cuatro aspectos, a saber: el crecimiento y la promoción de afiliados al nuevo sindicalismo; el mejoramiento de la calidad de vida del trabajador y su núcleo familiar; el mejoramiento de las condiciones de las empresas de servicios públicos y una redistribución de los beneficios generados por éstas. Por medio de estos beneficios se pretende dar lugar a lo que se denomina el nuevo sindicalismo, según el cual se propende por la sostenibilidad y viabilidad empresarial basada en la equidad, y concibiendo el empleo como la forma idónea para la erradicación de la pobreza, la estabilidad y la paz social (SINPRO, 2015, p.p. 4-8).

De ahí que resulta indispensable que otros sindicatos a nivel nacional asuman tales compromisos y se adhieran al Pacto Global, con el propósito de que se involucren en la estrategia de crecimiento por la que atraviesa Colombia; esto, en aras de contribuir al mejoramiento de las condiciones económicas del país y a su posicionamiento a nivel internacional en lo que tiene que ver con el acceso a las plataformas comerciales y la satisfacción de las garantías mínimas a los trabajadores, como la principal fuerza productiva de cada nación. Es necesario recalcar que aun cuando abundan los avances tecnológicos los trabajadores no pueden ser relegados en su totalidad, por cuanto existen procesos y/o procedimientos que no podrían llevarse a cabo sin su participación o dirección.

De igual forma, en lo que tiene que ver con las capacidades institucionales de los movimientos sindicales frente a las nuevas formas laborales, es de tener en cuenta que al

presentarse contundentes cambios dentro del marco de las relaciones suscitadas entre trabajadores, empleadores y el Estado, las formas de organización de los trabajadores también han debido oxigenarse mediante la adopción de nuevas formas organizativas y postulados que les permitan crecer junto a las empresas fungiendo como el eje representativo de la fuerza laboral. Dichas renovaciones surgen principalmente como consecuencia de las novedosas reglas del mercado, a partir de la denominada globalización económica, que en muchos eventos ha llevado a recortes de personal, debilitando las organizaciones sindicales, las confederaciones y demás colectividades.

El hecho de que las empresas se hayan debido involucrar en los procesos de internacionalización, adaptándose a las normas supranacionales en materia de comercio internacional, a través de alianzas estratégicas y de la cooperación internacional, como las principales fuentes de conocimiento y financiamiento, ha generado serios impactos tanto en la formación de empresas o mantenimiento dentro de los mercados, y las capacidades de los sindicatos. Así pues, tenemos que las regulaciones en materia de tratados internacionales son tan ambiciosas que pretenden desligar a la empresa de toda posible amenaza antes de que procedan a realizarse las inversiones o a firmarse los diferentes acuerdos, incluyendo cualquier oposición de carácter social que pueda derivarse del desarrollo de la actividad económica de determinada industria. En tal sentido, se constituye un agravante para la existencia de los sindicatos, pues al verse como una amenaza, las acciones tanto de las directivas como del mismo Estado se dirigen a la supresión de los mismos, mediante la concesión de prebendas o la represión, a partir de la reducción o renovación de la fuerza laboral, destruyendo con ello las bases del sindicalismo.

Hay que mencionar, además, que al presentarse una vasta competencia entre las diferentes entidades, aquellas que no cumplen con las exigencias van siendo relegadas mientras se conforman otras, generalmente en materia de servicios, las cuales no alcanzan a ser suficientemente grandes para que dentro de ellas surja un sindicato o dentro de las cuales se desmotiva a la fuerza laboral respecto de la participación en este tipo de organizaciones.

Sin duda alguna, hoy por hoy, existen nuevas tendencias laborales que involucran no solo transformaciones del mercado en términos de producción y fuerza laboral, sino que implican cambios culturales y sociales que conlleven al mejoramiento de su vida personal y familiar, como ejemplo de ello se encuentra la implementación de factores de bienestar como asistencia médica, subsidios, recreación y deporte, la educación profesional, entre otras. Situación que se percibe fácilmente en las organizaciones y que no interesa solo a los trabajadores sino a la misma empresa:

Los rápidos cambios tecnológicos y la tendencia a dar más responsabilidad a los trabajadores han hecho que el trabajo sea más retador y gratificante. La obligación de satisfacer las necesidades de los clientes hace que tanto trabajadores como empresas puedan descuidar cuestiones relativas a la planificación profesional: un descuido que tiene consecuencias negativas para ambas partes. Desde la perspectiva de la empresa, la falta de ayuda en la planificación profesional puede provocar el desinterés de los empleados por cubrir los puestos vacantes (Fernández, 2002).

A su vez, se observa una constante actualización normativa que ha permitido la vinculación laboral a través de diferentes formas como la tercerización, las obligaciones laborales minimizan las ventajas o facultades de los sindicatos, o contratos en los que se permite el periodo de prueba, dentro de los que estos movimientos no tienen ningún lugar. Esta situación empeora, por cuanto se están formando profesionales capacitados para desarrollar determinada función o ejecutar cierto proceso, pero no se les está proporcionando información respecto de la conciencia de clase que fue el fundamento de los primeros sindicatos.

No obstante, en relación a la tercerización laboral, el Ministerio de Trabajo ha dicho que sin importar la forma que se utilice por parte de los empleadores, deberá brindarse un trato igualitario a toda la población trabajadora, encaminado a la mejoría de las condiciones, so pena de incurrir en multas, acotándose específicamente lo siguiente:

Un empresario no puede tercerizar para acabar los sindicatos, para crear condiciones de desigualdad entre los trabajadores o desvincularlos de la seguridad social, pues no puede tercerizar con la intención de reducir las garantías de los mínimos derechos a los trabajadores (Ministerio de Trabajo, 2014).

Hay que mencionar además que, conforme a la normatividad y jurisprudencia colombiana en materia laboral, se ha dispuesto que las relaciones laborales han de suscitarse en virtud de un contrato directo de trabajo, dando origen a una prestación de servicios plenamente regulada, pese a lo cual se señalan las siguientes excepciones:

Primera: Las empresas de servicios temporales están debidamente reguladas para que los empresarios puedan atender necesidades de personal, cuando exclusivamente necesiten vincular trabajadores para actividades temporales, como, por ejemplo, atender picos de producción o situaciones específicas, las cuales requieren de trabajadores en misión, por un período de temporalidad, máximo 6 meses y prorrogables por otros 6 meses.

Segunda: las cooperativas de trabajo asociado, que prestan servicios completos como si fueran una empresa, tienen que ser dueñas de sus medios de producción y tener a todos sus empleados con las garantías de la seguridad social. "Está prohibido que haya cooperativas que se dediquen a hacer intermediación laboral, es decir, a suministrar trabajadores como si fueran empresas temporales de empleo".

Tercera: los contratos sindicales, figura del derecho colectivo del trabajo que utilizan las organizaciones sindicales para hacer uso de su negociación con el empleador a través de convenciones colectivas, pactos colectivos o contratos sindicales. En este caso, la organización le ofrece

al empleador una actividad y obra concreta a través de sus servicios por medio de un contrato sindical con sus afiliados (Ministerio de Trabajo, 2014).

Estas circunstancias ponen de presente los retos a los que se enfrenta el nuevo sindicalismo en virtud del proceso de industrialización, que se da en la mayoría de los países en vía de desarrollo, como Colombia, en los que con el propósito de acceder a las diversas plataformas comerciales se ha dado lugar a cambios dentro de la estructura laboral. Así, la privatización de algunas empresas públicas, donde se habían desarrollado los movimientos sindicales con mayor influencia, dio origen a la ofensiva contra el sindicalismo organizado adelantada desde las instituciones estatales, que al verlos como una barrera buscan su eliminación a partir de la desmotivación como la principal arma.

Por otra parte, es apropiado tener en cuenta que ahora los sindicatos no se conciben en total oposición a la empresa, sino que, por el contrario, es tal el acercamiento entre empleadores y trabajadores que dentro de las mismas han creado departamentos o dependencias cuyo fin es tener adecuadas relaciones y servir como medio de diálogo en relación a los intereses de ambas partes. De esta forma, evitan el desarrollo de acciones huelguísticas o el despliegue de las medidas sindicales, asunto que ha sido abordado por Lucena, quien señala que:

Desde la empresa, la gestión de recursos humanos, además de los fundamentales asuntos de alcanzar los objetivos trazados, se plantea hacer de las contribuciones de la fuerza de trabajo un asunto que implique la satisfacción y la convivencia de quienes comparten el espacio productivo o las operaciones bajo ese logotipo o entidad empresarial. Se deduce entonces que la empresa tiene objetivos que conllevan el diseño de una estructura en donde la fuerza de trabajo juega un papel central, ya que con ella se movilizan los recursos económicos que permiten el alcance de los objetivos. (Lucena, 2003, p. 130).

Este favorable escenario puede ser aprovechado por los sindicatos con el fin de disminuir el desempleo a partir del aumento de la productividad o buscando ofrecer a sus afiliados mayores beneficios, no solo para ellos sino para sus familias, de manera que se reduzca la brecha de desigualdad que sigue latente en razón a la subordinación de los trabajadores en relación con las diferentes empresas.

De este modo, ante la oleada de cambios suscitados en razón a la ocurrencia de diversos hechos de índole político, económico y social, debe buscarse una interdisciplinariedad entre los diversos actores que participan de las relaciones laborales, con el objeto de que desde el nivel gubernamental y legislativo se promueva el desarrollo de políticas encaminadas a la superación de la inequidad social, como una de las formas eficaces para la lucha contra la pobreza y el cumplimiento de las obligaciones adquiridas en virtud del Pacto Global.

Es necesario recalcar que, como organizaciones representativas de los diferentes sectores de la sociedad, deben propender por el aprovechamiento de su interacción con otros, tanto a nivel local, como regional e internacional. De modo que se conviertan en supra-organizaciones aptas para sobrevivir dentro del innovador campo de la globalización. De esta manera, asumir posturas y roles que trasciendan a sus afiliados y/o adeptos, para representar más sectores sociales (Lucena, p. 132). De donde se infiere que los sindicatos nacieron en razón a las fuertes necesidades que se presentaban no solo en lo que respecta al ambiente laboral sino que se hacía extensivo a cuanto ocurría dentro de la sociedad.

Así las cosas, lo que se pretende es que los movimientos sindicales, pese a las actuales condiciones imperantes en el mercado y el impacto que ello ha generado en cuanto a la imagen de estos o su capacidad de adaptación, continúen fungiendo como representantes de las masas sociales y en tal sentido ejecuten acciones encaminadas a la obtención de una mejor calidad de vida, para que no surja solo a partir de los requerimientos laborales, sino que se de en cumplimiento de la obligación que asumió el Estado Social y Democrático de Derecho, en el que el bienestar del hombre es su máxima.

En el marco del Estado Social de Derecho, el trabajo fue adoptado como derecho, deber y principio, entendiéndose desde esta última perspectiva como uno de los fines esenciales del modelo estatal. Al respecto, adujo la Corte Constitucional que el trabajo hace parte del suelo axiológico de la Constitución Política y en tal sentido debe asegurarse a todos los integrantes de la sociedad, dentro de un marco jurídico, democrático y participativo que garantice a su vez un orden político, económico y social justo (Ministerio de la Protección Social, 2009).

Inherente al trabajo como fin y especialmente en su connotación como derecho, surge el derecho de asociación sindical, abordado ampliamente por la Corte Constitucional a través de sentencias como la T-1328 de 2001, en la cual referenció:

Una garantía de rango constitucional (especie del género mayor constituido por el derecho de asociación) inherente al ejercicio del derecho al trabajo, y articulado como un derecho con dimensiones tanto individuales como colectivas, que representa una vía para la realización del individuo dentro de un estado social y democrático, como el definido por la Carta Política (Conflicto laboral, 2001).

En definitiva, resulta indispensable que los movimientos sindicales asuman la inminencia de los cambios y los enfrenten de la mano de las empresas; es decir, que no se vuelquen hacia una férrea oposición a través de medidas huelguísticas, sino que entiendan las transformaciones, fusiones, internacionalización y similares, como una oportunidad para fortalecerse y aprender de otras experiencias, tomando aquellos postulados de otros países que les puedan servir para su mantenimiento.

Por otra parte, las acciones no competen exclusivamente a los sindicatos, se requiere de la activa participación de los demás actores de las relaciones laborales, en la medida en que no es un secreto que los recientes cambios han generado impactos negativos en lo que tiene que ver no solo con el funcionamiento sino con la misma existencia de estos. Principalmente, se requiere que el Estado, a través de la legislación, profiera leyes encaminadas a su

protección y al desarrollo de políticas que le permitan a las empresas acceder a los mercados internacionales sin tener que destruir sus estructuras. Es por esto que se invita a todos los actores de las relaciones laborales a buscar el mantenimiento de los movimientos sindicales, como formas de reivindicación social que, al contrario de presentarse como férrea oposición, contribuyan al desarrollo nacional a través de la garantía de una mejor calidad de vida para toda la sociedad.

CAPÍTULO 4

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Con el objetivo de dar cumplimiento a uno de los fines esenciales del Estado, como lo es el proporcionar bienestar a los colombianos, se evidencia la necesidad de reorientar algunas posturas frente a los movimientos sindicales, desde las diversas teorías originarias, y afrontar los retos a los que se enfrentan dadas las actuales condiciones laborales, económicas, tecnológicas, sociales y políticas; así como algunos aspectos relacionados con la experiencia de personas directamente vinculadas a ellos.

En relación con lo anterior, una de las situaciones que ofrecería mejores oportunidades en términos del bienestar general sería que desde los movimientos sindicales se construya país a través del fortalecimiento de la participación ciudadana, tanto en escenarios públicos como privados. De esta manera, mientras se trabaja en la reducción de la brecha de desigualdad, se puedan fortalecer los índices de cohesión social, en torno a un consenso pensado hacia el mejoramiento de las condiciones de vida en todas las esferas.

Como se afirmó anteriormente, se recomienda generar espacios participativos para la comunidad o dar la adecuada utilización a los existentes, toda vez que según la información obtenida a través del grupo focal², los medios dispuestos actualmente tienen una incidencia mínima en las decisiones trascendentales, siendo un ejemplo claro de ello:

La negociación del salario mínimo en el mes de noviembre – diciembre, los sindicatos y las centrales obreras llevan sus propuestas pero finalmente el aumento es decretado, muy pocas veces ha sido concertado, entonces existen los espacios pero la incidencia es poca. Cuando llegan a acuerdos el gobierno no los cumple y en un tema como el presupuesto nacional todavía menos. (Grupo focal - Septiembre 29 de 2015)

² Grupo focal realizado el día 29 de septiembre de 2015, en las instalaciones del Instituto Nacional de Estudios Sociales – INES de Colombia, contó con la participación activa de diez líderes y dirigentes sindicales.

Otra ventaja que acarrearía potenciar dichos espacios es que los acuerdos dejarían de ser el resultado de las negociaciones previas entre el Estado y los empresarios, dando mayor incidencia a la acción sindical; de ahí que se pondrían en conocimiento las ideas de los trabajadores, quienes regularmente tienen “*excelentes propuestas*”, que incluso pueden llegar a implementarse. Con esta medida, no solo se mejorarían las condiciones laborales sino que a la vez se generarían mayores índices de satisfacción en el desempeño de sus labores, con independencia del cargo que ejerzan.

Ahora bien, con el fin de que los sindicatos representen verdaderas organizaciones sociales que propugnen por el mejoramiento de las condiciones inherentes al ser humano, les corresponde a los dirigentes, mediante el aprovechamiento de los estamentos directivos, el diseño de políticas concertadas con los empleadores y el Estado, como los principales actores del mundo del trabajo. Asimismo, es necesario reducir la incidencia mediática desfavorable a los intereses comunes, toda vez que resultó ser uno de los aspectos que demeritan su actuar frente a todo un país que no analiza ni verifica la información, sino que plantea posiciones de acuerdo a lo que exponen los diversos medios de comunicación.

Los medios de comunicación oficialistas generan grandes impactos en la toma de decisiones legislativas en Colombia, en la medida en que la ciudadanía cuenta con cierta información, asume ciertas posturas según las cuales resulta imprescindible la realización de algunos cambios, tal como ocurre en asuntos penales, policivos e incluso laborales. Aunado a esto, los medios de comunicación oficialistas desapruban el actuar sindical al considerarlo antisistema, conforme a la información suministrada por los *mass-media*, sin analizar los fundamentos de dichas organizaciones, los argumentos para la utilización de la huelga y la manifestación como medio de lucha, entre otras.

En consecuencia, los medios de comunicación oficialistas reducen el margen de acción de los sindicatos y los privan del ejercicio de mecanismos encaminados al mejoramiento de las condiciones laborales. Si, por el contrario, se permitiese el acceso de más personas al núcleo sindical o si por medio de estrategias comunicativas nacientes desde ellos

mismos se informara acertadamente respecto de las ventajas comunitarias del ejercicio adecuado de la organización sindical, se llegaría incluso a que estas se conviertan en nodos de empleo. Se infiere que a través de los sindicatos se propugnaría por la generación de empleo, mediante la constitución de empresas nacionales fuertes, innovadoras y competitivas, así como garantistas de los derechos humanos y laborales que obligan al Estado colombiano como suscriptor de múltiples tratados y acuerdos supranacionales.

En ese sentido se debe buscar que no sea el Estado el único obligado sino que las empresas, industrias, entidades y organizaciones, sean públicas o privadas, asuman los compromisos corporativos en pro de garantizar a la fuerza laboral, no solo las garantías mínimas a las que tienen derecho por mandato legal o constitucional, sino dotarla de ciertas condiciones que le permitan desempeñarse de forma idónea y proporcionar a sus familias, especialmente a sus hijos, unas condiciones de desarrollo dignas.

En tal sentido, es necesario que se adopten las recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y se suscriba el Pacto Global, como mecanismos para salvaguardar la industria nacional, evitar la tercerización y mejorar la calidad de vida de la sociedad, dando estricto cumplimiento al ordenamiento jurídico en materia laboral. Más ahora, cuando no se puede pensar en un país alejado de las relaciones internacionales, toda vez que la globalización lo ha impuesto como la forma idónea para que las economías nacionales, más que adquirir un estatus dentro del comercio mundial, busquen la superación de la desigualdad que se posee en la actualidad.

En el caso de la suscripción del Pacto Global, no debe darse exclusivamente por satisfacer un requisito que recientemente se está impulsando para la firma de tratados de comercio internacional; por el contrario, en el evento en que se de dicha suscripción, los empleadores deben comprometerse seriamente, pues, hasta ahora, conforme se extrae del grupo focal³, se observan grandes falencias, tal como lo relatan:

³ Grupo focal realizado el día 29 de septiembre de 2015, en las instalaciones del Instituto Nacional de Estudios Sociales – INES de Colombia, contó con la participación activa de diez líderes y dirigentes sindicales.

La empresa es del orden departamental, tengo entendido que ella suscribió el pacto global, otra cosa es que cumpla con los principios, en el principio diez en la lucha contra la corrupción, van perdiendo el año. En otros numerales como el de la libre asociación, parcialmente cumple, pero también levanta fueros, despide trabajadores, cambia los horarios, maltrata al trabajador. Es increíble como una empresa estatal vulnera los derechos de los trabajadores. Entonces, está en el Pacto Global pero incumple. (Grupo focal - Septiembre 29 de 2015)

En términos generales, según la apreciación de quienes participaron del instrumento de investigación, se observa la renuencia de algunas empresas para adherirse al Pacto y permitir que lo allí establecido por parte de las organizaciones se ejerza a cabalidad. Aunque en algunos casos se vean obligadas a implementar los principios establecidos, no es de su interés darles cumplimiento en la medida en que no se hacen los esfuerzos necesarios para que ello ocurra. Esta situación afecta el carácter social que tiene toda empresa en beneficio de los colombianos, especialmente aquellas de carácter privado, respecto de las cuales, incluso, la función social fue establecida desde la Constitución Política de 1991.

Para que las obligaciones derivadas de la ratificación de convenios y suscripción de acuerdos se materialicen, es necesario que los poderes del Estado trabajen de manera conjunta en pro de ello. En tal sentido, es recomendable que desde el poder legislativo se expida el estatuto laboral, mientras que el poder judicial, desde la práctica jurídica, se encarga de unificar sus posiciones y coadyuvar en la materialización de dichos fines a través de la jurisprudencia, por medio de la cual se garantice una justicia real y material acorde a los postulados en materia laboral. Por su parte, al poder ejecutivo le corresponde, desde la dirección del gobierno, promover el bienestar mediante el apoyo fehaciente y permanente al empresario, pero no el tendiente a la corrupción por el que se ha caracterizado Colombia. Asimismo, se espera una función incluyente por medio de la cual se motive la consecución del objeto social, se entiendan las necesidades del trabajador y se subsidie en la medida de las posibilidades el acceso a otros mercados, con el fin de generar empleo y reducir las cifras desfavorables para el país en cuanto al acceso de oportunidades.

Hay que mencionar, que la Corte Constitucional, como órgano supremo, a través de jurisprudencia del año 2002 hacia adelante, ha desarrollado una serie de postulados en relación a la asociación sindical, aduciendo:

Debe necesariamente considerarse integrado a la concepción democrática del Estado Social de Derecho, pluralista, participativo, fundado en el respeto de la dignidad y de la solidaridad humanas, que reconoce y protege unas libertades básicas, si se repara que la libertad de asociarse en sindicatos no es otra cosa que la proyección de un conjunto de libertades fundamentales del hombre, como las de expresión y difusión del pensamiento y opiniones e información, y de reunión, las cuales conducen a afirmar el derecho de participación en la toma de decisiones relativas a los intereses comunes de los asociados, que constituyen el punto de partida para la participación política (Corte Constitucional, Sentencia C-385/00, 2000).

Con un ordenamiento jurídico incluyente, unificado, efectivo y eficaz, le será exigible tanto a empleadores como a los trabajadores el cumplimiento de sus obligaciones y sus derechos, no como una mera formalidad sino tendiente a la efectividad en el sistema laboral colombiano. Se debe agregar que los sindicatos en vez de luchar exclusivamente por los intereses meramente laborales, protejan los intereses de índole social, involucrando a los sectores marginados, los jóvenes y las minorías en el proceso de formación hacia el desarrollo.

De ello se infiere que propiciaría el aumento del porcentaje de afiliados a las asociaciones sindicales, que al percibir la disminución en las amenazas de despido tomarían una mayor participación en las convocatorias en plaza pública, las movilizaciones, la toma de decisiones y en general en aquellos espacios participativos que requieren de un involucramiento de la fuerza laboral para superar los retos a los que se enfrenta actualmente el sindicalismo, tales como la credibilidad de este tipo de organizaciones, pues han sido

desacreditadas desde la misma institucionalidad estatal como forma de evitar una intervención en oposición a los intereses de las fuerzas privadas y dinerarias del Estado.

Para ello, resultaría de gran utilidad oxigenar las vigentes directivas sindicales, a través del involucramiento de los trabajadores jóvenes, quienes aportarían conforme a sus conocimientos y a sus percepciones innovadoras, sin que se piense que serviría para relegar la experiencia de quienes llevan toda una vida en la lucha sindical, propendiendo porque no se pierdan tantos esfuerzos que en Colombia han cobrado muchas vidas.

Es igualmente importante buscar la unión sindical, aprovechando experiencias como la de España, donde existe un solo sindicato del sector financiero capaz de generar mayor capacidad de presión al sistema, de cara a la negociación con actores del Estado y empresarios (Matriz Grupo Focal, 29 de septiembre de 2015), lo que conlleva a que no solo los empresarios sino el mismo Estado intervengan en la solución de problemas, siendo de gran beneficio para los intereses laborales.

En síntesis, se puede observar que si bien han sido múltiples las ventajas y logros del sindicalismo en Colombia, aún queda mucho camino por recorrer. Es imposible negar que varios de los actuales derechos de los que gozan los trabajadores han sido obtenidos a partir de esta lucha. Sin embargo, también se percibe que los intereses han cambiado y que la fuerza ya no es la misma, no solo por desinterés sino porque el gobierno y los demás poderes estatales han buscado deteriorar dichas organizaciones, toda vez que en algunas oportunidades han puesto en jaque sus mandatos.

Es necesario recalcar que desacreditar a los sindicatos es una de las formas más efectivas para que los afiliados decidieran retirarse y quienes pensaban vincularse se desmotivaran. No obstante, esta no es la única razón para que esto ocurre, se ha perseguido y amenazado de tal forma que a muchos no les ha quedado otra opción más que renunciar a los sindicatos para mantener un empleo que les permita proveerse de los recursos económicos necesarios para sus subsistencia y la de sus familias, e incluso como la única forma de conservar sus vidas.

Ahora, el mejor homenaje que se puede hacer a quienes perdieron su vida o se la han entregado a la lucha sindical, sin importar las consecuencias, es trabajar por el fortalecimiento de las organizaciones. Para ello, es necesario en primera instancia la educación y el suministro de la información verificable, con el fin de contar con las bases necesarias para el planteamiento de propuestas y el diseño de estrategias a abordar, las cuales deben provenir desde el Estado, la empresa y las fuerzas obreras; a su vez, se trata de variadas percepciones y que ahora, frente a un panorama internacional, deben trabajar de manera conjunta si quieren mantenerse y no ir en declive en razón al ingreso de otros productos provenientes del extranjero y cuya competitividad con los nacionales es fuerte.

En tal sentido, es necesario que las centrales obreras unan sus fuerzas para superar la etapa de la protesta y pasen a la propuesta, de tal forma que el trabajo mancomunado entre ellas, el Estado y los empleadores, generen impactos positivos en el desarrollo nacional. De donde resulta que si se encuentran satisfechas las garantías mínimas, el Estado puede entrar a invertir las utilidades derivadas de los diversos sectores económicos en la satisfacción de otras necesidades, que pese a no ser de orden vital, propiciarían unos escenarios de bienestar mayor, promovidos desde la legislación, la justicia y el gobierno. Todo lo anterior encaminado a la equidad como la principal forma de concretar el bienestar de una sociedad.

En conclusión final, el sindicalismo debe concentrar sus intereses no únicamente en aquellos de orden laboral, sino que debe involucrarse respecto de las problemáticas de índole social, especialmente en el marco de la transición hacia la paz, teniendo en cuenta que la guerra ha sido uno de los factores que más han golpeado a la dirigencia sindical. Hay que mencionar además que en el evento en que le sea posible concebirse como medio para la superación de las dificultades de la comunidad, permitirá estructurar un enfoque que vaya más allá de las simples reivindicaciones laborales, puesto que si bien es cierto es necesaria una mejor distribución de la riqueza y una repartición de las utilidades equitativa, los esfuerzos no pueden sujetarse exclusivamente al factor económico.

REFERENCIAS

- Alós, R. (2008). *Segmentación de los mercados de trabajo y relaciones laborales. El sindicalismo ante la acción colectiva*. (p. 4). Barcelona: Departamento de Sociología y Centro de Estudios sobre la Vida Cotidiana y el Trabajo (QUIT) de la Universidad Autónoma de Barcelona.
- Antenas, J. (2008). Los sindicatos ante la globalización. ¿Hacia qué nuevas formas de solidaridad internacional?. Barcelona: Universidad Autónoma de Barcelona. Recuperado de file:///D:/Mis%20Documentos/Descargas/33412-33428-1-PB.PDF
- Arcand, S., Dupuis, J., Facal, J., & Muñoz, R. (2010). Sociología de la empresa. En M. Cardona (Ed.). *Globalización y sindicalismo*. (p. 169-173). Bogotá: Panamericana Formas e Impresos S.A.
- Archila, M. (2003). *Idas y venidas, vueltas y revueltas. Protestas sociales en Colombia 1958-1990*. Bogotá: Cinep.
- Archila, M. La clase obrera colombiana: 1886-1930. Colombia. Recuperado de <http://centromemoria.gov.co/wp-content/uploads/2014/09/Archila-Cultura-e-identidad-virtual.pdf>
- Arias, C., Menéndez, N., & Salgado, P. (2013). Los desafíos de construir institucionalidad: el sindicato del subte de Buenos Aires. *Espacio abierto*, 22(3), 455-475. Recuperado de <https://docs.google.com/viewer?url=http%3A//www.redalyc.org/pdf/122/12228905005.pdf&chrome=true>.

- Artiles, A. & Alós, R. (2004). El sindicato hacia dentro. La relación entre la organización y los trabajadores desde el análisis de la afiliación. Universitat Pompeu Fabra. Recuperado de <https://ddd.uab.cat/pub/papers/02102862n72/02102862n72p113.pdf>
- Banco de la República de Colombia (2016). *Boletín de indicadores económicos*. Recuperado de <http://www.banrep.gov.co/sites/default/files/paginas/bie.pdf>
- Cárdenas, E., & Ojeda, J. (200, primer semestre). La nueva economía institucional y la teoría de la implementación. *Revista de Economía Institucional*, vol. 4º, nº 06. 155. Recuperado el 09 de septiembre de 2015 de <http://www.economiaainstitucional.com/pdf/No6/ecardenas6.pdf>
- Chihu, A. (2000). *Melucci: la teoría de la acción colectiva*. Recuperado de http://148.206.107.15/biblioteca_digital/articulos/1-177-2881hko.pdf
- Conflicto laboral, T-1328 (Corte Constitucional de Colombia 10 de Diciembre de 2001).
- Corporación Red Local del Pacto Global Colombia. (2010). *Autoevaluación para medir el desempeño frente a los 10 principios del Pacto Global*. Bogotá.
- Cruz, M., & Osorio, V. (2010). *Comportamiento de las empresas colombianas en sus procesos de internacionalización*. Cali, Colombia: Universidad Icesi.
- El Espectador. (17 de abril de 2015). ONG denuncia en EE.UU. el asesinato de 105 sindicalistas en Colombia. *El Espectador*.
- Escobar, S. (2006). Los trabajadores en el siglo XX. *Sindicato, Estado y Sociedad en México: 1997 – 2004*. (pp. 51). México D.F.: STUNAM. Recuperado de <https://books.google.com.co/books?id=IZWIAf4cKfMC&pg=PA141&dq=movimiento+de+trabajadores+siglo+XXI&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwingIHM5anLAhXMmh4KHcnLAbEQ6AEIGjAA#v=onepage&q&f=false>

- Fernández, N. (2002). *El desarrollo profesional de los trabajadores como ventaja competitiva de las empresas*. Colombia: Universidad de la Rioja.
- Fontas, C., Concalves, F., Vitale, M., & Viglietta, D. (2011). *La técnica de los grupos focales en el marco de la investigación socio-cualitativa*. Recuperado el 2 de Mayo de 2016, de Universidad Nacional del Rosario: <http://www.fhumyar.unr.edu.ar/escuelas/3/materiales%20de%20catedras/trabajo%20de%20campo/profesoras.htm>
- Gamboa, P. (2009). El derecho de asociación sindical frente a la globalización. (pp. 38-41). Colombia: Universidad de Antioquia. Recuperado de <http://www.corteidh.or.cr/tablas/r23322.pdf>
- Guadalupe, j. (2003, enero-junio). Teoría de la acción colectiva: sociedad civil y movimientos sociales en las nuevas formas de gobernabilidad en Latinoamérica. *Nómadas*. Recuperado de <http://pendientedemigracion.ucm.es/info/nomadas/>
- Hernández, F. (2004). El sindicalismo en Colombia. *Implicaciones sociales y políticas*. (pp. 116-261). Bogotá D.C. Pontificia Universidad Javeriana. Recuperado de <http://www.javeriana.edu.co/biblos/tesis/derecho/dere6/DEFINITIVA/TESIS29.pdf>
- Lucena, H. (2003). El movimiento sindical ante las nuevas formas de organización del trabajo. Recuperado de http://nuso.org/media/articles/downloads/3115_1.pdf
- Martínez , C., & Zuluaga, M. (2004). *Derecho Laboral Colectivo*. Bogotá: Pontificia Universidad Javeriana.
- Medina, I. (2003). El sindicalismo mexicano en la transición al siglo XXI. (pp. 7-16). México D.F.: Libros en red. Recuperado de <https://books.google.com.co/books?id=8UPv-IDSOdQC&pg=PA87&dq=movimiento+de+trabajadores+siglo+XXI&hl=es&sa=X&v>

ed=0ahUKEwingIHM5anLAhXMmh4KHcnLAbEQ6AEILTAE#v=onepage&q&f=false

Meier, G., & Stiglitz, J. (2002). Fronteras de la economía de desarrollo. El futuro en perspectiva. Bardhan, B. *Conflictos distributivos, acción colectiva y economía institucional*. (pp. 263-294). México D.F.: Alfaomega.

Melucci, A. (1996). *Las Teorías de los Movimientos Sociales* (p 4 – 8). Milán: Etas Libri.

Ministerio de la Protección Social. (2009). *Dirección General de la Promoción del Trabajo*. Recuperado el 29 de Abril de 2016, de Observatorio del mercado del trabajo: http://www.ut.edu.co/administrativos/images/DOCUMENTOS%20ADMINISTRATIVOS/OBSERVATORIOS/Del_Empleo_y_Recursos_Humanos/Legislaci%C3%B3n_laboral_documentos/derecho_al_trabajo.pdf

Ministerio de Trabajo. (6 de Diciembre de 2014). *Tercerizar no es desmejorar las condiciones del trabajador*. Recuperado el 29 de abril de 2016, de <http://www.mintrabajo.gov.co/diciembre/4070-tercerizar-no-es-desmejorar-las-condiciones-del-trabajador.html>

North, D. (1995). *Instituciones, cambio institucional y desempeño económico*. Fondo de cultura economica. Chile.

Olaya, A., Pedraza, H., & Teheran, S. (2012). *La violencia contra los movimientos sindicales vista desde el sector educación y salud*. Recuperado de <http://library.fes.de/pdf-files/bueros/kolumbien/09151.pdf>

Oviedo, A. (2008, julio-diciembre). Ideología política y sindicalismo en Colombia, 1944-1946. Inicios de la ofensiva contra el llamado sindicalismo político. *Revista Javeriana*. Vol. 12. Colombia: Bogotá. Recuperado de <http://revistas.javeriana.edu.co/index.php/memoysociedad/article/viewFile/8188/6546>

Pacto Global de Naciones Unidas. (2000). Recuperado de <http://pactoglobal-colombia.org/index.php/sobre-pacto-global/que-es-pacto-global>.

Peña, L. (2010). *Poyecto de indagación. La revisión bibliográfica*. Bogotá: Pontificia Universidad Javeriana.

Red Pacto Global Colombia. Recuperado de <http://www.pactoglobal-colombia.org/>

Quintero, C. (2003). El sindicalismo actual en la industria maquiladora. (p. 2). Recuperado de <http://www.izt.uam.mx/sotraem/Documentos/Documentos/Amet2003/templates/res/tema3/CIRILA%20QUINTERO.pdf>

Repetto, D. (2012). Los Movimientos Sociales. (p. 1). Recuperado de <http://www.fder.edu.uy/contenido/sociologia/movimientos-sociales.pdf>

Sanín, J. (2007). La coyuntura laboral y sindical 2006-2007 en cifras. Cuadernos de la Escuela Sindical. Colombia.

Sepúlveda, J. & Vega, M. las relaciones laborales: un desafío para el sindicato. Perú. ATENEA. Recuperado de http://www.oit.org.pe/WDMS/bib/publ/doctrab/dt_058.pdf

SINPRO. (2015, Abril). Comunicado de Involucramiento – COE Pacto Global 2013-2014. Informe ejecutivo. Recuperado de <http://www.sinpro.org.co/anima/InformePacto%20Globalmarzo272015.pdf>

SINPRO. (2014). Primer sindicato de Colombia en Pacto Global. Recuperado de <http://www.sinpro.org.co/component/content/article/16-general/noticias-sinpro/135-sinpro-primer-sindicato-de-colombia-en-pacto-global.html>

SINPRO. (2014). Promotores del nuevo sindicalismo en Colombia. Recuperado de <http://www.sinpro.org.co/institucional/quienes-somos.html>

Vernaza, M. (2011). Hacia un modelo exploratorio con teoría institucional aplicado al campo sindical: El caso de la Corporación Club Campestre de Cali y su Sindicato de Trabajadores. Colombia: Facultad de Ciencias Sociales y Económicas de la Universidad del Valle. Recuperado el día 10 de septiembre de 2015 de <http://bibliotecadigital.univalle.edu.co/bitstream/10893/7233/1/0417974-p11.pdf>

Vidal, J. (abril, 2012). Panorama del sindicalismo en Colombia. (pp. 9). Colombia. FESCOL. Recuperado de <http://148.206.53.84/tesiuami/UAMI14280.pdf>

LISTA DE ANEXOS

Anexo 1 Matriz grupo focal

Anexo 2 Diario de Campo